

Correction To:0027/00040281

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Επισυνάπτεται το διορθωμένο πληρεξούσιο έγγραφο

Attachments:

1. Ανακοίνωση
2. Ειδοποίηση Γενικής Συνέλευσης
3. Πληρεξούσιο Έγγραφο
4. Πολιτική Αποδοχών
5. Πολιτική Αποδοχών - διορθωμένη
6. Πληρεξούσιο Έγγραφο - διορθωμένο
7. Πληρεξούσιο Έγγραφο - διορθωμένο

Non Regulated

Publication Date: 28/09/2022

ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΕΩΣ ΑΓΡΟΥ «Η ΠΡΟΟΔΟΣ» ΔΗΜΟΣΙΑ ΛΤΔ

21/9/2022

Χρηματιστήριο Αξιών Κύπρου
Λευκωσία

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Θέμα: Ανακοίνωση Ειδοποίησης Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας Αναπτύξεως Αγρού «η Πρόοδος» Λτδ (η «Εταιρεία»), ανακοινώνει την ειδοποίηση για την Ετήσια Γενική Συνέλευση της Εταιρείας η οποία θα λάβει χώρα στις 15 Οκτωβρίου 2022 μαζί με το πληρεξούσιο έγγραφο αντιπροσώπου και την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας η οποία θα τεθεί προς έγκριση ως σύνθητες ψήφισμα στην Ετήσια Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

Περαιτέρω, η Εταιρεία ανακοινώνει ότι η Ειδοποίηση για την Ετήσια Γενική Συνέλευση δε θα αποσταλεί στους μετόχους της Εταιρείας αλλά θα δημοσιευθεί σύμφωνα των σχετικών προνοιών της περί Εταιρειών νομοθεσίας στην ημερήσια Εφημερίδα Παγκύπριας κυκλοφορίας «Αλήθεια» στις 23 Σεπτεμβρίου 2022.

Prusec Limited
Γραμματέας

Κοιν: Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς

ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΕΩΣ ΑΓΡΟΥ «Η ΠΡΟΟΔΟΣ» ΔΗΜΟΣΙΑ ΛΤΔ

ΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

Με την παρούσα ειδοποιείτε ότι στις 15 Οκτωβρίου 2022, ημέρα Σάββατο και ώρα 11:00 π.μ. θα πραγματοποιηθεί η Ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΑΝΑΠΤΥΞΕΩΣ ΑΓΡΟΥ « Η ΠΡΟΟΔΟΣ» ΔΗΜΟΣΙΑ ΛΤΔ (η «**Εταιρεία**») στο εγγεγραμμένο γραφείο της Εταιρείας στην οδό Ρόδου 1, Rodon Hotel, Αγρός, 4860 Λεμεσός, με την ακόλουθη ημερησία διάταξη:

1. Εξέταση της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης που περιλαμβάνει τις τελικές ελεγμένες οικονομικές καταστάσεις της Εταιρείας, για το οικονομικό έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2021.
2. Αποχώρηση και υποψηφιότητα για επανεκλογή από τρία μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τους κανονισμούς 86, 87 και 88 του καταστατικού της Εταιρείας που προνοούν για την εκπεριτροπής αποχώρηση Συμβούλων. Τα μέλη που αποχωρούν και προσφέρονται για επανεκλογή είναι οι κ.κ. Αντώνης Πισσαρίδης, Νίκος Χατζηωσήφ και Κίρκης Χριστοδουλίδης.
3. Έγκριση μερίσματος ύψους 10,47 σεντ ανά μετοχή ονομαστικής αξίας €1,75 (6,12% επί της ονομαστικής αξίας της μετοχής) από τα αδιανέμητα κέρδη του έτους 2019 συνολικού ύψους €376.173,00.
4. Καθορισμός της αμοιβής των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022. Η πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου είναι όπως η αμοιβή του κάθε μη εκτελεστικού συμβούλου, υπό την ιδιότητά του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022 παραμείνει στα ίδια επίπεδα με αυτά του 2021 και επομένως το ετήσιο ποσό αμοιβής των μη εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων παραμείνει για το έτος 2022 στα €1.750 (2021: €1.750) έκαστος και η αμοιβή ανά συνεδρία του Διοικητικού Συμβουλίου στην οποία θα παρευρίσκεται ο Διοικητικός Σύμβουλος παραμείνει για το έτος 2022 στα €100 (2021:€100).
5. Έγκριση πολιτικής αποδοχών σύμφωνα με τις σχετικές πρόνοιες του περί της Ενθάρρυνσης της Μακροπρόθεσμης Ενεργού Συμμετοχής των Μετόχων Νόμου του 2021 (Ν.111(Ι)/2021), όσον αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τους διευθυντές της Εταιρείας.
6. Επαναδιορισμός των εξωτερικών ελεγκτών της Εταιρείας Ernst & Young Cyprus Limited και εξουσιοδότηση του Διοικητικού Συμβουλίου για καθορισμό της αμοιβής των Ελεγκτών για το έτος 2022.
7. Οποιοδήποτε άλλο θέμα που μπορεί, σύμφωνα με τους κανονισμούς της Εταιρείας να παρουσιαστεί στην Ετήσια Γενική Συνέλευση.

Με εντολή του Διοικητικού Συμβουλίου

Prusec Limited
Γραμματέας

Λευκωσία, 21 Σεπτεμβρίου 2022

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ:

A) Το εκδομένο κεφάλαιο της Εταιρείας αποτελείται από 3.590.215 συνήθεις μετοχές ονομαστικής αξίας €1,71 εκάστη. Η κάθε μία μετοχή έχει ένα δικαίωμα ψήφου, συνεπώς τα δικαιώματα ψήφου αντιστοιχούν ακριβώς στο εκδομένο κεφάλαιο της Εταιρείας.

B) Δικαίωμα συμμετοχής και ψήφου στη Γενική Συνέλευση έχουν οι μέτοχοι της Εταιρείας που θα είναι εγγεγραμμένοι στο σχετικό μητρώο μετόχων της Εταιρείας που τηρείται από το ΧΑΚ κατά την ημερομηνία καταγραφής, η οποία είναι η 13/10/2022 ή σε περίπτωση αναβολής της παρούσας συνέλευσης, η ημερομηνία καταγραφής θα είναι δύο ημέρες πριν τη συνέλευση.

ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΕΩΣ ΑΓΡΟΥ «Η ΠΡΟΟΔΟΣ» ΔΗΜΟΣΙΑ ΛΤΔ

Γ) Κάθε μέτοχος που δικαιούται να παραστεί και να ψηφίσει στην πιο πάνω Γενική Συνέλευση δικαιούται να διορίσει έναν ή περισσότερους Πληρεξούσιους Αντιπρόσωπους (proxy) για να παραστεί και να ψηφίσει στη θέση του. Ο Πληρεξούσιος αυτός Αντιπρόσωπος δεν είναι αναγκαίο να είναι και μέτοχος της Εταιρείας και δύναται να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο. Το σχετικό έγγραφο του διορισμού Πληρεξούσιου Αντιπροσώπου πρέπει να είναι συνταγμένο σύμφωνα με τις πρόνοιες του Καταστατικού της Εταιρείας και θα πρέπει:

- Να κατατεθεί στα γραφεία της Εταιρείας στη Λεωφ. Γρίβα Διγενή 42-44, Γραφείο 401, Λευκωσία 1080, ή στο P.O.BOX 2509, 1307 Λευκωσία, ή
- Να κατατεθεί στο εγγεγραμμένο γραφείο της Εταιρείας στον Αγρό, Ρόδον 1, 4860 Αγρός υπόψην κας Μαρίας Τζωνή, τηλ.:25521418, ή
- Σαρωμένο (scanned) αντίγραφο αυτού να ληφθεί από την Εταιρεία στις πιο κάτω ηλεκτρονικές διευθύνσεις:
Ζωή Βιολάρη: eagrou@spidernet.com
Prusec Limited: info@prudensgroup.com

τουλάχιστον 48 ώρες πριν από το χρόνο που ορίστηκε η σύγκληση της Συνέλευσης.

Σε περίπτωση που ο μέτοχος είναι νομικό πρόσωπο, το έγγραφο διορισμού Πληρεξούσιου Αντιπροσώπου του μετόχου, θα πρέπει να συνοδεύεται από σχετική Απόφαση ή Ψήφισμα του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλου εξουσιοδοτημένου διοικητικού οργάνου του μετόχου, δεόντως υπογεγραμμένη σύμφωνα με τις πρόνοιες του Καταστατικού του εν λόγω νομικού προσώπου, με το οποίο να ορίζεται και εξουσιοδοτείται πρόσωπο ως Πληρεξούσιος Αντιπρόσωπος του μετόχου στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας για να παραστεί και να ψηφίσει στη θέση του. Σε περίπτωση που το πρόσωπο που οριστεί ως Πληρεξούσιος Αντιπρόσωπος είναι και πάλι νομικό πρόσωπο, τότε ο Πληρεξούσιος Αντιπρόσωπος θα πρέπει με απόφαση των δικών του διοικητικών οργάνων να εξουσιοδοτήσει πρόσωπο/α για να ενεργήσει ως ο εκπρόσωπός του για σκοπούς της Γενικής Συνέλευσης.

Δ) Η Ετήσια Οικονομική Έκθεση που περιλαμβάνει τις τελικές, ελεγμένες οικονομικές καταστάσεις της Εταιρείας για το οικονομικό έτος 2021, την έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου με τη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης και την έκθεση των ελεγκτών (η «Ετήσια Έκθεση 2021»), δεν αποστέλλεται στους μετόχους αλλά διατίθενται αντίτυπα αυτής στα γραφεία της Εταιρείας Λεωφ. Γρίβα Διγενή 42-44, Γραφείο 401, Λευκωσία 1080 ή μπορεί να αποσταλεί, είτε σε ηλεκτρονική μορφή είτε σε έντυπη μορφή, σε μετόχους κατόπιν αίτησής τους χωρίς οποιαδήποτε επιβάρυνση. Η Ετήσια Έκθεση 2021 είναι αναρτημένη και στην ιστοσελίδα του Ξενοδοχείου Ρόδον: <https://www.rodonhotelcyprus.com/investors-relations/>, από όπου και μπορεί να εκτυπωθεί.

Ε) Κάθε μέτοχος έχει το δικαίωμα να απευθύνει λόγο στη Γενική Συνέλευση, να υποβάλλει ερωτήσεις σχετικά με τα θέματα στην ημερήσια διάταξη και να λαμβάνει απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτές από την Εταιρεία. Περαιτέρω, μέτοχος δικαιούται να υποβάλει ερωτήσεις σχετικά με τα θέματα στην ημερήσια διάταξη πριν από τη Γενική Συνέλευση με τους ακόλουθους τρόπους:

- σε έντυπη μορφή στα γραφεία της Εταιρείας Λεωφ. Γρίβα Διγενή 42-44, Γραφείο 401, Λευκωσία 1080, ή στο P.O.BOX 2509, 1307 Λευκωσία, ή
- με αποστολή τηλεομοίτυπου στον αριθμό +357 22 660576
- με αποστολή ηλεκτρονικού μηνύματος με συνημμένο και σαρωμένο (scanned) έγγραφο στις πιο κάτω ηλεκτρονικές διευθύνσεις:
Ζωή Βιολάρη: eagrou@spidernet.com
Prusec Limited: info@prudensgroup.com

Οποιοδήποτε ερωτήσεις πρέπει να υποβάλλονται ενυπόγραφα, και να αναφέρονται ευκρινώς το πλήρες όνομα, Α.Δ.Τ. ή αριθμός εγγραφής εταιρείας, η διεύθυνση του μετόχου, και η ημερομηνία αποστολής.

Η Εταιρεία μπορεί να παρέχει μια γενική απάντηση σε ερωτήσεις με το ίδιο περιεχόμενο. Εάν οι σχετικές πληροφορίες διατίθενται ήδη με τη μορφή ερώτησης-απάντησης στη διαδικτυακή ιστοσελίδα της Εταιρείας, η Εταιρεία θεωρείται ότι έχει απαντήσει. Νοείται ότι το δικαίωμα λήψης απάντησης από την Εταιρεία σε υποβληθέντα ερωτήματα, υπόκειται πάντοτε στην προστασία της εμπιστευτικότητας και των επιχειρηματικών συμφερόντων της Εταιρείας.

ΣΤ) Μέτοχος ή μέτοχοι που κατέχουν τουλάχιστον 5% του εκδομένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας, δικαιούται να προσθέσει θέμα ή προτεινόμενο ψήφισμα στην ημερήσια διάταξη της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης, και/ή να τοποθετήσει προτεινόμενο ψήφισμα στην ημερήσια διάταξη Γενικής Συνέλευσης. Σε περίπτωση πρόσθεσης θέματος και/ή ψηφίσματος στην ημερήσια διάταξη Γενικής Συνέλευσης, αυτό πρέπει να συνοδεύεται από αναφερόμενους λόγους που δικαιολογούν τη συμπεριλήψή του. Αίτηση από μέτοχο/ους για πρόσθεση θέματος ή τοποθέτηση προτεινόμενου ψηφίσματος πρέπει να λαμβάνεται από την Εταιρεία σε ηλεκτρονική (σαρωμένο και υπογεγραμμένο έγγραφο) ή έντυπη μορφή τουλάχιστον 42 ημέρες πριν τη Γενική Συνέλευση με την οποία σχετίζεται. Η σχετική ηλεκτρονική διεύθυνση είναι η: eagrou@spidernet.com Σε περίπτωση τροποποίησης της ημερησίας διάταξης, η νέα τροποποιημένη ημερήσια διάταξη θα σας κοινοποιηθεί με τον ίδιο τρόπο που σας κοινοποιήθηκε η παρούσα.

Οποιοδήποτε θέμα ή προτεινόμενο ψήφισμα δυνάμει της παρούσας παραγράφου πρέπει να υποβάλλεται ενυπόγραφα, και να αναφέρονται ευκρινώς το πλήρες όνομα, Α.Δ.Τ. ή αριθμός εγγραφής εταιρείας, η διεύθυνση του μετόχου, και η ημερομηνία αποστολής.

Η παρούσα Ειδοποίηση έχει αναρτηθεί στον ιστότοπο του Ξενοδοχείου Ρόδον:
<https://www.rodonhotelcyprus.com/investors-relations/> και δημοσιευθεί
στην εφημερίδα «ΑΛΗΘΕΙΑ» στις 23/9/2022.

ΠΛΗΡΕΞΟΥΣΙΟ ΕΓΓΡΑΦΟ

Προς Εταιρεία Αναπτύξεως Αγρού «η Πρόοδος» Λτδ

Λεωφ. Γρίβα Διγενή 42-44, Γραφείο 401, Λευκωσία 1080 υπόψην κας Ζωής Βιολάρη, ή στο Ρ.Ο.ΒΟΧ 2509, 1307 Λευκωσία, ή στο εγγεγραμμένο γραφείο, Ρόδου 1, 4860 Αγρός υπόψην κας Μαρίας Τζιωνή Αριθμός τηλεμοιότυπου +357 22 660576, Ηλεκτρονική Διεύθυνση: eagrou@spidernet.com, info@prudensgtroup.com

Εγώ/Εμείς με αριθμό ταυτότητας/
εγγραφής από, μέλος/μέλη της πιο πάνω Εταιρείας
διορίζω/διορίζουμε τον/την με αριθμό ταυτότητας
..... από, ή σε περίπτωση κωλύματος τον/την
..... με αριθμό ταυτότητας από
..... ως τον αντιπρόσωπό μου/μας, για να ψηφίσει για μένα/μας και για λογαριασμό
μου/μας κατά την προσεχή ΕΤΗΣΙΑ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, που έχει συγκληθεί για τις
11:00 π.μ. της 15^{ης} Οκτωβρίου 2022, ημέρα Σάββατο, στο εγγεγραμμένο της γραφείο, στην οδό Ρόδου 1
Rodon Hotel, Αγρός, 4860 Λεμεσός και σε οποιαδήποτε αναβολή αυτής.

Καθορισμός Τρόπου Ψηφοφορίας:

	ΥΠΕΡ	ΚΑΤΑ	ΑΠΟΧΗ
Επανεκλογή του κ. Αντώνη Πισσαριδη ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Επανεκλογή του κ. Νίκου Χατζηιωσήφ ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Επανεκλογή του κ. Κίκη Χριστοδουλίδη ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έγκριση της αμοιβής των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022 (€1.750 ετήσιο ποσό έκαστος και €100 ανά συνεδρία του ΔΣ στην οποία παρευρίσκεται ο σύμβουλος)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έγκριση πολιτικής αποδοχών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Επαναδιορισμός των Εξωτερικών Ελεγκτών της Εταιρείας, KPMG Ltd και εξουσιοδότηση του Διοικητικού Συμβουλίου για καθορισμό της αμοιβής τους, για το έτος 2022.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ημερομηνία.....

Υπογραφή.....

Σημείωση:

Με το παρόν πληρεξούσιο έγγραφο ο κάθε μέτοχος έχει εξουσία να ορίσει τον πληρεξούσιο αντιπρόσωπο του και να καθορίσει τον τρόπο που θα ψηφίσει. Αν αυτό επιστραφεί χωρίς ένδειξη ως προς τον τρόπο κατά τον οποίο ο πληρεξούσιος αντιπρόσωπος εντέλλεται να ψηφίσει, ο πληρεξούσιος αντιπρόσωπος δύναται να ψηφίσει ή να αποσχει της ψηφοφορίας κατά διάκριση.

Σε περίπτωση που η συνέλευση αφορά στην εκλογή διοικητικού συμβουλίου, στον ειδικό χώρο στο πληρεξούσιο έγγραφο παρέχεται η δυνατότητα στο μέτοχο να εκφράσει τη βούληση του για κάθε ένα από τους προτεινόμενους προς εκλογή διοικητικούς συμβούλους.

Η Εταιρεία δύναται να απορρίψει Πληρεξούσιο Έγγραφο εάν, κατά την κρίση της, δεν έχει συμπληρωθεί ορθά και δεν έχει διασφαλισθεί ικανοποιητικά η ταυτότητα του Πληρεξούσιου Αντιπροσώπου και η πιστοποίηση των οδηγιών ψήφου του μετόχου.

Εταιρεία Αναπτύξεως Αγρού 'η Πρόοδος' Δημόσια Λίμιτεδ

Πολιτική Αποδοχών

15.09.2022

ΠΡΟΤΕΙΝΕΤΑΙ ΠΡΟΣ ΕΓΚΡΙΣΗ ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΣΤΙΣ
15 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2022

Εισαγωγή

1. Η Εταιρεία **ΑΝΑΠΤΥΞΕΩΣ 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(Ι)/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 (‘Εκτελεστικά και 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 παρούσα Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται στη γενική συνέλευση της Εταιρείας κάθε φορά που υπάρχει ουσιαστική μεταβολή και οπωσδήποτε κάθε τέσσερα έτη από την ημερομηνία έγκρισής της. 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(Ι)/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 αφιερώσουν 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 υπόψιν τα στοιχεία απόδοσης, καθηκόντων και ευθύνης προς διαμόρφωση της δομής των αποδοχών των διαφορετικών ρόλων. Αναγνωρίζεται ταυτόχρονα ότι η δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναγκαία διαφοροποιείται σε σχέση με αυτή των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λόγω των ευθυνών που συναρτώνται με τον ρόλο τους, του απαιτούμενου χρόνου για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους, του επιπέδου ευθύνης και της επίδρασης τους στις οικονομικές επιδόσεις της Εταιρείας.

Κατηγορίες αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών

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

Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές	Λοιπές Παροχές ²
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικό μέλος)	✓	✓	✓
Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικό μέλος)	✓	✓	✓
Μη εκτελεστικά μέλη	✓ ³		✓

² Επεξήγηση 'Λοιπών Παροχών' στις παραγράφους 22 και 23.

³ Οι σταθερές αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν σταθερή αμοιβή ανά έτος αλλά και σταθερές αποδοχές οι οποίες αντανακλούν τον χρόνο απασχόλησης

Διοικητικού Συμβουλίου			
Βασικά Διευθυντικά Στελέχη	✓		✓

Οι λοιπές παροχές δύνανται να παρέχονται σύ
Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

9. Οι συνολικές αποδοχές των δύο εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που ασχολούνται με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας δύνανται να αποτελούνται από σταθερές και μεταβλητές αποδοχές, καθώς και από λοιπές αποδοχές, που μπορεί να παρέχονται κατά την ελεύθερη κρίση της Εταιρείας.
10. Οι σταθερές αποδοχές αποσκοπούν στη δημιουργία σταθερής βάσης για την αναπόσπαστη εκπλήρωση της λειτουργίας των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και περιλαμβάνει το μισθό ή την αμοιβή τους υπό την εκτελεστική τους ιδιότητα, σύμφωνα και με τις σχετικές συμβάσεις εργασίας και δικαιώματα υπό την ιδιότητα τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
11. Οι μεταβλητές αποδοχές αφορούν σε ετήσιες αμοιβές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που διαμορφώνονται με βάση τους ατομικούς ή/και εταιρικούς στόχους που τίθενται και αποτελούν συνάρτηση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Οι συγκεκριμένες αποδοχές αποσκοπούν στη παροχή κινήτρων για την εκπλήρωση του ρόλου των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στην διαμόρφωση και επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας, στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στην προσέλκυση και διατήρηση υψηλής ποιότητας στελεχών.
12. Οι μεταβλητές αποδοχές συνεπώς αφορούν σε ετήσιες αμοιβές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Πρόεδρος και Αντιπρόεδρος) που διαμορφώνονται με βάση το ποσοστό επιτυχίας πάνω στο Ακαθάριστο Λειτουργικό Κέρδος (Gross Operating Profit, 'G.O.P') της Εταιρείας, έχουν εγκριθεί με απόφαση τους Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, και έχουν ως ακολούθως:

Κλίμακα G.O.P. (€)	Ποσοστό Επιτυχίας	Σημειώσεις
€0-€500,000	0%	
€500,000 - €750,000	5%	Επί της διαφοράς μεταξύ του ανώτατου και κατώτατου ποσού της κλίμακας G.O.P. μέχρι €250,000.
€750,000 - €1,000,000	6%	Επί της διαφοράς μεταξύ του ανώτατου και κατώτατου ποσού της κλίμακας G.O.P. μέχρι €250,000.

τους και τις αρμοδιότητές τους ως συμμετέχοντες στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και στις επιτροπές που είναι μέλη.

> €1,000,000	7%	Επί του οποιουδήποτε ποσού G.O.P. πέραν του €1,000,000.
--------------	----	---

13. Τα ανωτέρω ποσοστά επιτυχίας είναι κλιμακωτά, και το συνολικό ποσό της μεταβλητής αποδοχής που θα προκύπτει με βάση τα ανωτέρω, θα διαμοιράζεται με αναλογία:

- Εκτελεστικός Πρόεδρος: 2/3
- Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος: 1/3

14. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

15. Λοιπές παροχές δύναται να παρέχονται σύμφωνα με την παράγραφο 23 της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

16. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές οι οποίες περιλαμβάνουν σταθερή αμοιβή ανά έτος αλλά και σταθερές αποδοχές οι οποίες αντανακλούν τον χρόνο απασχόλησης τους και τις αρμοδιότητες τους ως συμμετέχοντες στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και στις επιτροπές του που είναι μέλη. Η ετήσια αμοιβή ωστόσο δεν μπορεί να υπερβαίνει ένα όριο το οποίο καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Το μέγιστο ετήσιο όριο της πάγιας αμοιβής των Μη Εκτελεστικών Συμβούλων ορίζεται σε ευρώ και εγκρίνεται κάθε χρόνο, από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

17. Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τυχόν δαπάνες εύλογου ύψους στις οποίες έχουν υποβληθεί τα μη εκτελεστικά 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

18. Οι συνολικές αποδοχές των βασικών Διευθυντικών Στελεχών, που δεν είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δύναται 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 δύναται να παρέχονται σύμφωνα με την παράγραφο 23 της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Συνιστώσες αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών

Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

19. Οι σταθερές αποδοχές που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαρτίζονται από τον μισθό βάσει των τυχόν συμβάσεων εργασίας τους ή/και την ετήσια αμοιβή τους υπό την ιδιότητα τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα επίπεδα τους προσδιορίζονται από συνδυασμό κριτηρίων όπως η εμπειρία και η αρχαιότητα του συμβούλου/στελέχους, ο ρόλος, οι αρμοδιότητες του και οι ευθύνες του, λαμβανομένων υπόψη των συνήθως κρατούντων στην αγορά εργασίας για αντίστοιχους ρόλους εταιρειών παρεμφερούς μεγέθους.

Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

20. Οι αμοιβές και τυχόν αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών 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

21. 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

22. Οι λοιπές παροχές αφορούν όλους τους Διευθυντές της Εταιρείας, όπως αυτοί ορίζονται στο Νόμο. Οι λοιπές αποδοχές δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών αφού 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.
23. 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 την σύζυγο/σύντροφο και τα εξαρτώμενα παιδιά τους.
 - Έκπτωση σε φαγητά και ποτά του ξενοδοχείου που ανήκει στην Εταιρεία, για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Βασικά Διευθυντικά Στελέχη και την σύζυγο/σύντροφο

- και τα εξαρτώμενα παιδιά τους αλλά και τους φιλοξενούμενούς 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 παιδιά)

Διάρκεια – Καταγγελία - Αποζημιώσεις

24. Η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Εκτελεστικών και μη Εκτελεστικών) ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας.
25. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διορίζονται για αόριστο χρόνο, με απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων. 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.
26. 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.
27. Σε περίπτωση παύσης μη εκτελεστικού Διοικητικού Συμβουλίου δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της αναλογούσας έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.
28. Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα βασικά Διευθυντικά Στελέχη, έχουν σύμβαση εργασίας με την Εταιρεία, αορίστου χρόνου, 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

29. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, των εξής:
 - Οι αμοιβές των Εκτελεστικών Στελεχών εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Οποιοδήποτε Εκτελεστικό Στέλεχος που είναι επίσης μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχει ούτε ψηφίζει στη συνεδρίαση όπου συζητούνται θέματα που αφορούν την αμοιβή τους σε αυτόν τον ρόλο.
 - Η Εταιρεία διενεργεί ισχυρούς ελέγχους απόδοσης σε σχέση με τα Εκτελεστικά Στελέχη, καθώς και όλους τους άλλους υπαλλήλους της Εταιρείας.

Έξοδα και ασφάλιση

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

Επιτρεπόμενη παρέκκλιση

32. Το Διοικητικό Συμβούλιο, δύναται σε εξαιρετικές περιστάσεις να εφαρμόζει παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τις σταθερές αποδοχές, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων και για την ανάπτυξη της Εταιρείας στο σύνολό της ή προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της. Στην περίπτωση αυτή, οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση, θα περιλαμβάνονται στην ετήσια έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 13(2)(στ) του Νόμου.

Προσδιορισμός περιεχομένου - Επίβλεψη εφαρμογής - Επανεξέταση / Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών

33. 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.
34. 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.
35. 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

36. 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 κειμένη νομοθεσία.
37. 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.
38. 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.
39. 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.
40. 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 Πολιτικής Αποδοχών

41. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2022-2025, εκτός εάν η γενική Συνέλευση αποφασίσει νωρίτερα την τροποποίησή της.

Εταιρεία Αναπτύξεως Αγρού 'η Πρόοδος' Δημόσια Λίμιτεδ

Πολιτική Αποδοχών

15.09.2022

ΠΡΟΤΕΙΝΕΤΑΙ ΠΡΟΣ ΕΓΚΡΙΣΗ ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΣΤΙΣ
15 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2022

Εισαγωγή

1. Η Εταιρεία **ΑΝΑΠΤΥΞΕΩΣ 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(Ι)/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 (‘Εκτελεστικά και 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 παρούσα Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται στη γενική συνέλευση της Εταιρείας κάθε φορά που υπάρχει ουσιαστική μεταβολή και οπωσδήποτε κάθε τέσσερα έτη από την ημερομηνία έγκρισής της. 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(Ι)/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 αφιερώσουν 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 υπόψιν τα στοιχεία απόδοσης, καθηκόντων και ευθύνης προς διαμόρφωση της δομής των αποδοχών των διαφορετικών ρόλων. Αναγνωρίζεται ταυτόχρονα ότι η δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναγκαία διαφοροποιείται σε σχέση με αυτή των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λόγω των ευθυνών που συναρτώνται με τον ρόλο τους, του απαιτούμενου χρόνου για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους, του επιπέδου ευθύνης και της επίδρασης τους στις οικονομικές επιδόσεις της Εταιρείας.

Κατηγορίες αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών

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

Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές	Λοιπές Παροχές ²
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικό μέλος)	✓	✓	✓
Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικό μέλος)	✓	✓	✓
Μη εκτελεστικά μέλη	✓ ³		✓

² Επεξήγηση 'Λοιπών Παροχών' στις παραγράφους 22 και 23.

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

Διοικητικού Συμβουλίου			
Βασικά Διευθυντικά Στελέχη	✓		✓

Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

9. Οι συνολικές αποδοχές των δύο εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που ασχολούνται με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας δύνανται να αποτελούνται από σταθερές και μεταβλητές αποδοχές, καθώς και από λοιπές αποδοχές, που μπορεί να παρέχονται κατά την ελεύθερη κρίση της Εταιρείας.
10. Οι σταθερές αποδοχές αποσκοπούν στη δημιουργία σταθερής βάσης για την αναπόσπαστη εκπλήρωση της λειτουργίας των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και περιλαμβάνει το μισθό ή την αμοιβή τους υπό την εκτελεστική τους ιδιότητα, σύμφωνα και με τις σχετικές συμβάσεις εργασίας και δικαιώματα υπό την ιδιότητα τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
11. Οι μεταβλητές αποδοχές αφορούν σε ετήσιες αμοιβές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που διαμορφώνονται με βάση τους ατομικούς ή/και εταιρικούς στόχους που τίθενται και αποτελούν συνάρτηση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Οι συγκεκριμένες αποδοχές αποσκοπούν στη παροχή κινήτρων για την εκπλήρωση του ρόλου των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στην διαμόρφωση και επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας, στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στην προσέλκυση και διατήρηση υψηλής ποιότητας στελεχών.
12. Οι μεταβλητές αποδοχές συνεπώς αφορούν σε ετήσιες αμοιβές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Πρόεδρος και Αντιπρόεδρος) που διαμορφώνονται με βάση το ποσοστό επιτυχίας πάνω στο Ακαθάριστο Λειτουργικό Κέρδος (Gross Operating Profit, 'G.O.P') της Εταιρείας, έχουν εγκριθεί με απόφαση τους Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, και έχουν ως ακολούθως:

Κλίμακα G.O.P. (€)	Ποσοστό Επιτυχίας	Σημειώσεις
€0-€500,000	0%	
€500,000 - €750,000	5%	Επί της διαφοράς μεταξύ του ανώτατου και κατώτατου ποσού της κλίμακας G.O.P. μέχρι €250,000.
€750,000 - €1,000,000	6%	Επί της διαφοράς μεταξύ του ανώτατου και κατώτατου ποσού της κλίμακας G.O.P. μέχρι €250,000.
> €1,000,000	7%	Επί του οποιουδήποτε ποσού G.O.P. πέραν του €1,000,000.

13. Τα ανωτέρω ποσοστά επιτυχίας είναι κλιμακωτά, και το συνολικό ποσό της μεταβλητής αποδοχής που θα προκύπτει με βάση τα ανωτέρω, θα διαμοιράζεται με αναλογία:
- Εκτελεστικός Πρόεδρος: 2/3
 - Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος: 1/3
14. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.
15. Λοιπές παροχές δύναται να παρέχονται σύμφωνα με την παράγραφο 23 της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

16. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές οι οποίες περιλαμβάνουν σταθερή αμοιβή ανά έτος αλλά και σταθερές αποδοχές οι οποίες αντανακλούν τον χρόνο απασχόλησης τους και τις αρμοδιότητες τους ως συμμετέχοντες στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και στις επιτροπές του που είναι μέλη. Η ετήσια αμοιβή ωστόσο δεν μπορεί να υπερβαίνει ένα όριο το οποίο καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Το μέγιστο ετήσιο όριο της πάγιας αμοιβής των Μη Εκτελεστικών Συμβούλων ορίζεται σε ευρώ και εγκρίνεται κάθε χρόνο, από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.
17. Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τυχόν δαπάνες εύλογου ύψους στις οποίες έχουν υποβληθεί τα μη εκτελεστικά 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

18. Οι συνολικές αποδοχές των βασικών Διευθυντικών Στελεχών, που δεν είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δύναται να αποτελούνται από σταθερές αποδοχές, καθώς και από λοιπές αποδοχές, που μπορεί να παρέχονται κατά την ελεύθερη κρίση της Εταιρείας.
- 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.
 - Λοιπές παροχές δύναται να παρέχονται σύμφωνα με την παράγραφο 23 της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Συνιστώσες αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών

Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

19. Οι σταθερές αποδοχές που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαρτίζονται από τον μισθό βάσει των τυχόν συμβάσεων εργασίας τους ή/και την ετήσια αμοιβή τους υπό την ιδιότητα τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα επίπεδα τους προσδιορίζονται από συνδυασμό κριτηρίων όπως η εμπειρία και η αρχαιότητα του συμβούλου/στελέχους, ο ρόλος, οι αρμοδιότητες του και οι ευθύνες του, λαμβανομένων υπόψη των συνήθως κρατούντων στην αγορά εργασίας για αντίστοιχους ρόλους εταιρειών παρεμφερούς μεγέθους.

Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

20. Οι αμοιβές και τυχόν αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών 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

21. 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

22. Οι λοιπές παροχές αφορούν όλους τους Διευθυντές της Εταιρείας, όπως αυτοί ορίζονται στο Νόμο. Οι λοιπές αποδοχές δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών αφού 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.
23. 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 την σύζυγο/σύντροφο και τα εξαρτώμενα παιδιά τους.
 - Έκπτωση σε φαγητά και ποτά του ξενοδοχείου που ανήκει στην Εταιρεία, για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Βασικά Διευθυντικά Στελέχη και την σύζυγο/σύντροφο

- και τα εξαρτώμενα παιδιά 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 παιδιά)

Διάρκεια – Καταγγελία - Αποζημιώσεις

24. Η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Εκτελεστικών και μη Εκτελεστικών) ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας.
25. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διορίζονται για αόριστο χρόνο, με απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων. 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.
26. 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.
27. Σε περίπτωση παύσης μη εκτελεστικού Διοικητικού Συμβουλίου δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της αναλογούσας έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.
28. Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα βασικά Διευθυντικά Στελέχη, έχουν σύμβαση εργασίας με την Εταιρεία, αορίστου χρόνου, 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

29. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, των εξής:
 - Οι αμοιβές των Εκτελεστικών Στελεχών εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Οποιοδήποτε Εκτελεστικό Στέλεχος που είναι επίσης μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχει ούτε ψηφίζει στη συνεδρίαση όπου συζητούνται θέματα που αφορούν την αμοιβή τους σε αυτόν τον ρόλο.
 - Η Εταιρεία διενεργεί ισχυρούς ελέγχους απόδοσης σε σχέση με τα Εκτελεστικά Στελέχη, καθώς και όλους τους άλλους υπαλλήλους της Εταιρείας.

Έξοδα και ασφάλιση

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

Επιτρεπόμενη παρέκκλιση

32. Το Διοικητικό Συμβούλιο, δύναται σε εξαιρετικές περιστάσεις να εφαρμόζει παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τις σταθερές αποδοχές, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων και για την ανάπτυξη της Εταιρείας στο σύνολό της ή προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της. Στην περίπτωση αυτή, οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση, θα περιλαμβάνονται στην ετήσια έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 13(2)(στ) του Νόμου.

Προσδιορισμός περιεχομένου - Επίβλεψη εφαρμογής - Επανεξέταση / Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών

33. 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.
34. 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.
35. 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

36. 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 κειμένη νομοθεσία.
37. 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.
38. 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.
39. 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.
40. 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 Πολιτικής Αποδοχών

41. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2022-2025, εκτός εάν η γενική Συνέλευση αποφασίσει νωρίτερα την τροποποίησή της.

ΠΛΗΡΕΞΟΥΣΙΟ ΕΓΓΡΑΦΟ

Προς Εταιρεία Αναπτύξεως Αγρού «η Πρόοδος» Λτδ

Λεωφ. Γρίβα Διγενή 42-44, Γραφείο 401, Λευκωσία 1080 υπόψην κας Ζωής Βιολάρη, ή
στο Ρ.Ο.ΒΟΧ 2509, 1307 Λευκωσία, ή στο εγγεγραμμένο γραφείο, Ρόδου 1, 4860 Αγρός υπόψην κας Μαρίας Τζιωνή
Αριθμός τηλεμοιότυπου +357 22 660576, Ηλεκτρονική Διεύθυνση: eagrou@spidernet.com, info@prudensgroup.com

Εγώ/Εμείς με αριθμό ταυτότητας/
εγγραφής από, μέλος/μέλη της πιο πάνω Εταιρείας
διορίζω/διορίζουμε τον/την με αριθμό ταυτότητας
..... από, ή σε περίπτωση κωλύματος τον/την
..... με αριθμό ταυτότητας από
..... ως τον αντιπρόσωπό μου/μας, για να ψηφίσει για μένα/μας και για λογαριασμό
μου/μας κατά την προσεχή ΕΤΗΣΙΑ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, που έχει συγκληθεί για τις
11:00 π.μ. της 15^{ης} Οκτωβρίου 2022, ημέρα Σάββατο, στο εγγεγραμμένο της γραφείο, στην οδό Ρόδου 1
Rodon Hotel, Αγρός, 4860 Λεμεσός και σε οποιαδήποτε αναβολή αυτής.

Καθορισμός Τρόπου Ψηφοφορίας:

	ΥΠΕΡ	ΚΑΤΑ	ΑΠΟΧΗ
Επανεκλογή του κ. Αντώνη Πισσαριδη ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Επανεκλογή του κ. Νίκου Χατζηιωσήφ ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Επανεκλογή του κ. Κίκη Χριστοδουλίδη ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έγκριση της αμοιβής των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022 (€1.750 ετήσιο ποσό έκαστος και €100 ανά συνεδρία του ΔΣ στην οποία παρευρίσκεται ο σύμβουλος)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έγκριση πολιτικής αποδοχών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Επαναδιορισμός των Εξωτερικών Ελεγκτών της Εταιρείας, ERNST & YOUNG CYPRUS LIMITED και εξουσιοδότηση του Διοικητικού Συμβουλίου για καθορισμό της αμοιβής τους, για το έτος 2022.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ημερομηνία.....

Υπογραφή.....

Σημείωση:

Με το παρόν πληρεξούσιο έγγραφο ο κάθε μέτοχος έχει εξουσία να ορίσει τον πληρεξούσιο αντιπρόσωπο του και να καθορίσει τον τρόπο που θα ψηφίσει. Αν αυτό επιστραφεί χωρίς ένδειξη ως προς τον τρόπο κατά τον οποίο ο πληρεξούσιος αντιπρόσωπος εντέλλεται να ψηφίσει, ο πληρεξούσιος αντιπρόσωπος δύναται να ψηφίσει ή να αποσχεθεί της ψηφοφορίας κατά διάκριση.

Σε περίπτωση που η συνέλευση αφορά στην εκλογή διοικητικού συμβουλίου, στον ειδικό χώρο στο πληρεξούσιο έγγραφο παρέχεται η δυνατότητα στο μέτοχο να εκφράσει τη βούληση του για κάθε ένα από τους προτεινόμενους προς εκλογή διοικητικούς συμβούλους.

Η Εταιρεία δύναται να απορρίψει Πληρεξούσιο Έγγραφο εάν, κατά την κρίση της, δεν έχει συμπληρωθεί ορθά και δεν έχει διασφαλισθεί ικανοποιητικά η ταυτότητα του Πληρεξούσιου Αντιπροσώπου και η πιστοποίηση των οδηγιών ψήφου του μετόχου.

ΠΛΗΡΕΞΟΥΣΙΟ ΕΓΓΡΑΦΟ

Προς Εταιρεία Αναπτύξεως Αγρού «η Πρόοδος» Λτδ

Λεωφ. Γρίβα Διγενή 42-44, Γραφείο 401, Λευκωσία 1080 υπόψην κας Ζωής Βιολάρη, ή
στο Ρ.Ο.ΒΟΧ 2509, 1307 Λευκωσία, ή στο εγγεγραμμένο γραφείο, Ρόδου 1, 4860 Αγρός υπόψην κας Μαρίας Τζιωνή
Αριθμός τηλεομοιότυπου +357 22 660576, Ηλεκτρονική Διεύθυνση: info@prudensgroup.com
eagrou@spidernet.com.cy

Εγώ/Εμείς με αριθμό ταυτότητας/ εγγραφής
..... από, μέλος/μέλη της πιο πάνω Εταιρείας
διορίζω/διορίζουμε τον/την με αριθμό ταυτότητας
..... από, ή σε περίπτωση κωλύματος τον/την
..... με αριθμό ταυτότητας από
..... ως τον αντιπρόσωπό μου/μας, για να ψηφίσει για μένα/μας και για λογαριασμό
μου/μας κατά την προσεχή ΕΤΗΣΙΑ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, που έχει συγκληθεί για τις
11:00 π.μ. της 15^{ης} Οκτωβρίου 2022, ημέρα Σάββατο, στο εγγεγραμμένο της γραφείο, στην οδό Ρόδου 1
Rodon Hotel, Αγρός, 4860 Λεμεσός και σε οποιαδήποτε αναβολή αυτής.

Καθορισμός Τρόπου Ψηφοφορίας:

	ΥΠΕΡ	ΚΑΤΑ	ΑΠΟΧΗ
Επανεκλογή του κ. Αντώνη Πισσαρίδη ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Επανεκλογή του κ. Νίκου Χατζηιωσήφ ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Επανεκλογή του κ. Κίκη Χριστοδουλίδη ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έγκριση της αμοιβής των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022 (€1.750 ετήσιο ποσό έκαστος και €100 ανά συνεδρία του ΔΣ στην οποία παρευρίσκεται ο σύμβουλος)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έγκριση πολιτικής αποδοχών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Επαναδιορισμός των Εξωτερικών Ελεγκτών της Εταιρείας, ERNST & YOUNG CYPRUS LIMITED και εξουσιοδότηση του Διοικητικού Συμβουλίου για καθορισμό της αμοιβής τους, για το έτος 2022.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ημερομηνία.....

Υπογραφή.....

Σημείωση:

Με το παρόν πληρεξούσιο έγγραφο ο κάθε μέτοχος έχει εξουσία να ορίσει τον πληρεξούσιο αντιπρόσωπο του και να καθορίσει τον τρόπο που θα ψηφίσει. Αν αυτό επιστραφεί χωρίς ένδειξη ως προς τον τρόπο κατά τον οποίο ο πληρεξούσιος αντιπρόσωπος εντέλλεται να ψηφίσει, ο πληρεξούσιος αντιπρόσωπος δύναται να ψηφίσει ή να αποσχεί της ψηφοφορίας κατά διάκριση.

Σε περίπτωση που η συνέλευση αφορά στην εκλογή διοικητικού συμβουλίου, στον ειδικό χώρο στο πληρεξούσιο έγγραφο παρέχεται η δυνατότητα στο μέτοχο να εκφράσει τη βούληση του για κάθε ένα από τους προτεινόμενους προς εκλογή διοικητικούς συμβούλους.

Η Εταιρεία δύναται να απορρίψει Πληρεξούσιο Έγγραφο εάν, κατά την κρίση της, δεν έχει συμπληρωθεί ορθά και δεν έχει διασφαλισθεί ικανοποιητικά η ταυτότητα του Πληρεξούσιου Αντιπροσώπου και η πιστοποίηση των οδηγιών ψήφου του μετόχου.