



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή	3
2. Πεδίο Εφαρμογής	3
3. Σκοπός.....	4
4. Διαδικασία Έγκρισης των Αποδοχών.....	4
5. Αποδοχές	5
6. Απώλεια Θέσης	12
7. Αλλαγή ελέγχου.....	12
8. Συμβάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.....	12
9. Προσωρινές Παρεκκλίσεις.....	12
10. Διαδικασία Έγκρισης, Εφαρμογής και Αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών.....	13
11. Δημοσιοποιήσεις.....	13

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών («Πολιτική Αποδοχών») καθορίζει τις αρχές και τις οδηγίες που διέπουν τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διοικητικών στελεχών της εταιρείας ΓΡ. ΣΑΡΑΝΤΗΣ Α.Ε. («Εταιρεία») καθώς και των θυγατρικών της, σύμφωνα το άρθρο 110 παρ. 1 περ. β του ν. 4548/2018. Το παρόν κείμενο της Πολιτικής Αποδοχών έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση μετόχων στις 20/12/23 και έχει διάρκεια ισχύος (4) ετών από την έγκρισή της. Η Πολιτική Αποδοχών διαδέχεται, συγχωνεύει και αντικαθιστά οποιαδήποτε άλλη πολιτική αποδοχών τυχόν υπήρξε πριν την έγκρισή της. Σε περίπτωση που απαιτηθεί αναθεώρηση ή τροποποίηση αυτής, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών («ΕΥΑ»), θα παρουσιάσει την αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση. Μετά την έγκρισή της από το Διοικητικό Συμβούλιο, αυτή θα συμπεριληφθεί ως θέμα συζήτησης στην επόμενη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, προς τελική έγκριση.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει συνταχθεί σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και, συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 4548/2018, τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, και με γνώμονα τις διατάξεις που ορίζονται στο Καταστατικό της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και είναι σύμφωνη προς τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους της. Η Πολιτική Αποδοχών, προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και συνάδει με τους στόχους της επιχειρησιακής στρατηγικής και της στρατηγικής διαχείρισης κινδύνων της Εταιρείας, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η «Πολιτική Αποδοχών» εφαρμόζεται στις παρακάτω κατηγορίες προσώπων:

- ✓ Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- ✓ Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- ✓ Διοικητικά Στελέχη, δηλαδή τα άτομα εκείνα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για τον σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, άμεσα ή έμμεσα, ως ορίζονται στο άρθρο 110 παρ. 1 περ. β. του ν. 4548/2018.
- ✓ Διοικητικά στελέχη των θυγατρικών εταιρειών, ως ορίζεται ανωτέρω για τα Διοικητικά Στελέχη της Εταιρείας.

3. Σκοπός

Σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών είναι να ορίσει ένα διαφανές και ισότιμο πλαίσιο αποδοχών, οικειοθελών παροχών και αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διοικητικών Στελεχών. Επιπρόσθετα, η Πολιτική Αποδοχών στοχεύει στην ευθυγράμμιση των συμφερόντων των μετόχων, της Εταιρείας, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και των Διοικητικών Στελεχών, εξασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι και οι απασχολούμενοι στην Εταιρεία αμείβονται και αποζημιώνονται δίκαια για την εμπειρία και τη συνεισφορά τους.

Έχει σχεδιαστεί προσεκτικά, με σκοπό την προώθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της θέσπισης ενός πλαισίου αποδοχών, οικειοθελών παροχών και αποζημιώσεων, που εναρμονίζουν τους ατομικούς στόχους με τους ευρύτερους επιχειρησιακούς στόχους της Εταιρείας. Με αυτόν τον τρόπο, διασφαλίζεται ότι η Εταιρεία συνεχίζει να δημιουργεί αξία τόσο για καταναλωτές, όσο και για τους μετόχους.

4. Διαδικασία Έγκρισης των Αποδοχών – Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών – Αρμόδια Όργανα

Η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών (ήτοι αμοιβών και παροχών) των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διοικητικών Στελεχών αποτελούν παράγοντες ουσιαστικής συμβολής στην επιτυχή πορεία της Εταιρείας και στην προαγωγή και διατήρηση της αξίας της σε βάθος χρόνου. Ο καθορισμός και η εποπτεία της ορθής τήρησης της διαδικασίας αυτής ανατίθεται στην ΕΥΑ.

Στα καθήκοντα της ΕΥΑ συμπεριλαμβάνονται ο έλεγχος, η επανεξέταση και η επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών, ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Ειδικότερα, η ΕΥΑ:

α) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018

β) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018, καθώς και προτάσεις σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του Επικεφαλής του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου.

γ) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου, ασκεί ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο στην εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, τουλάχιστον μία (1) φορά κατ' έτος.

Η ΕΥΑ συνεργάζεται με τις εσωτερικές Διευθύνσεις τις Εταιρείας καθώς και με ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους για την κατάλληλη διαμόρφωση της Πολιτικής Αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο συντάσσει και δημοσιεύει μια σαφή Ετήσια Έκθεση Αποδοχών για τα υπακτέα στην Πολιτική Αποδοχών πρόσωπα, προκειμένου να παρέχει την αναλυτική κατάσταση των αμοιβών τους για το προηγούμενο οικονομικό έτος, σύμφωνα με τον νόμο 4548/2018, εκτός εάν δεν επιτρέπεται η γνωστοποίησή τους για λόγους προστασίας προσωπικών δεδομένων. Οι ελεγκτές της Εταιρείας εξετάζουν την εγκυρότητα της ως προς τις απαραίτητες πληροφορίες που απαιτείται να περιλαμβάνονται από τον νόμο. Η έκθεση είναι διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για όσο χρόνο καθορίζεται και σε συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό και την εθνική νομοθεσία για την Προστασία των προσωπικών δεδομένων.

5. Αποδοχές

5.1. Μη-Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7 του νόμου 4706/2020 για τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, τα Μη-Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ («MEM»), πέρα από τα γενικά καθήκοντά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, έχουν τη συστηματική εποπτεία και παρακολούθηση της λήψης αποφάσεων της διοίκησης.

Τα MEM αμείβονται με σταθερές αποδοχές («Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση»). Το ύψος της Ετήσιας Σταθερής Αποζημίωσης καθορίζεται με βάση τον χρόνο που απαιτείται για την παρακολούθηση των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών του, καθώς και τον χρόνο προετοιμασίας των MEM για τη συμμετοχή τους. Δεν περιλαμβάνονται στην Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση οι τυχόν παροχές που χορηγούνται προς καλύτερη εξυπηρέτηση της λειτουργίας της Εταιρείας, όπως οι χιλιομετρικές αποζημιώσεις, τα έξοδα μετακίνησης, τα τροφεία κ.ο.κ. Η Εταιρεία ορίζει την Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση, με γνώμονα το γενικό επίπεδο αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη χρησιμοποιώντας έρευνες συγκριτικής επισκόπησης από την ελληνική και την ευρωπαϊκή αγορά. Τα MEM δεν συμμετέχουν στο Βραχυπρόθεσμο πλάνο κινήτρων (Bonus), στο Μακροπρόθεσμο πλάνο κινήτρων (ΜΠΚ) ούτε και στις Λοιπές Παροχές, όπως περιγράφονται στο άρθρο 5.2 υπό τίτλο «Λοιπές Παροχές & Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα». Κατά το άρθρο 25 παρ.3 του Καταστατικού, τα MEM του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν την Ετήσια Σταθερή τους Αποζημίωση από τη διανομή κερδών και μετά από σχετική απόφαση της ετήσιας τακτικής Γενικής Συνέλευσης, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στα άρθρα 109 – 112 Ν.4548/2018 με βάση τα ποσά του κατωτέρω Πίνακα ή των τυχόν προσαρμοσμένων κατά την σχετική πρόβλεψη κατωτέρω, τα οποία ιδίως ως προς τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν συνιστούν σημαντική αμοιβή κατά το άρθρο 9 παρ. 2 περ. α του ν. 4706/2020. Η Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση δύναται να αποδοθεί σε

ισόποσο του ευρώ, κατά τον χρόνο καταβολής της, ξένο νόμισμα. Η προβλεπόμενη Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση που λαμβάνουν τα MEM διαμορφώνεται ως ακολούθως:

Ιδιότητα Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου	Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση
Μη Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος	Ευρώ 60.000
Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη	Ευρώ 30.000
Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	Ευρώ 30.000
Μέλη Επιτροπής Ελέγχου	Ευρώ 15.000
Πρόεδρος Επιτροπής Υποψηφιοτήτων & Αποδοχών	Ευρώ 12.000
Μέλη Επιτροπής Υποψηφιοτήτων & Αποδοχών	Ευρώ 6.000
Πρόεδροι Άλλων Επιτροπών	Ευρώ 18.000
Μέλη Άλλων Επιτροπών	Ευρώ 9.000

Η άνω Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση δύναται καθ' όλη την διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών να αναπροσαρμόζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου κατόπιν σχετικής πρότασης της ΕΥΑ μέχρι και του ανώτατου ποσοστού 25% συνολικά ανά περίπτωση μέχρι και την λήξη της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Κάθε MEM θα μπορεί να συμμετέχει σε μία ή περισσότερες επιτροπές ανάλογα με την σχετική νομοθεσία και να λαμβάνει αθροιστικά τις ως άνω Ετήσιες Σταθερές Αποζημιώσεις.

5.2. Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ κατέχουν τις εξής θέσεις:

- Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (Ομίλου) *
- Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας (Ομίλου) *
- Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας (Ομίλου)
- Οικονομικός Διευθυντής της Εταιρείας (Ομίλου)
- Διευθυντής του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας (Ομίλου)

Η ΕΥΑ εξετάζει την απόδοση των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ ετησίως και προτείνει τις αποδοχές, οικειοθελείς παροχές και αποζημιώσεις τους στο Διοικητικό Συμβούλιο αναλόγως. Τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν στις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου για τον ορισμό των αποδοχών, οικειοθελών παροχών και αποζημιώσεων που τους αφορούν.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούνται:

(α) από τις Σταθερές Αποδοχές,

(β) το Βραχυπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων («Bonus»), εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις, που αυτό προβλέπει.

* Ο Γρηγόρης Σαράντης – Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Κυριάκος Σαράντης – Διευθύνων Σύμβουλος δεν συμμετέχουν στο Βραχυπρόθεσμο και το Μακροπρόθεσμο πλάνο κινήτρων, και στις λοιπές παροχές, ως βασικοί μέτοχοι.

(γ) το Μακροπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων («ΜΠΚ»), εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις, που αυτό προβλέπει, και

(δ) τις Λοιπές Παροχές, όπως αυτές περιγράφονται στο άρθρο 5.2 υπό τίτλο «Λοιπές Παροχές & Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα».

Επίσης, κατά το άρθρο 25 παρ.3 του Καταστατικού, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται με απόφαση της ετήσιας τακτικής Γενικής Συνέλευσης να μετέχουν στην ετήσια διανομή κερδών της Εταιρείας κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στα άρθρα 109 – 112 Ν.4548/2018.

Σταθερές Αποδοχές

Οι Σταθερές Αποδοχές καταβάλλονται σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία. Ο βασικός στόχος της Εταιρείας είναι να προσελκύσει και να διατηρήσει στελέχη, τα οποία θα παρέχουν μακροπρόθεσμη και βιώσιμη ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας του Ομίλου και σύμφωνα με τις αξίες που τη διέπουν.

Οι βασικοί παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του επιπέδου των σταθερών αποδοχών είναι:

- Το επίπεδο θέσης στο πίνακα εσωτερικής βαθμονόμησης (Grading),
- Η συγκριτική επισκόπηση αντίστοιχων θέσεων σε εταιρείες παρόμοιου μεγέθους και κλάδου στην ελληνική και ευρωπαϊκή αγορά,
- Η σχετική εμπειρία και δεξιότητες του στελέχους που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση.

Οι Σταθερές Αποδοχές περιλαμβάνουν ανά περίπτωση τον τακτικό μισθό, που καταβάλλεται μέσω μισθοδοσίας. Επίσης δύναται να αποδοθούν σε ισόποσο των ευρώ, ξένο νόμισμα χρησιμοποιώντας τη συναλλαγματική ισοτιμία κατά τον χρόνο καταβολής. Οι Σταθερές Αποδοχές δύναται να αναπροσαρμόζονται με βάση τον πληθωρισμό, την ατομική απόδοση του στελέχους κατόπιν σχετικής πρότασης της ΕΥΑ.

Βραχυπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων («Bonus»)

Στο πλαίσιο της επίτευξης των βραχυπρόθεσμων οικονομικών και λειτουργικών στόχων, η Εταιρεία προσφέρει ετήσιο πρόγραμμα Bonus. Το σχετικό πλάνο είναι δομημένο, με σκοπό την υποστήριξη των επιχειρηματικών στόχων, καθώς και την επιβράβευση των στελεχών για την απόδοσή τους.

Οι Κύριοι Δείκτες Απόδοσης («ΚΔΑ») έχουν καθοριστεί για να αντικατοπτρίσουν τη βαρύτητα και σχετική σημασία τους για την επιτυχία της Εταιρείας. Η πληρωμή του Bonus λαμβάνει υπόψη τον βαθμό επίτευξης των στόχων του κάθε ΚΔΑ και την αξιολόγηση της ατομικής απόδοσης. Οι ΚΔΑ που χρησιμοποιούνται για την απόδοση

Βonus είναι, τα Κέρδη προ Φόρων και Τόκων, εφεξής EBIT της Εταιρείας, οι Καθαρές Πωλήσεις και τα Αποθέματα.

Βασικός ΚΔΑ για την απόδοση του Bonus είναι το ετήσιο EBIT.

Κατώτατο Όριο: Για τη απόδοση του Bonus, η Εταιρεία πρέπει να επιτύχει κατά το ελάχιστο το 90% του EBIT.

Μέγιστο Όριο: Με επίτευξη άνω του 110% για κάθε ΚΔΑ, το ανώτατο ποσοστό πληρωμής του Bonus ορίζεται στο 120%.

Οι αποδοχές του Bonus καταβάλλονται μια φορά τον χρόνο, και αφού έχει ολοκληρωθεί η αξιολόγηση της απόδοσης.

Σημειώνεται εδώ, ότι το μέγιστο ποσοστό του τυχόν βραχυπρόθεσμου πλάνου (Bonus) εκάστοτε συμμετέχοντα κατ' έτος, δεν ξεπερνάει το 50% των ετησίων σταθερών αποδοχών του.

Οι ΚΔΑ θα αξιολογούνται τακτικά και ενδέχεται να τροποποιηθούν αν κριθεί απαραίτητο, για να διασφαλιστεί η εναρμόνιση τους με τους στόχους της Εταιρείας σε ένα ευμετάβλητο περιβάλλον. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει τη διακριτική ευχέρεια, μετά και από σχετική πρόταση της ΕΥΑ, να επιλέξει τους κατάλληλους ΚΔΑ που εξυπηρετούν τους βραχυπρόθεσμους επιχειρησιακούς στόχους της Εταιρείας.

Τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ που συμμετέχουν στο Ετήσιο Bonus είναι ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου, ο Οικονομικός Διευθυντής του Ομίλου και ο Διευθυντής του Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου. Επίσης, συγκεκριμένα στελέχη στην Ελλάδα και στις θυγατρικές του εξωτερικού σύμφωνα με τον πίνακα εσωτερικής βαθμονόμησης (Grading) της Εταιρείας και των θυγατρικών, έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής σε αντίστοιχο πλάνο κινήτρων, κατόπιν απόφασης του αρμοδίου οργάνου.

Το Bonus είναι οικειοθελής παροχή της Εταιρείας, που παρέχεται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει τη δυνατότητα παροχής του οποτεδήποτε.

Μακροπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων– Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (Performance Stock Awards («ΜΠΚ»)), κατά άρθρο 42 α'Ν.4172/2013.

Το πλάνο ΜΠΚ είναι ένα κυλιόμενο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών (μετοχές απόδοσης/ performance shares) που αποσκοπεί στην επίτευξη των μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων της Εταιρείας, την αειφορία της, καθώς και την επιβράβευση, διατήρηση και αναγνώριση της συμβολής των υπακτέων στην Πολιτική Αποδοχών προσώπων.

Οι μετοχές απόδοσης αποδίδονται, εφόσον πληρούνται ορισμένα κριτήρια απόδοσης. Οι μετοχές απόδοσης έχουν ως στόχο να ωθήσουν τη διοικητική ομάδα της Εταιρείας να δώσει προτεραιότητα σε δραστηριότητες που επηρεάζουν θετικά την αξία των μετοχών της. Ο σκοπός των μετοχών απόδοσης, τις οποίες δύναται να λάβει το στέλεχος ως αποζημίωση για την επίτευξη των στόχων είναι να συνδέσει τα συμφέροντα των στελεχών της με αυτά των μετόχων και να σφυρηλατείται το αίσθημα πίστης των στελεχών της Εταιρείας στη διαχρονική επίτευξη των στρατηγικών της στόχων. Η θέσπιση του ΜΠΚ αποφασίζεται από τη Γενική Συνέλευση. Το ΜΠΚ αποτελείται από τρεις ανεξάρτητους διακριτούς κύκλους, ενώ κάθε κύκλος περιλαμβάνει τριετή περίοδο απόδοσης, με ημερομηνία πρώτης αξιολόγησης για τον πρώτο κύκλο την 31η Δεκεμβρίου 2025.

Ο 1ος κύκλος αφορά σε δωρεάν διάθεση μετοχών εντός του 2026, προς τους τελικούς δικαιούχους με κριτήριο την επίτευξη στόχων απόδοσης ΚΔΑ, κατά το χρονικό διάστημα από 1.1.2023 έως 31.12.2025.

Ο 2ος κύκλος αφορά σε δικαίωμα απόκτησης μετοχών, εντός του 2027, προς τους τελικούς δικαιούχους με κριτήριο την επίτευξη στόχων απόδοσης ΚΔΑ, κατά το χρονικό διάστημα από 1.1.2024 έως 31.12.2026.

Ο 3ος κύκλος αφορά σε δικαίωμα απόκτησης μετοχών, εντός του 2028, προς τους τελικούς δικαιούχους με κριτήριο την επίτευξη στόχων απόδοσης ΚΔΑ, κατά το χρονικό διάστημα από 1.1.2025 έως 31.12.2027.

Δεν είναι απαραίτητο ότι θα διανεμηθεί ίσος αριθμός μετοχών σε κάθε κύκλο. Η συμμετοχή ενός δικαιούχου σε έναν κύκλο δεν αποκλείει την συμμετοχή του και στους άλλους κύκλους.

Η απόδοση του ΜΠΚ, και για τους τρεις τριετείς κύκλους, εξαρτάται σε ίσο ποσοστό από δύο ΚΔΑ. Το ποσοστό αύξησης του περιθωρίου EBITDA (EBITDA margin) και τη μείωση του Κεφαλαίου Κίνησης (“ΚΚ”) ως ποσοστό των καθαρών πωλήσεων (operating working capital as % of net sales).

Οι ΚΔΑ θα δύναται να αξιολογούνται τακτικά και ενδέχεται να τροποποιηθούν, αν κριθεί απαραίτητο, από την Τακτική Ετήσια Γενική Συνέλευση, για να διασφαλιστεί η εναρμόνιση τους με τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας. Για αυτό τον λόγο, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας θα έχει τη διακριτική ευχέρεια να προτείνει στην Τακτική Ετήσια Γενική Συνέλευση το πλήθος, αλλά και τους κατάλληλους ΚΔΑ ανά κύκλο με ελάχιστους τους δύο και μέγιστους τους τρεις ΚΔΑ για κάθε κύκλο, προκειμένου η Τακτική Γενική Συνέλευση να αποφασίσει. Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, αναφέρονται πιθανοί μελλοντικοί ΚΔΑ που ενδέχεται να εισαχθούν στο ΜΠΚ όπως: EBIT%, Απόδοση Επενδυμένου Κεφαλαίου (ROCE), Κερδοφορία Ανά Μετοχή (EPS), Συνολική Απόδοση Μετόχων (TSR), ΚΔΑ που σχετίζονται με το ESG και οποιοδήποτε άλλος ΚΔΑ κριθεί απαραίτητος.

Η επιβράβευση μέσω ΜΠΚ θα λαμβάνει χώρα με τη διάθεση δωρεάν μετοχών στους δικαιούχους στο 4ο έτος (ήτοι, κατά το επόμενο έτος της ολοκλήρωσης εκάστου κύκλου), αφού έχουν αξιολογηθεί τα αποτελέσματα απόδοσης των ΚΔΑ κι έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα ορίζει το ύψος του

ΜΠΚ για κάθε συμμετέχοντα, ώστε η αξία των μετοχών προς δωρεάν διάθεση να μην ξεπερνάει το ετήσιο ποσό του βραχυπρόθεσμου πλάνου (Bonus) του εκάστοτε συμμετέχοντα κατά το πρώτο έτος εκάστου κύκλου.

Σημειώνεται εδώ, ότι:

- ι) το μέγιστο ποσοστό του τυχόν βραχυπρόθεσμου πλάνου (Bonus) εκάστοτε συμμετέχοντα κατά το πρώτο έτος εκάστου κύκλου, δεν ξεπερνάει το 50% των ετησίων σταθερών αποδοχών εκάστου συμμετέχοντα και
- ιι) η συνολική αξία των προς διάθεση μετοχών, για όλους τους συμμετέχοντες, δε θα ξεπεράσει για τον 1ο τριετή κύκλο (2023 με 2025) το ποσό των 900.000 ευρώ για τον 2ο τριετή κύκλο (2024 με 2026) το ποσό του 1.100.000 ευρώ και τον 3ο τριετή κύκλο (2025 με 2027) το ποσό του 1.300.000 ευρώ.

Σε κάθε περίπτωση ο συνολικός αριθμός των μετοχών που θα διατεθούν και στους τρεις τριετείς κύκλους, δε θα ξεπεράσει το 0.7% του συνολικού αριθμού των υφιστάμενων μετοχών, ήτοι 467.953 μετοχές.

Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει τον μηχανισμό του ΜΠΚ.

Έτη	0	1	2	3	4	5	6
ΜΠΚ1	Θέσπιση Στόχων	Κύκλος Αξιολόγησης			Μέτρηση της Απόδοσης και Αμοιβή		
ΜΠΚ2		Θέσπιση Στόχων	Κύκλος Αξιολόγησης			Μέτρηση της Απόδοσης και Αμοιβή	
ΜΠΚ3			Θέσπιση Στόχων	Κύκλος Αξιολόγησης			Μέτρηση της Απόδοσης και Αμοιβή

Κατώτατο Όριο: Για την απόδοση του ΜΠΚ, η Εταιρεία πρέπει να επιτύχει κατά το ελάχιστο το 75% επίτευξης ανά ΚΔΑ και ανά κύκλο.

Μέγιστο Όριο: Ορίζεται στο 100% της επίτευξης για κάθε ΚΔΑ και ανά κύκλο.

Τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ που συμμετέχουν στο ΜΠΚ είναι ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου, ο Οικονομικός Διευθυντής του Ομίλου και ο Διευθυντής του Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου. Επιπλέον, πέραν των ανωτέρω εκτελεστικών μελών του ΔΣ, συμμετέχουν και οι Γενικοί Διευθυντές των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου, στην Ελλάδα, στην Πολωνία, στη Ρουμανία, στην Τσεχία, στην Ουκρανία, στην Σερβία, στην Βουλγαρία και στην Ουγγαρία καθώς και ο Διευθυντής Μάρκετινγκ του Ομίλου και ο Διευθυντής Εφοδιαστικής Αλυσίδας του Ομίλου. Μελλοντικά, πρόσθετες κατηγορίες στελεχών, σύμφωνα με τον πίνακα εσωτερικής βαθμονόμησης (Grading) στην Ελλάδα και στις θυγατρικές του Ομίλου, θα δύναται να συμμετέχουν στο ΜΠΚ κατόπιν απόφασης του αρμοδίου οργάνου.

Το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών θα διέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 114 του ν. 4548/2018 και αντίστοιχα από τις διατάξεις του άρθρου 42 α Ν.4172/2013. Για τον σκοπό υλοποίησης του Προγράμματος η Εταιρία θα διαθέτει ίδιες μετοχές που θα αποκτώνται ή θα έχουν αποκτηθεί, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 49 ν. 4548/2018.

Οι μετοχές που θα διατίθενται θα είναι κοινές ονομαστικές μετοχές με δικαίωμα ψήφου και θα ενσωματώνουν όλα τα δικαιώματα, που προβλέπονται στον νόμο και στο Καταστατικό της Εταιρείας.

Η αξία των προς διάθεση μετοχών θα καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από Εισήγηση της ΕΥΑ βάσει της χρηματιστηριακής αξίας της μετοχής στο κλείσιμο της προηγούμενης ημέρας από την ανακοίνωση αποτελεσμάτων των χρήσεων 2025, 2026, 2027 (εφεξής: «Αξία Μετοχής») και θα διατίθεται στους δικαιούχους με απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης, η οποία είναι και το αρμόδιο όργανο για την έγκριση των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων, την επιβεβαίωση επίτευξης των στόχων και την λήψη απόφασης για τη δωρεάν διανομή των μετοχών.

Το εν λόγω Πρόγραμμα αποτελεί οικειοθελή παροχή της Εταιρείας από ελευθεριότητα, που μπορεί να τροποποιηθεί ή να ανακληθεί μονομερώς οποτεδήποτε από αυτήν, χωρίς να θίγονται κεκτημένα δικαιώματα, με εξαίρεση την περίπτωση των Bad Leavers όπως αναφέρεται στην παράγραφο 6 σχετικά με την Απώλεια θέσης. Τέτοια τυχόν τροποποίηση ή ανάκληση δεν συνιστά σε καμία περίπτωση μονομερή βλαπτική μεταβολή και οι συμμετέχοντες ουδεμία αξίωση θα έχουν ή διατηρούν έναντι της Εταιρείας σε ό,τι αφορά ειδικώς το Πρόγραμμα. Η Εταιρεία σε καμία περίπτωση δεν δεσμεύεται να συνεχίσει ή να διατηρήσει ή να εφαρμόσει ίδιο ή παρόμοιο πρόγραμμα, μετά την λήξη της διάρκειας του Προγράμματος, ήτοι μετά την ολοκλήρωση και του τρίτου κύκλου.

Λοιπές παροχές & Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα

Το πλάνο παροχών έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει το συνολικό πακέτο αποδοχών. Στις εταιρικές παροχές περιλαμβάνεται εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, ασφάλεια υγείας και κάρτα καυσίμων.

Η Εταιρεία προσφέρει επίσης ομαδικό ασφαλιστικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, εναρμονισμένο με την Αγορά κι όποια παροχή καταβάλλεται από την αντίστοιχη ασφαλιστική εταιρία υπό τους όρους του εκάστοτε ισχύοντος ομαδικού ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού προγράμματος και φορολογείται αυτοτελώς με βάση την ισχύουσα φορολογική νομοθεσία. Ένα καλά δομημένο πρόγραμμα για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για Διοικητικά στελέχη βάσει της εσωτερικής βαθμονόμησης (Grading) της Εταιρείας, παίζει καίριο ρόλο στη συνολική τους ευημερία και οικονομική ασφάλεια των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Προσφέροντας ένα ισχυρό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, η Εταιρεία όχι μόνο προσελκύει κορυφαία ταλέντα, αλλά ενισχύει επίσης τη διακράτηση και αφοσίωση των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η μέγιστη εισφορά της Εταιρείας στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα δύναται να ανέρχεται έως και 20% του ετήσιου τακτικού μισθού.

6. Απώλεια Θέσης

Σε περίπτωση λήξης ή λύσης για οιονδήποτε λόγο της απασχόλησης των Εκτελεστικών Μελών, οι πληρωμές και η περίοδος ειδοποίησης πρέπει να συμμορφώνονται με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, ανάλογα με τις συνθήκες λύσης ή λήξης της απασχόλησης. Επιπλέον, τίθενται σε ισχύ τα παρακάτω σενάρια για την πληρωμή του Bonus και τη δωρεάν διάθεση μετοχών (ΜΠΚ):

- Σε περίπτωση λήξης/λύσης της σύμβασης εργασίας λόγω θανάτου, συνταξιοδότησης, ολικής μόνιμης αναπηρίας, απόλυτης μόνιμης αναπηρίας ή πλήρους ανικανότητας σύμφωνα με την νομοθεσία, το Bonus θα αποδίδεται αναλογικά (pro-rata) με βάση τους στόχους και το ποσοστό επίτευξης κατά την λήξη/λύση και οι δωρεάν μετοχές θα διατίθενται σε κάθε κύκλο απόδοσης αναλογικά (pro-rata) ανάλογα με το ποσοστό και τους στόχους επίτευξης κατά την λύση/λήξη.
- Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την Εταιρεία για οποιονδήποτε λόγο πλην των ανωτέρω αναφερομένων, οικειοθελούς αποχώρησης του συμμετέχοντα χωρίς την συναίνεση της Εταιρείας πριν από την ημερομηνία απόδοσης, το Bonus δεν θα αποδίδεται, ενώ ο αποχωρών για αυτούς τους λόγους θα θεωρείται Bad Leaver και δεν θα δικαιούται να λάβει δωρεάν μετοχές με βάση το ΜΚΠ.

7. Αλλαγή στον έλεγχο

Σε περίπτωση που υπάρξει αλλαγή στον έλεγχο, η οποία οφείλεται σε πώληση του συνόλου του ενεργητικού ή στην πώληση ποσοστού μετοχών της Εταιρείας που οδηγεί σε νέα πλειοψηφική σύνθεση της μετοχικής βάσης, τότε και μόνον τότε, το Bonus θα καθίσταται αμέσως καταβλητέο (και θα υπολογίζεται αναλογικά (pro-rata) με βάση τους στόχους και το ποσοστό επίτευξης κατά την αλλαγή στον έλεγχο), ενώ ο αριθμός των προς δωρεάν διάθεση μετοχών θα υπολογίζεται και θα αποδίδεται αναλογικά (pro-rata), ανάλογα με το ποσοστό και τους στόχους επίτευξης κατά την αλλαγή στον έλεγχο.

8. Συμβάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών είναι αορίστου χρόνου και δεν προβλέπουν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ της εργατικής νομοθεσίας.

9. Προσωρινές Παρέκκλισεις

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται η προσωρινή παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, εφόσον:

- ✓ υποβληθεί από την ΕΥΑ σχετική εισήγηση προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- ✓ η προτεινόμενη παρέκκλιση αφορά τις αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου,

- ✓ η παρέκκλιση κρίνεται απαραίτητη για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

10. Διαδικασία Έγκρισης, Εφαρμογής και Αναθεώρησης της πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίνεται από την Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών είναι δεσμευτική. Η Πολιτική Αποδοχών επανεξετάζεται ετησίως από την ΕΥΑ, προκειμένου να διασφαλίζεται η εφαρμογή της, η εναρμόνισή της με το ισχύον κάθε φορά νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και με τις συνθήκες της οικονομίας και της αγοράς.

Η Πολιτική Αποδοχών δύναται να αναθεωρείται σε τακτική βάση μετά από πρόταση της Επιτροπής προς το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από συνεκτίμηση της συμβουλευτικής ψήφου της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών. Ειδικότερα, η ΕΥΑ υποβάλλει προς έγκριση τη νέα Πολιτική Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Κατόπιν της εγκρίσεώς της από το Διοικητικό Συμβούλιο, η νέα Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς ψήφιση στη Γενική Συνέλευση. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση κατά την οποία η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο σύμφωνα με την τελευταία εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και υποβάλλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη γενική συνέλευση.

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

11. Δημοσιοποιήσεις

Η Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο sarantisgroup.com της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.