

**ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ  
ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ  
«ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΣΑΡΑΝΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ  
ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ, ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ, ΟΙΚΙΑΚΩΝ  
ΚΑΙ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ»  
ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ  
(κατά τη διάταξη του άρθρου 111 παρ. 2 του ν. 4548/2018)**

Προς τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία  
«ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΣΑΡΑΝΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ  
ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ, ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ, ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ»  
(η «Εταιρεία»)

Κύριοι Μέτοχοι,

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, αποφάσισε την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας με την προσθήκη πενταετούς πλάνου κινήτρων που εφαρμόζεται αποκλειστικά στην παρακάτω Διοικητική Ομάδα της Εταιρείας. Η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας υποβάλλεται προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρ. 111 και την παρ. 2 του άρ. 110 του ν. 4548/2018.

Στο πλαίσιο αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο επιθυμεί να θέσει υπόψη της Γενικής Συνέλευσης τα ακόλουθα:

#### **I. Μεταβολές**

Η τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας αφορά στην προσθήκη σε αυτήν μακροπρόθεσμου (πενταετούς) πλάνου κινήτρων για την περίοδο από 01.01.2024 έως 31.12.2028, το οποίο εφαρμόζεται στην παρακάτω Διοικητική Ομάδα της Εταιρείας:

- (α) τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου (Deputy CEO),
- (β) τον Οικονομικό Διευθυντή του Ομίλου (Group CFO),
- (γ) τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου (Group CHRO),
- (δ) τον Διευθυντή Marketing του Ομίλου (Group CMO) και
- (ε) τον Διευθυντή Εφοδιαστικής Αλυσίδας του Ομίλου (Group CSCO)

Με βάση το προτεινόμενο πλάνο κινήτρων, Δείκτης Απόδοσης ορίζεται το EBITDA του Ομίλου κατά την 31.12.2028 και η απόδοση των σχετικών αμοιβών προς τα μέλη της παραπάνω Διοικητικής Ομάδας θα γίνει με διανομή από τα κέρδη της Εταιρείας αφού αξιολογηθούν τα αποτελέσματα επίτευξης του στόχου του Ομίλου.

#### **II. Επεξήγηση μεταβολών**

Η θέσπιση του μακροπρόθεσμου πλάνου κινήτρων για τη Διοικητική Ομάδα της Εταιρείας, συνδέεται με το πενταετές πλάνο της Εταιρείας (2024-2028), όπως αυτό ανακοινώθηκε δημόσια προς την επενδυτική κοινότητα την 14.03.2024 από τη Διοικητική Ομάδα του Ομίλου, με βάση το οποίο αναμένεται ο διπλασιασμός των οικονομικών μεγεθών του Ομίλου (EBITDA 120.000.000 Ευρώ), γεγονός το οποίο αναμένεται να επιφέρει σημαντική πρόσθετη αξία στους μετόχους του.

Στο πλαίσιο αυτό, η εισαγωγή του πενταετούς πλάνου κινήτρων αποσκοπεί στη διακράτηση ικανών στελεχών στον Όμιλο, μέσω της ανταμοιβής τους, για την εκπλήρωση του πλάνου.

Με βάση τα παραπάνω, το νέο πενταετές πλάνο κινήτρων το οποίο επισυνάπτεται στην παρούσα ως Παραρτημα Ι θα ενισχύσει τα ανωτέρω και αποσκοπεί στην βελτιστοποίηση της απόδοσης των στελεχών της Εταιρείας και, κατ' επέκταση, στη μεγιστοποίηση της αξίας της.

Για όλους τους παραπάνω λόγους, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μας, θεωρεί ότι η αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας είναι δικαιολογημένη και επιχειρηματικά ορθολογική. Γι' αυτό, υποβάλλει προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας την παρούσα έκθεση και εισηγείται τη λήψη σχετικής απόφασης για την έγκριση της Αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας.

Μαρούσι, 28.03.2024

**ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ**



**ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΟ ΠΛΑΝΟ ΚΙΝΗΤΡΩΝ  
ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΠΕΝΤΑΕΤΟΥΣ ΠΛΑΝΟΥ**

## Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	3
2. Σκοπός.....	3
3. Πενταετές Πλάνο Κινήτρων .....	3
4. Απώλεια Θέσης .....	4

## (α) Εισαγωγή

Το παρόν θα αποτελεί παράρτημα της από 20/12/2023 εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και είναι σύμφωνη προς τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, την επιχειρηματική της στρατηγική, τους στόχους καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της.

Διευκρινίζεται ότι οι γενικοί όροι της ισχύουσας πολιτικής αποδοχών ισχύουν ως έχουν, εφόσον δεν εξειδικεύονται από τα παρακάτω.

## (β) Σκοπός

Σύμφωνα με το πενταετές πλάνο της Εταιρείας (2024-2028), όπως αυτό ανακοινώθηκε δημόσια προς την επενδυτική κοινότητα την 14.3.2024 από τη Διοικητική Ομάδα του Ομίλου, αναμένεται ο διπλασιασμός των οικονομικών μεγεθών του Ομίλου (EBITDA 120.000.000 Ευρώ), γεγονός το οποίο αναμένεται να επιφέρει σημαντική πρόσθετη αξία στους μετόχους του.

Στα πλαίσια αυτά η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έκρινε σκόπιμο και εισηγήθηκε προς το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποφάνθηκε θετικά, την εισαγωγή ενός πενταετούς πλάνου κινήτρων έχοντας αποκλειστικά ως κύριο στόχο πέραν της ανταμοιβής και της διακράτησης της Διοικητικής Ομάδας για την εκπλήρωση του πλάνου, την σημαντική υπερεπίτευξή του.

## (γ) Πενταετές Πλάνο Κινήτρων

Το Πενταετές Πλάνο Κινήτρων όπως ορίζεται αφορά την περίοδο από 1.1.2024 έως 31.12.2028 και περιορίζεται στη Διοικητική Ομάδα του Ομίλου, ήτοι:

- τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου (Deputy CEO),
- τον Οικονομικό Διευθυντή του Ομίλου (Group CFO),
- τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου (Group CHRO),
- τον Διευθυντή Marketing του Ομίλου (Group CMO) και
- τον Διευθυντή Εφοδιαστικής Αλυσίδας του Ομίλου (Group CSCO).

Για την απόδοση και παρακολούθηση της επίτευξης του παραπάνω πλάνου ορίζεται ως μοναδικός Δείκτης Απόδοσης το EBITDA του Ομίλου σε 150.000.000 Ευρώ την 31.12.2028, όπως αυτό αντικατοπτρίζεται στο παρακάτω πίνακα μαζί με τα αντίστοιχα ποσά που αφορούν κάθε μια από τις θέσεις της Διοικητικής Ομάδας.

<b>Πενταετές Πλάνο 1.1.2024 - 31.12.2028</b>					
<b>EBITDA σε €</b>	<b>120.000.000</b>	<b>135.000.000</b>	<b>150.000.000</b>	<b>165.000.000</b>	<b>180.000.000</b>
<b>Επίτευξη (%)</b>	<b>80%</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>	<b>110%</b>	<b>120%</b>
<b>Κλίμακα Απόδοσης</b>	<b>50%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>	<b>125%</b>	<b>150%</b>
<b>Deputy CEO</b>	1.400.000	2.100.000	2.800.000	3.500.000	4.200.000
<b>Group CFO</b>	600.000	900.000	1.200.000	1.500.000	1.800.000
<b>Group CHRO</b>	500.000	750.000	1.000.000	1.250.000	1.500.000
<b>Group CMO</b>	500.000	750.000	1.000.000	1.250.000	1.500.000
<b>Group CSCO</b>	500.000	750.000	1.000.000	1.250.000	1.500.000
<b>Σύνολο προς Απόδοση</b>	<b>3.500.000</b>	<b>5.250.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>8.750.000</b>	<b>10.500.000</b>
<b>(%) Απόδοση προς EBITDA</b>	<b>2.9%</b>	<b>3.9%</b>	<b>4.7%</b>	<b>5.3%</b>	<b>5.8%</b>

Η απόδοση των παραπάνω αμοιβών θα πραγματοποιηθεί με διανομή από τα κέρδη της Εταιρείας στους δικαιούχους το 2029, αφού αξιολογηθούν τα αποτελέσματα επίτευξης του στόχου εγκριθούν από το Διοικητικό Συμβούλιο και εγκριθούν και οι οικονομικές καταστάσεις του 2028 από την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Επίσης, σε περίπτωση επίτευξης ποσοτικά ενδιάμεσου στόχου ο υπολογισμός της απόδοσης των ποσών θα γίνεται αναλογικά (pro-rata).

Παράδειγμα: έστω ότι την 31.12.2028 το EBITDA του ομίλου ανέρχεται σε 160.500.000 Ευρώ (επίτευξη 107%), τότε οι συμμετέχοντες θα λάβουν το 117,5% του στόχου τους.

#### **(δ) Απώλεια / Αντικατάσταση Θέσης**

Σε περίπτωση λήξης ή λύσης για οιονδήποτε λόγο της απασχόλησης των δικαιούχων, όπως αναφέρεται και στην ισχύουσα πολιτική αποδοχών, 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 αποπληρωμή του Πενταετούς Πλάνου:

- Σε περίπτωση α) λήξης/λύσης της σύμβασης εργασίας λόγω θανάτου, β) συνταξιοδότησης, γ) απόλυτης μόνιμης αναπηρίας ή πλήρους ανικανότητας σύμφωνα με την νομοθεσία, δ) καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την εταιρεία για οιονδήποτε λόγο (πλην πειθαρχικών ή ποινικών παραπτώματων), το Πλάνο θα αποδίδεται αναλογικά (pro-rata) στη λήξη του, σύμφωνα με το χρόνο συμμετοχής του συμμετέχοντα και την επίτευξη του στόχου.
- Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την Εταιρεία για πειθαρχικά ή ποινικά παραπτώματα, οικειοθελούς αποχώρησης του συμμετέχοντα χωρίς την συναίνεση της Εταιρείας πριν από την ημερομηνία απόδοσης, το Πλάνο δεν θα αποδίδεται, ενώ ο αποχωρών για αυτούς τους λόγους δεν θα λάβει αμοιβή.
- Σε περίπτωση αντικατάστασης θέσης ή προαγωγής το Πλάνο θα αποδίδεται αναλογικά (pro-rata) στη λήξη του, σύμφωνα με το χρόνο συμμετοχής του συμμετέχοντα και την επίτευξη του στόχου.