



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

## Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	3
2. Πεδίο Εφαρμογής.....	3
3. Σκοπός.....	4
4. Διαδικασία Έγκρισης των Αποδοχών – Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών – Αρμόδια Όργανα.....	4
5. Αποδοχές.....	5
6. Απώλεια Θέσης .....	15
7. Αλλαγή στον έλεγχο.....	15
8. Συμβάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου .....	16
9. Προσωρινές Παρεκκλίσεις.....	16
10. Διαδικασία Έγκρισης Εφαρμογής και Αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών .....	16
11. Δημοσιοποιήσεις .....	17

## 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 την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της 20/12/2023 και έχει τροποποιηθεί από τις Τακτικές Γενικές Συνελεύσεις στις 23/04/2024, στις 28/04/2025 και στις 20/04/2026. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών 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/EK 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. α. 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 εμπίπτουν 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 της 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 150.000
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 δεν δύναται να αναπροσαρμοστεί μέχρι 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) <sup>1</sup>
- Διευθύνων Σύμβουλος 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.
- (γ) τα Μακροπρόθεσμα Πλάνα Κινήτρων, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις, που αυτά προβλέπουν, 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

---

<sup>1</sup>Ο Κυριάκος Σαράντης – Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχει στο Βραχυπρόθεσμο και το Μακροπρόθεσμο πλάνο κινήτρων, ως βασικός μέτοχος.

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) καθορίζονται έτσι ώστε να αντικατοπτρίζουν τη στρατηγική βαρύτητα και σημασία τους για την επιτυχία της Εταιρείας. Η πληρωμή του Bonus βασίζεται στον βαθμό επίτευξης των στόχων του κάθε ΚΔΑ, καθώς και στην αξιολόγηση της ατομικής απόδοσης. Οι ΚΔΑ που χρησιμοποιούνται για την απόδοση του Bonus είναι: τα Κέρδη προ Φόρων και Τόκων, εφεξής EBIT της Εταιρείας, οι Καθαρές Πωλήσεις και το Κεφάλαιο Κίνησης (Working Capital).

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

Κατώτατο Όριο: Για την καταβολή του Bonus απαιτείται, κατ' ελάχιστον, η επίτευξη του ποσού EBIT του προηγούμενου έτους. Μετά την κάλυψη αυτού του κατώτατου ορίου, το ποσοστό επίτευξης υπολογίζεται αναλογικά βάσει του καθορισμένου στόχου και του αποτελέσματος.

Σε περίπτωση που ο στόχος κάθε ΚΔΑ οριστεί σε επίπεδο ίσο ή χαμηλότερο από εκείνο της προηγούμενης χρονιάς, τότε και μόνο τότε ενεργοποιείται η επίδοση τους αποκλειστικά με επίτευξη 100%.

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.

Το μέγιστο ποσοστό του τυχόν βραχυπρόθεσμου πλάνου (Bonus) εκάστοτε συμμετέχοντα κατ' έτος, δεν ξεπερνάει το 60% 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.

Στο Bonus συμμετέχει η Διοικητική Ομάδα του Ομίλου η οποία απαρτίζεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου, τον Οικονομικό Διευθυντή του Ομίλου, τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου, το Γενικό Διευθυντή Marketing του Ομίλου και τον Γενικό Διευθυντή Εφοδιαστικής Αλυσίδας του Ομίλου. Επίσης, στο Bonus συμμετέχουν συγκεκριμένα στελέχη στην Ελλάδα και στις θυγατρικές του εξωτερικού, σύμφωνα με τον πίνακα εσωτερικής βαθμονόμησης (Grading).

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.

## Μακροπρόθεσμα Πλάνα Κινήτρων

### (α) Πενταετές Πλάνο Κινήτρων (ΠΠΚ)

Το Πενταετές Πλάνο Κινήτρων καλύπτει την περίοδο 1.1.2024 έως 31.12.2028 και αφορά αποκλειστικά τα μέλη της Διοικητικής Ομάδας του Ομίλου, ήτοι:

- Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου (CEO)
- Οικονομικό Διευθυντή του Ομίλου (Group CFO)
- Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου (Group CHRO)
- Γενικό Διευθυντή Marketing του Ομίλου (Group CMO)
- Γενικό Διευθυντή Εφοδιαστικής Αλυσίδας του Ομίλου (Group CSCO)

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης και της παρακολούθησης της επίτευξης του ανωτέρω πλάνου, ορίζεται ως μοναδικός Δείκτης Απόδοσης το EBITDA του Ομίλου, το οποίο πρέπει να ανέλθει σε 120.000.000,00 ευρώ την 31.12.2028, εξαιρουμένου του EBITDA που δύναται να προκύψει από τυχόν εξαγορές κατά τη στιγμή απόκτησης της εξαγοραζόμενης εταιρείας από την ημερομηνία της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 20/04/2026 και εφεξής. Το πλάνο παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα, συνοδευόμενο από τα αντίστοιχα ποσά που αντιστοιχούν σε κάθε θέση της Διοικητικής Ομάδας του Ομίλου.

<b>Πενταετές Πλάνο 1.1.2024 - 31.12.2028</b>					
<b>EBITDA σε €</b>	<b>105.000.000</b>	<b>112.500.000</b>	<b>120.000.000</b>	<b>127.500.000</b>	<b>135.000.000</b>
<b>Επίτευξη (%)</b>	<b>88%</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>106%</b>	<b>112%</b>
<b>Κλίμακα Απόδοσης</b>	<b>60%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>	<b>120%</b>	<b>140%</b>
<b>CEO</b>	1.680.000	2.240.000	<b>2.800.000</b>	3.360.000	3.920.000
<b>Group CFO</b>	720.000	960.000	<b>1.200.000</b>	1.440.000	1.680.000
<b>Group CHRO</b>	600.000	800.000	<b>1.000.000</b>	1.200.000	1.400.000
<b>Group CMO</b>	600.000	800.000	<b>1.000.000</b>	1.200.000	1.400.000
<b>Group CSCO</b>	600.000	800.000	<b>1.000.000</b>	1.200.000	1.400.000
<b>Σύνολο προς Απόδοση</b>	<b>4.200.000</b>	<b>5.600.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>8.400.000</b>	<b>9.800.000</b>
<b>(%) Απόδοση προς EBITDA</b>	<b>4.0%</b>	<b>5.0%</b>	<b>5.8%</b>	<b>6.6%</b>	<b>7.3%</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 116.250.000 Ευρώ (επίτευξη 97%), τότε οι συμμετέχοντες θα λάβουν το 90% του στόχου τους.

**(β) 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 έξι 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 και έχει ολοκληρωθεί.

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.

Ο 4ος κύκλος αφορά σε δωρεάν διάθεση μετοχών εντός του 2029, προς τους τελικούς δικαιούχους με κριτήριο την επίτευξη στόχων απόδοσης ΚΔΑ, κατά το χρονικό διάστημα από 1.1.2026 έως 31.12.2028.

Ο 5ος κύκλος αφορά σε δικαίωμα απόκτησης μετοχών, εντός του 2030, προς τους τελικούς δικαιούχους με κριτήριο την επίτευξη στόχων απόδοσης ΚΔΑ, κατά το χρονικό διάστημα από 1.1.2027 έως 31.12.2029.

Ο 6ος κύκλος αφορά σε δικαίωμα απόκτησης μετοχών, εντός του 2031, προς τους τελικούς δικαιούχους με κριτήριο την επίτευξη στόχων απόδοσης ΚΔΑ, κατά το χρονικό διάστημα από 1.1.2028 έως 31.12.2030.

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 ή το αντίθετο.

Η απόδοση του ΜΠΚ εξαρτάται από προκαθορισμένους ΚΔΑ, οι οποίοι διαμορφώνονται ως εξής:

#### ΚΔΑ για τον 1<sup>ο</sup> (2023/25) και 2<sup>ο</sup> (2024/26) Κύκλο

Η απόδοση των πρώτων δύο κύκλων θα αξιολογηθεί με βάση τα εξής δύο ΚΔΑ, σε ίσο ποσοστό:

- Το περιθώριο EBITDA (EBITDA margin)
- Το Κεφάλαιο Κίνησης (“ΚΚ”) ως ποσοστό των καθαρών πωλήσεων (operating working capital as % of net sales)

#### ΚΔΑ για τον 3<sup>ο</sup> Κύκλο (2025 /27)

Για τον 3ο κύκλο, οι ΚΔΑ και ποσοστώς τους διαμορφώνονται ως εξής:

- Το περιθώριο EBITDA (EBITDA margin) 40%
- Κέρδη ανά Μετοχή (Earnings Per Share – EPS) 30%
- Μείωση Εκπομπών Άνθρακα (CO<sub>2</sub> Carbon Emissions – CO<sub>2</sub> CE Scope 1,2) 30%

#### ΚΔΑ για τον 4<sup>ο</sup> (2026/28), τον 5<sup>ο</sup> Κύκλο (2027/29) και τον 6<sup>ο</sup> Κύκλο (2028/30)

Για τους 4<sup>ο</sup>-5<sup>ο</sup> και 6ο κύκλο, οι ΚΔΑ και ποσοστώς τους διαμορφώνονται ως εξής:

- Το περιθώριο EBITDA (EBITDA margin) 30%
- Κέρδη ανά Μετοχή (Earnings Per Share – EPS) 30%
- Μείωση Εκπομπών Άνθρακα (CO<sub>2</sub> CE Scope 1,2) 20%
- Το Κεφάλαιο Κίνησης (“ΚΚ”) ως ποσοστό των καθαρών πωλήσεων (operating working capital as % of net sales) 20%

Οι ΚΔΑ θα δύνανται 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 Εταιρίας. Για αυτό τον λόγο, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας 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 τέσσερις 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), 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 και 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 55% των ετησίων σταθερών αποδοχών εκάστου συμμετέχοντα και
- ιι) η συνολική αξία των προς διάθεση μετοχών, για όλους τους συμμετέχοντες, δε θα ξεπεράσει για τον 1<sup>ο</sup> τριετή κύκλο (2023/2025) τα 900.000 ευρώ, για τον 2<sup>ο</sup> τριετή κύκλο (2024/2026) τα 1.100.000 ευρώ, για τον 3<sup>ο</sup> τριετή κύκλο (2025/2027) τα 1.900.000 ευρώ, για τον 4<sup>ο</sup> τριετή κύκλο (2026/2028) τα 2.100.000 ευρώ, για τον 5<sup>ο</sup> τριετή κύκλο (2027/2029) τα 2.300.000 ευρώ και για τον 6<sup>ο</sup> τριετή κύκλο (2028/2030) τα 2.500.000 ευρώ.

Σε κάθε περίπτωση ο συνολικός αριθμός των μετοχών που θα διατεθούν και στους έξι κύκλους δε θα ξεπεράσει το 1,5% του συνολικού αριθμού των υφιστάμενων μετοχών.

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 110% της επίτευξης για κάθε ΚΔΑ και ανά κύκλο.

Στο ΜΠΚ συμμετέχει η Διοικητική Ομάδα του Ομίλου η οποία απαρτίζεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου, τον Οικονομικό Διευθυντή του Ομίλου, τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου, το Γενικό Διευθυντή Marketing του Ομίλου και τον Γενικό Διευθυντή Εφοδιαστικής Αλυσίδας του Ομίλου. Επίσης, στο ΜΠΚ συμμετέχουν συγκεκριμένα στελέχη στην Ελλάδα και στις θυγατρικές του εξωτερικού, σύμφωνα με τον πίνακα εσωτερικής βαθμονόμησης (Grading).

Το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών 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 Εταιρίας.

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, 2028, 2029, 2030 (εφεξής: «Αξία Μετοχής») και θα διατίθεται στους δικαιούχους με απόφαση της 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 έκτου 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 οποιονδήποτε λόγο της απασχόλησης των υπαγόμενων στην πολιτική δικαιούχων, 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 των Μακροπρόθεσμων Πλάνων Κινήτρων:

- Σε περίπτωση α) λήξης/λύσης της σύμβασης εργασίας λόγω θανάτου<sup>2</sup>, β) συνταξιοδότησης, γ) απόλυτης μόνιμης αναπηρίας ή πλήρους ανικανότητας σύμφωνα με τη νομοθεσία, δ) καταγγελίας της σύμβασης από την Εταιρεία για οιονδήποτε λόγο (πλην πειθαρχικών ή ποινικών παραπτωμάτων), το Bonus και τα Μακροπρόθεσμα Πλάνα Κινήτρων θα αποδίδονται αναλογικά (pro-rata), μετά τον έλεγχο και την επιβεβαίωση της επίτευξης των στόχων, βάσει του χρόνου συμμετοχής και του ποσοστού επίτευξης του συμμετέχοντα. Διευκρινίζεται ότι απαραίτητη προϋπόθεση στην περίπτωση του Bonus είναι η συμμετοχή του εργαζόμενου τουλάχιστον για επτά (7) μήνες στο έτος αναφοράς.
- Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την Εταιρεία λόγω πειθαρχικών ή ποινικών παραπτωμάτων, ή οικειοθελούς αποχώρησης του συμμετέχοντα χωρίς τη συναίνεση της Εταιρείας πριν από την ημερομηνία απόδοσης, το Bonus και τα Μακροπρόθεσμα Πλάνα Κινήτρων δεν θα αποδίδονται. Ο εργαζόμενος θα θεωρείται Bad Leaver και δεν θα δικαιούται να λάβει δωρεάν μετοχές με βάση το ΜΠΚ. Σε περίπτωση αντικατάστασης θέσης ή προαγωγής, το Πλάνο θα αποδίδεται αναλογικά (pro-rata) στη λήξη του, μετά τον έλεγχο επίτευξης των στόχων, σύμφωνα με τον χρόνο συμμετοχής στον εκάστοτε κύκλο.

## 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, οι μεταβλητές αποδοχές (Bonus, ΠΠΚ, ΜΠΚ) θα καθίστανται άμεσα καταβλητές. Πιο συγκεκριμένα, η καταβολή και ο υπολογισμός των ανωτέρω προγραμμάτων υπολογίζονται ως εξής:

---

<sup>2</sup> Ενδέχεται πρόωρη αποπληρωμή των Μακροπρόθεσμων Πλάνων Κινήτρων σε περίπτωση Θανάτου του δικαιούχου, με σχετική έγκριση του αρμόδιου οργάνου. Το ποσό θα υπολογίζεται και αποδίδεται αναλογικά (pro rata), βάσει του χρόνου συμμετοχής και του ποσοστού επίτευξης του συμμετέχοντα.

- Bonus: Υπολογίζεται αναλογικά (pro-rata), λαμβάνοντας υπόψη τους προκαθορισμένους στόχους και το ποσοστό επίτευξής τους κατά τον χρόνο επέλευσης της αλλαγής ελέγχου.
- Μακροπρόθεσμα Πλάνα Κινήτρων (ΠΠΚ, ΜΠΚ): Υπολογίζονται αναλογικά (pro-rata), βάσει του ποσοστού επίτευξης των στόχων σε σχέση με το έτος βάσης, κατά τον χρόνο επέλευσης της αλλαγής ελέγχου. Ειδικότερα, το ποσοστό απόδοσης των πλάνων θα υπολογίζεται ως εξής: (Επιτευχθείσα Τιμή Στόχου μείον Τιμή Στόχου Έτους Βάσης) διά (Τιμή Στόχου Λήξης μείον Τιμή Στόχου Έτους Βάσης).

## 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 Παρεκκλίσεις

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται η προσωρινή παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, εφόσον 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 υποβάλει προς έγκριση τη νέα Πολιτική Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Κατόπιν της έγκρισής 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 υποβάλει 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](http://sarantisgroup.com) της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.