



ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

του Διοικητικού Συμβουλίου για την οικονομική
χρήση 2025

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Έκθεση Αποδοχών καταρτίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018 και παρουσιάζει το σύνολο των αποδοχών που έχουν καταβληθεί ή οφείλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΓΡ. ΣΑΡΑΝΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε. για τη χρήση 2025. Επιπλέον, παρουσιάζει την ανάλυση των επιμέρους συνιστωσών τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την Πολιτική Αποδοχών που εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Κατά τη χρήση 2025, ο Όμιλος Σαράντη παρουσίασε σταθερή επιχειρησιακή απόδοση με ισχυρή αύξηση κερδοφορίας. Το EBITDA διαμορφώθηκε σε €89,0 εκ. με περιθώριο 14,8%, ενώ τα καθαρά κέρδη διαμορφώθηκαν σε €53,1 εκ. Η αποτελεσματική διαχείριση του κεφαλαίου κίνησης και των ταμειακών ροών συνέβαλε στη διατήρηση υγιούς χρηματοοικονομικής θέσης, με καθαρή ταμειακή θέση €23,5 εκ. στο τέλος του 2025. Παράλληλα, η στρατηγική εστίαση στο χαρτοφυλάκιο προϊόντων HERO, η ανάπτυξη σε επιλεγμένες διεθνείς αγορές και οι πρωτοβουλίες ψηφιακού μετασχηματισμού ενίσχυσαν τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα. Η παραπάνω πορεία δημιουργεί ένα σταθερό πλαίσιο για την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, ευθυγραμμίζοντας τις μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών με τη μακροπρόθεσμη αξία για τους μετόχους.

2. Επίτευξη Επιχειρηματικών Δεικτών Απόδοσης (KPI) για το 2025

Η επίδοση του Ομίλου κατά την οικονομική χρήση 2025 αποτυπώνεται στους βασικούς χρηματοοικονομικούς δείκτες που παρουσιάζονται παρακάτω. Οι δείκτες αυτοί χρησιμοποιούνται ως Κύριοι Δείκτες Απόδοσης (ΚΔΑ) στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, τόσο για το Βραχυπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων (Short-Term Incentive Plan – STI) όσο και για το Μακροπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων (Long-Term Incentive Plan – LTI).

Οικονομικά Αποτελέσματα Ομίλου 2025

Δείκτης	2025	2024	Μεταβολή
Καθαρές Πωλήσεις	€ 599,6 εκ.	€ 600,1 εκ.	-0,1%
EBITDA	€ 89,0 εκ.	€ 81,6 εκ.	+9,1%
Περιθώριο EBITDA	14,8%	13,6%	+124 μ.β.
EBIT	€ 67,0 εκ.	€ 61,0 εκ.	+10,0%
EBT	€ 65,6 εκ.	€ 56,7 εκ.	+15,6%
Καθαρά Κέρδη	€ 53,1 εκ.	€ 46,0 εκ.	+15,3%

Η βελτίωση της λειτουργικής κερδοφορίας και των βασικών δεικτών αποτελεσματικότητας του Ομίλου αντανακλά την πρόοδο στην υλοποίηση της επιχειρηματικής του στρατηγικής και λαμβάνεται υπόψη κατά τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Αποδοχών.

3. Πολιτική Αποδοχών

Η Εταιρία συμμορφώνεται πλήρως με την Πολιτική Αποδοχών αμείβοντας τα Μέλη του ΔΣ για τη συνεισφορά τους στην επίτευξη των στρατηγικών της στόχων. Η Έκθεση Αποδοχών αναλύει τις αποδοχές των Μελών Δ.Σ. βάσει της Πολιτικής Αποδοχών, όπως αυτή είχε εγκριθεί από την Γενική Συνέλευση των μετόχων στις 23/04/2024 και τροποποιηθεί από την Γενική Συνέλευση των μετόχων στις 28/04/2025, καθώς εκεί βασίστηκαν οι αποδοχές του 2025.

3.1. Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ 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 μελών για τη συμμετοχή τους. Στην Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση δε περιλαμβάνονται τυχόν παροχές που χορηγούνται για την καλύτερη εξυπηρέτηση της λειτουργίας της Εταιρείας, όπως χιλιομετρικές αποζημιώσεις, έξοδα μετακίνησης κτλ. 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. 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
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

Όνοματεπώνυμο	Μέλος ΔΣ	Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Υποψηφιοτήτων & Αποδοχών	Επιτροπή ESG
Γρηγόρης Σαράντης ¹	✓			
Κωνσταντίνος Ροζακέας	✓	✓	✓	
Αγγελική Σαμαρά	✓	✓	✓	
Μιχάλης Ήμελλος	✓	Χ		✓
Μαρία-Ιωάννα Πολιτοπούλου	✓		Χ	✓
Alexandra Gren	✓			Χ

Χ:Πρόεδρος, ✓:Μέλος
¹ Μη Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος

3.2. Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Ο βασικός στόχος της Πολιτικής Αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη είναι να προσελκύσει και να διατηρήσει στελέχη τα οποία ηγούνται της μακροπρόθεσμης και βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρείας, ορίζοντας ένα ισότιμο πλαίσιο αποδοχών, οικειοθελών παροχών και αποζημιώσεων.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν το άθροισμα των ακόλουθων σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών:

- I. Οι **Σταθερές Αποδοχές** περιλαμβάνουν ανά περίπτωση τον τακτικό μισθό, που καταβάλλεται μέσω μισθοδοσίας. Οι Σταθερές Αποδοχές δύναται να αναπροσαρμόζονται με βάση τον πληθωρισμό και την ατομική απόδοση του στελέχους κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών («ΕΥΑ»).
- II. **Βραχυπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων**, το οποίο αποσκοπεί στην υποστήριξη των ετήσιων επιχειρηματικών στόχων, καθώς και την επιβράβευση των στελεχών για την απόδοσή τους. Οι ΚΔΑ που καθορίζουν την απόδοση του είναι: Κέρδη προ Φόρων και Τόκων, εφεξής «EBIT» της Εταιρείας, οι Καθαρές Πωλήσεις και το Κεφάλαιο Κίνησης (Working Capital). Οι στόχοι απόδοσης για κάθε ΚΔΑ τίθενται κατά την έναρξη της περιόδου αναφοράς. Κατά τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων του οικονομικού έτους αξιολογείται η επίτευξη των ΚΔΑ. Επίσης, αξιολογείται η απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ ώστε να προσαρμοστεί το ποσό της αποζημίωσης ανάλογα με το ποσοστό επίτευξης.
- III. Τα **Μακροπρόθεσμα Πλάνα Κινήτρων** (ΜΠΚ) – Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (Performance Stock Awards), σύμφωνα με το άρθρο 42α του Ν. 4172/2013, αποτελεί ένα κυλιόμενο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών (μετοχές απόδοσης / performance shares) που αποσκοπεί στην επίτευξη των μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων της Εταιρείας, στην αειφορία της, καθώς και στην επιβράβευση, διατήρηση και αναγνώριση της συμβολής των υπαγόμενων στην Πολιτική Αποδοχών προσώπων.

Το ΜΠΚ αποτελείται από τρεις ανεξάρτητους διακριτούς κύκλους, ενώ κάθε κύκλος περιλαμβάνει τριετή περίοδο απόδοσης. 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.

Οι ΚΔΑ που καθορίζουν την απόδοση του 1^{ου} και 2^{ου} κύκλου είναι: το περιθώριο EBITDA (EBITDA margin) και το Κεφάλαιο Κίνησης ως ποσοστό επί των καθαρών πωλήσεων.

Οι ΚΔΑ που καθορίζουν την απόδοση του 3^{ου} κύκλου είναι: το περιθώριο EBITDA (EBITDA margin) με βαρύτητα 40%, τα Κέρδη ανά Μετοχή (Earnings Per Share – EPS) με βαρύτητα 30%, και η Μείωση Εκπομπών Άνθρακα (CO2 Carbon Emissions – CO2 CE Score 1,2) με βαρύτητα 30%.

Η επιβράβευση μέσω ΜΠΚ θα αποδίδεται με διάθεση δωρεάν μετοχών στους δικαιούχους κατά το επόμενο έτος της ολοκλήρωσης εκάστου κύκλου, εφόσον έχουν αξιολογηθεί τα αποτελέσματα επίτευξης των ΚΔΑ και έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Επιπρόσθετα, από το 2024 εισήχθη νέος πενταετής κύκλος κινήτρων, ο οποίος στοχεύει στη διασφάλιση της μακροχρόνιας επιχειρησιακής ανάπτυξης και στρατηγικής συνέπειας του Ομίλου. Το Πενταετές Πλάνο Κινήτρων καλύπτει την περίοδο 1.1.2024 έως 31.12.2028 και αφορά αποκλειστικά τα μέλη της Διοικητικής Ομάδας του Ομίλου. Η απόδοση των 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.

- IV. **Λοιπές παροχές & Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα** εφεξής «Λοιπές Παροχές» έχουν σχεδιαστεί για να ενισχύσουν το συνολικό πακέτο αποδοχών. Οι λοιπές παροχές περιλαμβάνουν εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, ασφάλεια υγείας, κάρτα καυσίμων καθώς και ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Οι λοιπές παροχές φορολογούνται σύμφωνα με την ισχύουσα φορολογική νομοθεσία.

Η αναλυτική τεκμηρίωση των ανωτέρω περιλαμβάνεται στην Πολιτική Αποδοχών, η οποία εγκρίθηκε αρχικά από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων στις 20/12/2023, και εν συνεχεία τροποποιήθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση στις 23/04/2024 και στις 28/04/2025. Η τελευταία αυτή τροποποίηση έλαβε την έγκριση ποσοστού 98,12% από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 28/04/2025, επιβεβαιώνοντας την ευρεία στήριξη των μετόχων στο υφιστάμενο πλαίσιο αποδοχών και στη σύνδεσή του με τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και τη βιώσιμη εξέλιξη της Εταιρείας.

Η πλήρης και ισχύουσα εκδοχή της Πολιτικής Αποδοχών είναι διαθέσιμη στην επίσημη ιστοσελίδα της Εταιρείας:

[πολιτική-αποδοχών-2024_28042025.pdf](#)

4. Σύνολο αποδοχών Διοικητικού Συμβουλίου για την χρήση 1.1.2025 – 31.12.2025

Βάσει της Πολιτικής Αποδοχών οι πάσης φύσεως αποδοχές (από οποιαδήποτε εταιρεία που ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του ν. 4308/2014) των Μελών ΔΣ για τη περίοδο 1.1.2025 έως 31.12.2025 διαμορφώθηκαν ως εξής:

Πίνακας 1

Σύνολο αποδοχών Διοικητικού Συμβουλίου για την χρήση 1.1.2025 – 31.12.2025

Όνοματεπώνυμο	Έτος	Σταθερές Αποδοχές €	Αναλογία %	Βραχυπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων €	Αναλογία %	Μακροπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων €	Αναλογία %	Λοιπές Παροχές €	Αναλογία %	Συνολικές αποδοχές €
Κυριάκος Σαράντης	2025	300.000	94%	0	0%	0	0%	20.638	6%	320.638
Γρηγόρης Σαράντης	2025	60.000	86%	0	0%	0	0%	9.826	14%	69.826
Ιωάννης Μπούρας	2025	537.488	61%	272.900	31%	0	0%	68.581	8%	878.969
Χρήστος Βάρσος ¹	2025	304.298	64%	123.600	26%	0	0%	44.520	10%	472.418
Ευάγγελος Σιαρλής ²	2025	250.513	65%	102.750	27%	0	0%	31.071	8%	384.334
Κωνσταντίνος Ροζακέας	2025	51.000	100%	0	0%	0	0%	0	0%	51.000
Αγγελική Σαμαρά	2025	51.000	100%	0	0%	0	0%	0	0%	51.000
Μιχάλης Ήμελλος	2025	69.000	100%	0	0%	0	0%	0	0%	69.000
Μαρία-Ιωάννα Πολιτοπούλου	2025	51.000	100%	0	0%	0	0%	0	0%	51.000
Aleksandra Edyta Gren	2025	48.678	100%	0	0%	0	0%	0	0%	48.678

¹ Ο κ. Βάρσος υπέβαλε την παραίτησή του από τη θέση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου την 17η Δεκεμβρίου 2025, ωστόσο παραμένει μέλος της Διοικητικής Ομάδας του Ομίλου.

² Ο κ. Σιαρλής υπέβαλε την παραίτησή του από τη θέση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου την 17η Δεκεμβρίου 2025, ωστόσο παραμένει μέλος της Διοικητικής Ομάδας του Ομίλου.

4.1 Σταθερές Αποδοχές

Κατά τη διάρκεια της χρήσης 2025, ο Όμιλος υλοποίησε αναδιάρθρωση της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, με στόχο την ενίσχυση της παρουσίας ανεξάρτητων μελών και του υποεκπροσωπούμενου φύλου, σε πλήρη συμμόρφωση με τις διεθνώς αναγνωρισμένες αρχές εταιρικής διακυβέρνησης. Στο πλαίσιο αυτό, κατά την προγραμματισμένη συνεδρίαση της 17ης Δεκεμβρίου 2025, υπέβαλαν τις

παραιτήσεις τους από τη θέση μέλους του Δ.Σ. οι κ.κ. Χρήστος Βάρσος, Οικονομικός Διευθυντής του Ομίλου, και Ευάγγελος Σιαρλής, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου. Αμφότεροι διατηρούν τις εκτελεστικές τους αρμοδιότητες και συνεχίζουν να διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη στρατηγική και τη λειτουργία του Ομίλου ως μέλη της Διοικητικής Ομάδας (Group Executive Team).

Το Διοικητικό Συμβούλιο, στην ίδια συνεδρίαση, αποφάσισε να μην προβεί σε αντικατάσταση των παραιτηθέντων μελών και ανασυγκροτήθηκε σύμφωνα με το Καταστατικό και τις διατάξεις του Ν. 4706/2020. Η νέα σύνθεση αριθμεί οκτώ μέλη, εκ των οποίων τα τέσσερα (50%) είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά, ενώ η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου ανέρχεται πλέον σε 37,5%. Η Διοικητική Ομάδα του Ομίλου παραμένει αμετάβλητη στη σύνθεσή της, διατηρώντας τον κεντρικό της ρόλο στη λήψη αποφάσεων και στην υλοποίηση της στρατηγικής. Με σταθερή δομή και κοινό όραμα, η Διοικητική Ομάδα συνεχίζει να αποτελεί τον βασικό πυλώνα διοίκησης και συντονισμού των λειτουργιών του Ομίλου.

Οι αλλαγές αυτές, οι οποίες παρουσιάζονται αναλυτικά στον **Πίνακα 1**, αντικατοπτρίζουν τη στρατηγική του Ομίλου για βελτιστοποίηση της εταιρικής διακυβέρνησης, ενίσχυση της ανεξαρτησίας των εποπτικών οργάνων και διασφάλιση θεσμικής συνέχειας.

4.2 Βραχυπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων

Κατά τη χρήση 2025, η αξιολόγηση των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιήθηκε βάσει των Κύριων Δεικτών Απόδοσης (KPIs) που είχαν τεθεί σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών και περιλάμβαναν λειτουργικά και οικονομικά κριτήρια.

Σύμφωνα με την απόφαση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και βάσει των δημοσιευμένων αποτελεσμάτων, διαπιστώθηκε επίτευξη των KPIs που είχαν τεθεί για τη χρήση. Τα αποτελέσματα τεκμηριώνουν την ενεργοποίηση του Βραχυπρόθεσμου Πλάνου Κινήτρων για τα εκτελεστικά μέλη, σύμφωνα με τις διατάξεις της Πολιτικής Αποδοχών.

Οι αποδοχές που καταβλήθηκαν και παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 της παρούσας Έκθεσης αφορούν την επίτευξη των στόχων για το οικονομικό έτος 2024. Οι αποδοχές που αντιστοιχούν στην απόδοση του οικονομικού έτους 2025 θα καταβληθούν εντός του 2026 και θα συμπεριληφθούν στην Έκθεση Αποδοχών του 2026. Οι αποδόσεις που αφορούν το έτος 2025 παρατίθενται στον Πίνακα 3.

Πίνακας 3

Κατηγορία	Κύριοι Δείκτες Απόδοσης (Μεταβλητές)	Απόδοση σε σχέση με το στόχο 2023	Απόδοση σε σχέση με το στόχο 2024	Απόδοση σε σχέση με το στόχο 2025
Κοινοί Δείκτες	Κέρδη προ Φόρων και Τόκων (EBIT)	110%	102%	94%
	Καθαρές Πωλήσεις	100%	101%	0% ²
	Αποθέματα	104%	101%	N/A
	Working Capital ¹	N/A	N/A	101%
Ατομικοί Δείκτες ³	Ιωάννης Μπούρας	N/A	Απόδοση Σύμφωνα με του Στόχους (100%)	Απόδοση Σύμφωνα με το Στόχους (100%)
	Χρήστος Βάρσος	N/A	Απόδοση Σύμφωνα με του Στόχους (100%)	Απόδοση Σύμφωνα με το Στόχους (100%)
	Ευάγγελος Σιαρλής	N/A	Απόδοση άνω των Στόχων (103%)	Απόδοση Σύμφωνα με το Στόχους (100%)
¹ Αποτελεί ΚΔΑ του βραχυπρόθεσμου πλάνου κινήτρων από 1/1/2025 ² Οι Καθαρές Πωλήσεις παρέμειναν σταθερές σε σχέση με το 2024, με συνέπεια να μην επιτευχθεί ο προβλεπόμενος ΚΔΑ. ³ Αποτελεί ΚΔΑ του βραχυπρόθεσμου πλάνου κινήτρων από 1/1/2024				

Κατά το 2025 δεν υφίσταται δυνατότητα ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών.

4.3 Μακροπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων

Οι στόχοι του πρώτου κύκλου ΜΠΚ σύμφωνα με τα κλείσιμο των αποτελεσμάτων έχουν υπερεπιτευχθεί. Ειδικότερα ο Πίνακας 4 αποτυπώνει την επίτευξη ανά ΚΔΑ:

Πίνακας 4

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης (Μεταβλητές)	Στόχος	Αποτέλεσμα	Επίτευξη*
Περιθώριο Κέρδους προ Τόκων, Φόρων και Αποσβέσεων (Group EBITDA Margin)	12,5%	14,8%	>100%
Κεφάλαιο Κίνησης ως Ποσοστό των Καθαρών Πωλήσεων (Operating Working Capital as % of Net Sales)	17,7%	16,9%	>100%
*Η μέγιστη απόδοση ορίζεται στο 100%			

Η επίτευξη και υπέρβαση των στόχων αντικατοπτρίζει τη θετική δυναμική της Εταιρείας και ενισχύει τη δέσμευσή της για συνεχή ανάπτυξη και υλοποίηση των στρατηγικών της προτεραιοτήτων. Η απόδοση του πλάνου ΜΠΚ θα γίνει κατόπιν της έγκρισης των αποτελεσμάτων από την ετήσια Γενική Τακτική Συνέλευση των μετόχων. Ως εκ τούτου για τη περίοδο 1.1.2025 έως 31.12.2025, δεν έχουν αποδοθεί ούτε προκύπτουν δικαιώματα για δωρεάν διάθεση μετοχών στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Πλάνου Κινήτρων.

4.4 Αμοιβές Εσωτερικού Ελεγκτή

Οι αμοιβές του Εσωτερικού Ελεγκτή καθορίζονται σύμφωνα με την εγκεκριμένη πολιτική της Εταιρείας και τελούν υπό την εποπτεία και έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Ελέγχου. Κάθε μεταβολή στο πλαίσιο αμοιβών πραγματοποιείται με τρόπο που διασφαλίζει την ανεξαρτησία της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και εγκρίνεται από τα αρμόδια εταιρικά όργανα, σύμφωνα με τις διατάξεις του εφαρμοστέου κανονιστικού πλαισίου.

Κατά τη χρήση του 2025, οι σταθερές αποδοχές του Εσωτερικού Ελεγκτή αυξήθηκαν κατά 4%, σε ετήσια βάση, κατόπιν σχετικής συγκριτικής επισκόπησης αντίστοιχων θέσεων σε εταιρείες παρόμοιου μεγέθους και κλάδου.

4.5 Πενταετής Σύγκριση Αποδοχών και Οικονομικών Αποτελεσμάτων

Στο πλαίσιο της συμμόρφωσης με το άρθρο 112 παρ. 2(β) του Ν. 4548/2018, παρατίθεται σύγκριση πενταετίας των μεταβολών στις ετήσιες μικτές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των μέσων αποδοχών του προσωπικού, καθώς και βασικών οικονομικών μεγεθών του Ομίλου και της Εταιρείας.

Πίνακας 5 – Πενταετής Σύγκριση (% μεταβολή έναντι προηγούμενου έτους)

Μικτές αποδοχές	Μεταβολή 2021-2020	Μεταβολή 2022-2021	Μεταβολή 2023-2022	Μεταβολή 2024-2023	Μεταβολή 2025-2024
Σύνολο ετήσιων μεικτών αποδοχών μελών Δ.Σ.	159%	-6%	30%	3,1%	-13% ¹
Μέσες ετήσιες μικτές αποδοχές προσωπικού	1,0%	4,4%	7,7%	6,6%	6,5%
Οικονομικά Στοιχεία χρήσεων	Μεταβολή 2021-2020	Μεταβολή 2022-2021	Μεταβολή 2023-2022	Μεταβολή 2024-2023	Μεταβολή 2025-2024
ΓΡ.ΣΑΡΑΝΤΗΣ ΑΒΕΕ					
Πωλήσεις	2,4%	8,8%	4,3%	10,1%	4,8%
Κέρδη μετά φόρων	47,3%	158,5%	-72,9%	89,7%	11,4%
ΟΜΙΛΟΣ ΣΑΡΑΝΤΗ					
Πωλήσεις	3,8%	9,4%	8,0%	24,4%	-0,1%
Κέρδη μετά φόρων προς μετόχους Εταιρείας	4,1%	12,7%	-13,4%	17,1%	15,3%

¹ Η μείωση οφείλεται σε αλλαγή της σύνθεσης και των αμοιβών μελών ΔΣ βάσει της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών