

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Γρ.Σαράντης Α.Β.Ε.Ε.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	Εισαγωγή.....	3
1.1	Σκοπός.....	3
1.2	Επιτροπή Αποδοχών	3
1.3	Πεδίο εφαρμογής	4
2.	Πολιτική	5
2.1	Αποδοχές / Παροχές που περιλαμβάνονται	5
2.1.1	Δομή Αποδοχών.....	5
2.1.2	Σταθερές αποδοχές	6
2.1.3	Μεταβλητές αποδοχές	6
2.1.4	Σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών	7
2.2	Προκαταβολή αμοιβών	7
3.	Επιτροπή Αμοιβών.....	8
3.1	Καθήκοντα της Επιτροπής Αμοιβών.....	8
3.2	Αμοιβές μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ.....	8
3.3	Δημοσιοποιήσεις αμοιβών	9
4.	Δημοσιότητα – διαδικασία έγκρισης / αναθεώρησης πολιτικής αποδοχών	10

1. Εισαγωγή

Θεσπίζεται από την εταιρία με την επωνυμία «ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΣΑΡΑΝΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ, ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ, ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ» (εφεξής: Εταιρία) πολιτική αποδοχών.

Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του ν. 4548/2018, τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών και της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων.

Για την κατάρτιση της παρούσας έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας.

1.1 Σκοπός

Έχει ως σκοπό να ενισχύει την διαφάνεια, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την βιωσιμότητα της Εταιρίας. Λαμβάνει υπ' όψιν την επιθυμία όλων των εμπλεκόμενων μερών, που έχουν έννομο συμφέρον, ως προς την μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρίας και για τον λόγο αυτόν συμφωνεί και συνεισφέρει ως προς την επιχειρηματική στρατηγική της.

Η παρούσα πολιτική εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και παράλληλα αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, καθόσον οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ. δεν συνδέονται με την επίτευξη υπερβολικών κερδών.

Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης ιδίων συμφερόντων.

Ειδικότερα η συνεισφορά στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών και στην βιωσιμότητα της εταιρείας διασφαλίζονται μέσω διαδικασίας αξιολόγησης κατά την οποία συνομολογείται κοινή αποδοχή μιας πορείας στην οποία θα πρέπει να συγκλίνουν οι στόχοι της Διοίκησης με τις προσπάθειες των Στελεχών. Στόχος της διαδικασίας αξιολόγησης είναι η συνοχή στην επιχειρηματική δράση και η αποτελεσματικότητα στην επιχειρηματική πρακτική, καθώς και εμπέδωση της αίσθησης δικαιοσύνης μεταξύ των στελεχών, εφόσον ισάξιες προσπάθειες και αποτελέσματα αξιολογούνται παρόμοια. Η διαδικασία αξιολόγησης των Στελεχών συμπεριλαμβάνεται στην διαδικασία αξιολόγησης του συνόλου του προσωπικού, εκτός των μελών του ΔΣ για το οποίο λαμβάνεται πρόβλεψη στην παρούσα πολιτική.

1.2 Επιτροπή Αποδοχών

Η Εταιρία με την παρούσα πολιτική θεσπίζει επίσης Επιτροπή Αποδοχών, η οποία θα συμπεριλάβει στις αρμοδιότητές της τον έλεγχο, την επανεξέταση και την επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα τις διαδικασίες και τις προϋποθέσεις χορήγησης των αποδοχών, τόσο σε επιχειρησιακό όσο και σε ομιλικό επίπεδο, ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

1.3 Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες:

- i. Πρόεδρος
- ii. Διευθύνων Σύμβουλος
- iii. Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος
- iv. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου,
- v. Άλλα διοικητικά στελέχη. Με καταστατική πρόβλεψη δύναται να ενσωματωθούν στην παρούσα πολιτική και άλλα διοικητικά στελέχη τα οποία ασκούν έλεγχο, έχουν ουσιώδη επιρροή, ή καίρια διοικητική ή συμβουλευτική θέση. Η έγκριση για την ενσωμάτωση των στελεχών αυτών στην παρούσα πολιτική γίνεται από το ΔΣ εφόσον αξιολογηθεί προηγουμένως η συνεισφορά τους από την Επιτροπή Αποδοχών.

2. Πολιτική

2.1 Αποδοχές / Παροχές που περιλαμβάνονται

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό 1.3 πρόσωπα από την Εταιρία.

Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, όπως:

- χρήματα,
- μετοχές,
- δικαιώματα προαίρεσης,
- έξοδα παράστασης καθώς και η
- χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό 1.3 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια.
- Δεν περιλαμβάνονται παροχές, κατά το μέρος που αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως έξοδα βενζίνης, στάθμευσης, διοδίων, ενοικίου/διαμονής, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο.
- Στην περίπτωση που αποφασιστεί αμοιβή συνιστάμενη από συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης, η συγκεκριμένη αμοιβή θα πρέπει να προβλέπεται από το καταστατικό, ενώ το ύψος της αμοιβής θα προσδιορίζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης με απλή απαρτία και πλειοψηφία. Η αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών που απομένουν μετά την αφαίρεση του τακτικού αποθεματικού και την διανομή του ελαχίστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

2.1.1 Δομή Αποδοχών

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμιση τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητας:

- i. Σταθερές Αποδοχές (πληρωμές ή παροχές ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων): χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα υπό 1.3 πρόσωπα.

Συγκεκριμένα, η εταιρεία προβαίνει στην καταβολή σταθερών μηνιαίων αποδοχών στα μέλη του ΔΣ για την εργασία που παρέχουν, καθώς και για την συμμετοχή στους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ.

Για τα ανεξάρτητα μέλη προβλέπεται αποζημίωση που συνδέεται με την ιδιότητά τους και τα καθήκοντά τους από την συμμετοχή τους σε επιτροπές.

- ii. Μεταβλητές Αποδοχές (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα συμβατικά κριτήρια) : έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των ανωτέρω υπό 1.2 προσώπων και καθορίζονται βάσει κριτηρίων. Τέτοιες αποδοχές δεν παρέχονται σήμερα στα μέλη του Δ.Σ.

- iii. Ειδικά για τις αμοιβές των μελών Δ.Σ. για υπηρεσίες προς την Εταιρία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, τέτοιες καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας. Η εταιρία δεν έχει συνάψει συμβάσεις, που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

2.1.2 Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές είθισται να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των προσώπων, που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές, που χρειάζεται η Εταιρία.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο – μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στον μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αποδοχές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μετά από τις σχετικές νόμιμες κρατήσεις σε τραπεζικό λογαριασμό των υπό 1.3 προσώπων.

2.1.3 Μεταβλητές αποδοχές

Η Εταιρεία δεν συμπεριλαμβάνει μεταβλητές αποδοχές με την έννοια που παρατίθεται στην συγκεκριμένη παράγραφο στην αμοιβή των μελών του Δ.Σ.

Εντούτοις, δύναται να επιβραβεύει την απόδοση των στελεχών της βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Εφόσον αποφασιστούν να χορηγούνται μεταβλητές αποδοχές τότε αυτές δύναται να συνδέονται τόσο με τις ατομικές επιδόσεις, όσο και με την πορεία της Εταιρίας και του Ομίλου.

Ενδεικτικά κριτήρια βάσει των οποίων δύναται να υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών έχουν ως ακολούθως:

- i. Προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως. Εν προκειμένω αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους.
- ii. Λειτουργικά κέρδη χρήσεως

- iii. Επιχειρηματική πρωτοβουλία,
- iv. Προσωπικά χαρακτηριστικά, ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.

Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

2.1.4 Σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών

Η Εταιρεία δεν συμπεριλαμβάνει μεταβλητές αποδοχές με την έννοια που παρατίθεται στην συγκεκριμένη παράγραφο στην αμοιβή των μελών του Δ.Σ, ενώ έχει συνάψει συμβάσεις με τον Πρόεδρο και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Εντούτοις εφόσον αποφασιστεί ότι τα υπό 1.3 πρόσωπα μπορούν να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής σ' αυτά μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρίας όσο και των μονάδων/διευθύνσεων, στις οποίες απασχολούνται τότε θα πρέπει να οριστεί διαδικασία στην οποία θα πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- i. Θα πρέπει να καθοριστεί από την Εταιρία τόσο ο τρόπος υπολογισμού όσο και ο χρόνος και τρόπος καταβολής.
- ii. Εφόσον αποφασιστεί διάθεση μετοχών τότε θα μπορούσε να καθοριστεί πρόγραμμα διάθεσης μετοχών με βάση το άρθρο 113 του ν. 4548/2018.
- iii. Εφόσον αποφασιστούν μεταβλητές αποδοχές θα μπορούσαν να προβλεφθούν προϋποθέσεις αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών.

2.2 Προκαταβολή αμοιβών

Η Γενική Συνέλευση της Εταιρίας μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής έως την σύγκληση της επόμενης τακτικής γενικής συνέλευσης. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.

3. Επιτροπή Αμοιβών

Το ΔΣ θα συστήσει τριμελή Επιτροπή Αμοιβών αποτελούμενη από μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα στην πλειονότητά τους μέλη του. Πρόεδρος της Επιτροπής θα οριστεί ανεξάρτητο και μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ.

3.1 Καθήκοντα της Επιτροπής Αμοιβών

Στα καθήκοντα της Επιτροπής Αμοιβών συμπεριλαμβάνονται ο έλεγχος, η επανεξέταση και η επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών, τόσο σε εταιρικό όσο και σε ομιλικό επίπεδο, ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Ειδικότερα:

Αναφορικά με τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ

- ❖ Η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ σχετικά με την αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους του, στην περίπτωση που συμπεριλαμβάνονται στην αμοιβή μεταβλητές αποδοχές δηλαδή bonus και αποδοχές βάσει κινήτρων που σχετίζονται με την διανομή μετοχών.
- ❖ Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ, όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετησίων μεταβλητών αμοιβών, εκτός δηλαδή του μισθού.
- ❖ Η εξέταση και υποβολή προτάσεων στο ΔΣ και μέσω αυτού στην Γενική Συνέλευση (όταν αυτό απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών.
- ❖ Η υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αμοιβές μελών ΔΣ ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών.
- ❖ Η τακτική επανεξέταση του μισθού των εκτελεστικών μελών του ΔΣ και άλλων όρων των συμβάσεων τους με την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων σε περίπτωση αποχώρησης, και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.
- ❖ Η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεδεμένη με αμοιβές.
- ❖ Η εξέταση της ετησίας έκθεσης αμοιβών.
- ❖ Η Επιτροπή θα πρέπει να συνέρχεται τακτικά, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της. Θα πρέπει να δημοσιοποιεί στον ιστότοπο της εταιρείας τον κανονισμό λειτουργίας της, στον οποίο θα πρέπει να εξηγούνται ο ρόλος και οι αρμοδιότητές της. Στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να περιγράφεται το έργο της Επιτροπής Αμοιβών και να αναφέρεται ο αριθμός των συνεδριάσεών της κατά την διάρκεια του έτους.
- ❖ Η Επιτροπή Αμοιβών μπορεί να ζητά τις υπηρεσίες εξωτερικού συμβούλου και ως εκ τούτου θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια για τον σκοπό αυτόν.

3.2 Αμοιβές μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ

Η αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ εγκρίνεται από την Γενική Συνέλευση μετά από πρόταση του ΔΣ. Η αμοιβή αντικατοπτρίζει τον χρόνο απασχόλησής τους καθώς και το εύρος των καθηκόντων τους. Δεν δύναται να περιλαμβάνει bonus, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, ή αποζημιώσεις που συναρτώνται με την απόδοση. Το ΔΣ προσδιορίζει και προτείνει στους μετόχους την βασική ετήσια

αμοιβή των μελών του, καθώς και τυχόν πρόσθετη σταθερή αμοιβή για την συμμετοχή ή την προεδρία τους στις επιτροπές του ΔΣ.

3.3 Δημοσιοποιήσεις αμοιβών

Η έκθεση αμοιβών των μελών του ΔΣ θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της χρήσεως και περιλαμβάνει:

- ❖ Την πολιτική και τις αρχές της εταιρείας για την διαμόρφωση των εκτελεστικών μελών του ΔΣ.
- ❖ Την μέθοδο αξιολόγησης της επίδοσης και υπολογισμού της μεταβλητής αμοιβής των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων που έχουν ληφθεί.
- ❖ Τα κύρια στοιχεία των ατομικών συμβάσεων εργασίας και παροχής υπηρεσιών των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας της σύμβασης.
- ❖ Την συνολική αμοιβή που καταβλήθηκε σε κάθε μέλος του ΔΣ για τις υπηρεσίες του προς την εταιρεία και προς συνδεδεμένες επιχειρήσεις, αναλυμένη σε μισθό, bonus και αποζημιώσεως εξόδου από την υπηρεσία, καθώς και περιγραφή του είδους και του ποσού άλλων αποζημιώσεων ή επιδομάτων που χορηγήθηκαν.
- ❖ Τον αριθμό των μετοχών και των δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών που χορηγήθηκαν σε κάθε στέλεχος κατά την εταιρική χρήση, την ημερομηνία κατοχύρωσης των μετοχών, την ημερομηνία και την τιμή εξάσκησης των δικαιωμάτων προαίρεσης και την ημερομηνία λήξεως των δικαιωμάτων αυτών, καθώς και τον αριθμό των δικαιωμάτων που έχουν εξασκηθεί κατά την εταιρική χρήση.

4. Δημοσιότητα – διαδικασία έγκρισης / αναθεώρησης πολιτικής αποδοχών

Η παρούσα πολιτική αποδοχών εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση της 18^{ης} Ιουνίου 2019 και η διάρκεια ισχύος της είναι τέσσερα (4) έτη από την ως άνω έγκριση.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα <https://ir.sarantis.gr/> της Εταιρίας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αμοιβών που προβλέπει η παρούσα πολιτική, η παρούσα θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας.

Οιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.