



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	16
7. Αλλαγή στον έλεγχο.....	17
8. Συμβάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	17
9. Προσωρινές Παρεκκλίσεις.....	18
10. Διαδικασία Έγκρισης Εφαρμογής και Αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών	18
11. Δημοσιοποιήσεις	18

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, ~~και~~ 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/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. α. 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 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 60.000 150.000
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 καθ' όλη την διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών να ~~αναπροσαρμοστεί μέχρι αναπροσαρμόζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου κατόπιν σχετικής πρότασης της ΕΓΑ 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) ¹
- 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.
- (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.

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

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 μακροπρόθεσμα 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 απόδοση~~ καταβολή του Bonus **απαιτείται, κατ' ελάχιστον, η επίτευξη** ~~Εταιρεία πρέπει να επιτύχει κατά το ελάχιστο το 90%~~ 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.

~~Σημειώνεται εδώ, ότι~~ Το μέγιστο ποσοστό του τυχόν βραχυπρόθεσμου πλάνου (Bonus) εκάστοτε συμμετέχοντα κατ' έτος, δεν ξεπερνάει το ~~50%~~ **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.

~~Τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ που συμμετέχουν στο Ετήσιο~~ Στο Bonus **συμμετέχει η Διοικητική Ομάδα του Ομίλου η οποία απαρτίζεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου** ~~είναι ο Διευθύνων Σύμβουλος, ο Οικονομικός Διευθυντής του Ομίλου τον Οικονομικό Διευθυντή του Ομίλου, και ο Διευθυντής~~ **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) 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.

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 την απόδοση 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 120.000.000,00 150.000.000,00 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 όπως αυτό αντικατοπτρίζεται στον ακόλουθο πίνακα, συνοδευόμενο από μαζί με τα αντίστοιχα ποσά που αντιστοιχούν σε αφορούν κάθε θέση μία από τις θέσεις της Διοικητικής Ομάδας του Ομίλου.

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

Πενταετές Πλάνο 1.1.2024 - 31.12.2028					
EBITDA σε €	105.000.000	112.500.000	120.000.000	127.500.000	135.000.000
Επίτευξη (%)	88%	94%	100%	106%	112%
Κλίμακα Απόδοσης	60%	80%	100%	120%	140%
CEO	1.680.000	2.240.000	2.800.000	3.360.000	3.920.000
Group CFO	720.000	960.000	1.200.000	1.440.000	1.680.000
Group CHRO	600.000	800.000	1.000.000	1.200.000	1.400.000
Group CMO	600.000	800.000	1.000.000	1.200.000	1.400.000
Group CSCO	600.000	800.000	1.000.000	1.200.000	1.400.000
Σύνολο προς Απόδοση	4.200.000	5.600.000	7.000.000	8.400.000	9.800.000
(%) Απόδοση προς EBITDA	4.0%	5.0%	5.8%	6.6%	7.3%

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~~ ~~160.500.000~~ Ευρώ (επίτευξη ~~107~~ ~~97%~~), τότε οι συμμετέχοντες θα λάβουν το ~~117,5~~ ~~90%~~ του στόχου τους.

~~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.~~

(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~~ **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 **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^ο (2023/25) και 2^ο (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^ο 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 (CO₂ Carbon Emissions – CO₂ CE Scope 1,2) 30%

ΚΔΑ για τον 4^ο (2026/28), τον 5^ο Κύκλο (2027/29) και τον 6^ο Κύκλο (2028/30)

Για τους 4^ο-5^ο 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 (CO₂ 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 ~~πρεις~~ **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 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~~ **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^ο τριετή κύκλο (2023/2025) τις 900.000 ευρώ, για τον 2^ο τριετή κύκλο (2024/2026) τα 1.100.000 ευρώ, για τον 3^ο τριετή κύκλο (2025/2027) τα 1.900.000 ευρώ, **για τον 4^ο τριετή κύκλο (2026/2028) τα 2.100.000 ευρώ, για τον 5^ο τριετή κύκλο (2027/2029) τα 2.300.000 ευρώ και για τον 6^ο τριετή κύκλο (2028/2030) τα 2.500.000 ευρώ.**

Σε κάθε περίπτωση ο συνολικός αριθμός των μετοχών που θα διατεθούν και στους ~~πρεις~~ **έξι** κύκλους δε θα ξεπεράσει το ~~0,7~~ **1,5%** του συνολικού αριθμού των υφιστάμενων μετοχών, **ήτοι 467.954 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~~ **110%** της επίτευξης για κάθε ΚΔΑ και ανά κύκλο.

Στο ΜΠΚ συμμετέχει η Διοικητική Ομάδα του Ομίλου ~~τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ που συμμετέχουν στο ΜΠΚ είναι ο Διευθύνων Σύμβουλος~~ η οποία απαρτίζεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου, τον Οικονομικό Διευθυντή του Ομίλου, τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου, ~~Επιπλέον, πέραν των ανωτέρω εκτελεστικών μελών του ΔΣ, συμμετέχουν και οι Γενικοί Διευθυντές των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου, το Γενικό Διευθυντή Marketing στην Ελλάδα, στην Πολωνία, στη Ρουμανία, στην Τσεχία, στην Ουκρανία, στην Σερβία, στην Βουλγαρία και στην Ουγγαρία καθώς και ο Διευθυντής Μάρκετινγκ το Γενικό Διευθυντή Marketing του Ομίλου και τον Γενικό Διευθυντή Εφοδιαστικής Αλυσίδας του Ομίλου. Επίσης, στο ΜΠΚ συμμετέχουν συγκεκριμένα στελέχη~~ ~~έσο~~ στην Ελλάδα ~~έσο~~ και στις θυγατρικές του εξωτερικού ~~εταιρείες του Ομίλου. Πρόσθετες κατηγορίες στελεχών~~, σύμφωνα με τον πίνακα εσωτερικής βαθμονόμησης (Grading). ~~στην Ελλάδα και στις θυγατρικές του Ομίλου, 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 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 ~~τρίτου~~ **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 talenta, 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 ~~Εκτελεστικών Μελών~~ 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: ~~την δωρεάν διάθεση μετοχών (ΜΠΚ):~~

- Σε περίπτωση α) λήξης/λύσης της σύμβασης εργασίας λόγω θανάτου², β) συνταξιοδότησης, γ) ~~ολικής μόνιμης αναπηρίας~~ απόλυτης μόνιμης αναπηρίας ή πλήρους ανικανότητας σύμφωνα με τη νομοθεσία, δ) καταγγελίας της σύμβασης από την Εταιρεία για οιονδήποτε λόγο (πλην πειθαρχικών ή ποινικών παραπτώματων), το Bonus και τα Μακροπρόθεσμα Πλάνα Κινήτρων θα ~~αποδίδεται~~ αποδίδονται αναλογικά (pro-rata), μετά τον έλεγχο και την επιβεβαίωση της ~~με βάση τους στόχους και το ποσοστό~~ επίτευξης των στόχων,

² 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.

βάσει του χρόνου συμμετοχής κατά την λήξη/λύση και οι δωρεάν μετοχές θα διατίθενται σε κάθε κύκλο απόδοσης αναλογικά (pro-rata) ανάλογα με το ποσοστό 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 παραπτώματων, ή για οποιονδήποτε λόγο πλην των ανωτέρω αναφερομένων 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 αποδίδεται, ενώ ο αποχωρών για αυτούς τους λόγους 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 ΜΠΚ.

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 καθίσταται αμέσως καταβλητέ και ο υπολογισμός των ανωτέρω προγραμμάτων υπολογίζονται ως εξής:

- Bonus: Υπολογίζεται αναλογικά (pro-rata), λαμβάνοντας υπόψη με βάση τους προκαθορισμένους στόχους και το ποσοστό επίτευξής τους κατά τον χρόνο επέλευσης της αλλαγής ελέγχου.
- Μακροπρόθεσμα Πλάνα Κινήτρων (ΠΠΚ, ΜΠΚ): Υπολογίζονται επίτευξης κατά την αλλαγή στον έλεγχο, ενώ ο αριθμός των προς δωρεάν διάθεση μετοχών αναλογικά (pro-rata), βάσει του ποσοστού επίτευξης των στόχων σε σχέση με το έτος βάσης, κατά τον χρόνο επέλευσης της αλλαγής ελέγχου. Ειδικότερα, ανάλογα με 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). 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 συνήθειες 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

- ~~ο υποβληθεί από την ΕΥΑ σχετική εισήγηση προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο,~~
- ~~ο η προτεινόμενη παρέκκλιση αφορά τις αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου,~~
- ο 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 υποβάλει 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 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 της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.