



ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

του Διοικητικού Συμβουλίου για την οικονομική
χρήση 2024

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 2024. 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.

Η χρήση 2024 αποτέλεσε ορόσημο για τον Όμιλο, με ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση της διεθνούς του παρουσίας, την επιτυχή ολοκλήρωση της στρατηγικής εξαγοράς της Stella Pack στην Πολωνία και την επίτευξη ιστορικά υψηλών οικονομικών επιδόσεων. Παράλληλα, ο Όμιλος προχώρησε σε σημαντικές οργανωτικές αλλαγές στη διοίκησή του, ενισχύοντας τη θεσμική του συνέχεια, και ανέπτυξε περαιτέρω τις πρωτοβουλίες βιώσιμης ανάπτυξης, μέσα από τη σύσταση ανεξάρτητης Επιτροπής ESG.

Η παραπάνω στρατηγική πρόοδος, σε συνδυασμό με την ισχυρή επιχειρησιακή απόδοση και την ανακοίνωση της επίδιωξης διπλασιασμού του EBITDA έως το 2029, καθιστά την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών ουσιώδες εργαλείο για τη διατήρηση της αναπτυξιακής δυναμικής και την ευθυγράμμιση των αποδοχών με τη μακροπρόθεσμη αξία για τους μετόχους.

2. Επίτευξη Επιχειρηματικών Δεικτών Απόδοσης (KPI) για το 2024

Η επίδοση του Ομίλου κατά την οικονομική χρήση 2024 χαρακτηρίστηκε από ισχυρά οικονομικά αποτελέσματα και ουσιαστική πρόοδο στους στρατηγικούς του στόχους. Οι παρακάτω δείκτες αξιοποιούνται ως Κύριοι Δείκτες Απόδοσης (ΚΔΑ) στο πλαίσιο της Πολιτικής Αποδοχών, τόσο για το Βραχυπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων (STI), όσο και για το Μακροπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων (LTI).

Οικονομικά Αποτελέσματα Ομίλου 2024

Δείκτης	2024	2023	Μεταβολή
Καθαρές Πωλήσεις	€ 600,1 εκ.	€ 482,2 εκ.	+24,4%
EBITDA	€ 81,6 εκ.	€ 61,6 εκ.	+32,5%
Περιθώριο EBITDA	13,6%	12,8%	+80 μ.β.
EBIT	€ 61,0 εκ.	€ 47,1 εκ.	+29,6%
EBT	€ 56,7 εκ.	€ 48,6 εκ.	+16,7%
Καθαρά Κέρδη	€ 46,0 εκ.	€ 39,3 εκ.	+17,1%

Η αύξηση πωλήσεων και λειτουργικής κερδοφορίας αποτυπώνει την επιτυχή υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής του Ομίλου, υποστηρίζοντας την καταβολή μεταβλητών αποδοχών (bonus) για τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

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, καθώς εκεί βασίστηκαν οι αποδοχές του 2024.

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

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

X: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 απόδοση τους. Οι ΚΔΑ που καθορίζουν την απόδοση του είναι: Κέρδη προ Φόρων και Τόκων, εφεξής «EBIT» της Εταιρείας, οι Καθαρές, Πωλήσεις και τα Αποθέματα. 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. 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. Για την απόδοση και παρακολούθηση της επίτευξης του παραπάνω πλάνου ορίζεται ως μοναδικός Δείκτης Απόδοσης το EBITDA του Ομίλου σε 150.000.000 Ευρώ την 31.12.2028. 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.

Αναλυτική επεξήγηση των παραπάνω αποτυπώνεται στη Πολιτική Αποδοχών που έχει εγκριθεί από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων στις 20/12/2023, έχει τροποποιηθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση στις 23/04/2024 και τα οποία έγγραφα βρίσκονται στο site της εταιρείας:

<https://sarantisgroup.com/media/cdln15eq/remuneration-policy-2023-greek-20-12-23.pdf>
[sarantis_bod-report-on-the-revision-of-the-remuneration-policy_final_-gr.pdf](#)

4. Σύνολο αποδοχών Διοικητικού Συμβουλίου για την χρήση 1.1.2024 – 31.12.2024

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 1.1.2024 έως 31.12.2024 διαμορφώθηκαν ως εξής:

Πίνακας 1

Σύνολο αποδοχών Διοικητικού Συμβουλίου για την χρήση 1.1.2024 – 31.12.2024

Ονοματεπώνυμο	Έτος	Σταθερές Αποδοχές €	Αναλογία %	Βραχυπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων €	Αναλογία %	Μακροπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων €	Αναλογία %	Λοιπές Παροχές €	Αναλογία %	Συνολικές αποδοχές €
Κυριάκος Σαράντης ¹	2024	300.000	93%	-	0%	-	0%	21.560	7%	321.560
Γρηγόρης Σαράντης ²	2024	300.000	96%	-	0%	-	0%	11.883	4%	311.883
Ιωάννης Μπούρας ³	2024	537.488	64%	234.200	28%	-	0%	65.720	8%	837.408
Χρήστος Βάρσος	2024	304.298	77%	44.900	11%	-	0%	47.780	12%	396.978
Ευάγγελος Σιαρλής	2024	250.513	65%	105.800	27%	-	0%	31.071	8%	387.384
Κωνσταντίνος Ροζακέας ⁴	2024	81.000	100%	-	0%	-	0%	-	0%	81.000
Αγγελική Σαμαρά	2024	51.000	100%	-	0%	-	0%	-	0%	51.000
Μιχάλης Ήμελλος	2024	66.750	100%	-	0%	-	0%	-	0%	66.750
Μαρία-Ιωάννα Πολιτοπούλου	2024	48.750	100%	-	0%	-	0%	-	0%	48.750
Νικηφοράκη Ειρήνη ⁵	2024	6.000	100%	-	0%	-	0%	-	0%	6.000
Alexandra Gren ⁶	2024	36.899	100%	-	0%	-	0%	-	0%	36.899

¹Πρόεδρος του Δ.Σ. του Ομίλου - Εκτελεστικό Μέλος από 13/5/2024. Από 1/1/2024 έως 13/5/2024 κατείχε τη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου

²Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου- Μη Εκτελεστικό μέλος από 13/5/2024. Από 1/1/2024 έως 13/5/2024 κατείχε τη θέση του Προέδρου του Δ.Σ

³Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου από 13/5/2024. Από 1/1/2024 έως 12/5/2024 κατείχε τη θέση του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου

⁴Μη Εκτελεστικό μέλος, κατείχε τη θέση του Αντιπροέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου έως τις 13/5/2024

⁵Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος έως 26/3/2024

⁶Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος από 28/3/2024

4.1 Σταθερές Αποδοχές

Κατά τη διάρκεια της χρήσης 2024, ο Όμιλος Σαράντη προχώρησε σε σημαντικές οργανωτικές αλλαγές, με στόχο την ενίσχυση της διοικητικής του αποτελεσματικότητας και τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης σταθερότητας. Η αναδιάρθρωση του Διοικητικού Συμβουλίου και η προσαρμογή των εκτελεστικών ρόλων εντάσσονται σε μια συνολική στρατηγική διακυβέρνησης που υποστηρίζει την ανάπτυξη και την επέκταση του Ομίλου στις διεθνείς αγορές.

Σύμφωνα με τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, πραγματοποιήθηκαν οι εξής βασικές μεταβολές:

- Ο κ. Κυριάκος Σαράντης ανέλαβε τη θέση του Εκτελεστικού Προέδρου, διατηρώντας ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση της στρατηγικής και στη διοικητική εποπτεία του Ομίλου.
- Ο κ. Γρηγόρης Σαράντης μετακινήθηκε σε ρόλο Μη Εκτελεστικού Αντιπροέδρου, σηματοδοτώντας την ενίσχυση του εποπτικού χαρακτήρα του Διοικητικού Συμβουλίου.

- Ο κ. Ιωάννης Μπούρας ανέλαβε τη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO), αναλαμβάνοντας την επιχειρησιακή διοίκηση και την υλοποίηση της στρατηγικής ανάπτυξης του Ομίλου.
- Ο κ. Κωνσταντίνος Ροζακάς, μετακινήθηκε στη θέση του Μη Εκτελεστικού Μέλους.
- Παράλληλα, συγκροτήθηκε Επιτροπή ESG, ενισχύοντας το πλαίσιο βιώσιμης ανάπτυξης και υπεύθυνης εταιρικής διακυβέρνησης.

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.

Η νέα διοικητική δομή ευθυγραμμίζεται με τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές, ενώ παράλληλα επιτρέπει μεγαλύτερη λειτουργική ευελιξία και έμφαση στην εκτέλεση των στρατηγικών πλάνων.

4.2 Βραχυπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων

Κατά τη χρήση 2024, 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 σχετικές αποδοχές που καταβλήθηκαν παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 της παρούσας Έκθεσης.

Πίνακας 3

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης (Μεταβλητές)	Απόδοση σε σχέση με το στόχο 2022	Απόδοση σε σχέση με το στόχο 2023	Απόδοση σε σχέση με το στόχο 2024
Κέρδη προ Φόρων και Τόκων (EBIT)	85%	110%	102%
Καθαρές Πωλήσεις	100%	100%	101%
Αποθέματα	83%	104%	101%

Κατά το 2024 δεν υφίσταται δυνατότητα ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών.

4.3 Μακροπρόθεσμο Πλάνο Κινήτρων

Για τη χρήση 2024, οι επιδόσεις του Ομίλου επιβεβαιώνουν τη θετική πορεία προς την επίτευξη των ανωτέρω δεικτών. Συγκεκριμένα, το Περιθώριο EBITDA διαμορφώθηκε στο 13,6%, αυξημένο από 12,8% το 2023, ενώ παράλληλα σημειώθηκε βελτίωση του δείκτη Κεφαλαίου Κίνησης ως ποσοστού των πωλήσεων από 19,9% το 2023 σε 19,7%, όπως αποτυπώνεται στις δημοσιευμένες οικονομικές καταστάσεις. Παράλληλα, ενεργοποιήθηκε και ο νέος πενταετής

κύκλος, με στόχο τη μακροπρόθεσμη ευθυγράμμιση των αποδοχών με τις στρατηγικές επιδιώξεις του Ομίλου.

Η διάθεση δωρεάν μετοχών προς τους δικαιούχους θα πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τις προβλέψεις της Πολιτικής Αποδοχών και κατόπιν έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά την ολοκλήρωση των σχετικών κύκλων αξιολόγησης. Ως εκ τούτου, δεν έχουν αποδοθεί ούτε προκύπτουν δικαιώματα για δωρεάν διάθεση μετοχών στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Πλάνου Κινήτρων για τη περίοδο 1.1.2024 έως 31.12.2024.

4.4 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 4 – Πενταετής Σύγκριση (% μεταβολή έναντι προηγούμενου έτους)

Μικτές αποδοχές	Μεταβολή 2020-2019	Μεταβολή 2021-2020	Μεταβολή 2022-2021	Μεταβολή 2023-2022	Μεταβολή 2024-2023
Σύνολο ετήσιων μεικτών αποδοχών μελών Δ.Σ.	-44% ¹	159%	-6%	30%	3,1%
Μέσες ετήσιες μικτές αποδοχές προσωπικού	2,3%	1,0%	4,4%	7,7%	6,6%
Οικονομικά Στοιχεία χρήσεων	Μεταβολή 2020-2019	Μεταβολή 2021-2020	Μεταβολή 2022-2021	Μεταβολή 2023-2022	Μεταβολή 2024-2023
ΓΡ.ΣΑΡΑΝΤΗΣ ΑΒΕΕ					
Πωλήσεις	9,3%	2,4%	8,8%	4,3%	10,1%
Κέρδη μετά φόρων	-76,7%	47,3%	158,5%	-72,9%	89,7%
ΟΜΙΛΟΣ ΣΑΡΑΝΤΗ					
Πωλήσεις	6,3%	3,8%	9,4%	8,0%	24,4%
Κέρδη μετά φόρων προς μετόχους Εταιρείας	1,8%	4,1%	12,7%	-13,4%	17,1%

¹ Η μείωση στις αμοιβές μελών ΔΣ το 2020 σε σύγκριση με το 2019 προκύπτει από το γεγονός ότι ο τότε Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος παραιτήθηκε οικειοθελώς από τις αμοιβές του για το έτος 2020.