

APPENINN NYRT.

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

HATÁLYOS:	
JÓVÁHAGYTA:	



Appenninn Holding

1. Tartalom

1.	Hatály és felelősségek	4
1.1	A Javadalmazási Politika célja.....	4
1.2	Fogalmak	4
1.3	Irányadó jogszabályok.....	4
1.4	Felelősség	4
1.5	Hatály.....	5
1.5.1	Személyi hatály	5
1.5.2	Időbeli hatály	5
1.5.3	Tárgyi hatály	5
2.	Javadalmazási politika Alapelvei	6
3.	Az Igazgatótanácsi tagok javadalmazása.....	6
3.1	Az Igazgatótanácsi tagok javadalmazásának Általános szabályai	6
3.2	Az Igazgatótanács tagok tisztségének ellátására vonatkozó szerződés lényeges feltételei....	7
4.	A Nem független Igazgatótanácsi tagok javadalmazása	8
4.1	Az Igazgatótanácsi tagságra tekintettel járó juttatások	8
4.2	A Társasággal megkötött munkaszerződés alapján járó juttatások.....	8
4.3	Az Igazgatótanács Nem Független Tagjaival kötött munkavégzésre vonatkozó szerződések lényeges feltételei	10
5.	Vezérigazgató javadalmazása, munkavégzésre vonatkozó szerződések lényeges feltételei.....	10
5.1	A Vezérigazgató személyi alapbére	11
5.2	A vezérigazgató prémiuma.....	11
5.3	A vezérigazgató költségtérítései, egyéb juttatásai.....	11
5.4	munkavégzésre vonatkozó szerződések lényeges feltételei.....	11
6.	Munkavállalók munkabérére vonatkozó rendelkezések.....	12
7.	A Változó Juttatási Elemek Odaítélésének Kritériumai, Visszakövetelés, Halasztási Időszak	12
7.1	Változó Juttatási Elemek (Prémium) Odaítélésének Kritériumai	12
7.2	Visszakövetelés.....	14
8.	Versenykorlátozás	14
9.	Elfogadására vonatkozó eljárás, módosítása, a javadalmazási politika felülvizsgálata, végrehajtása	14



Appeninn Holding

9.1	A javadalmazási politika előkészítése, elfogadása módosítása.....	14
9.2	A Javadalmazási politika végrehajtása	15
9.3	A Javadalmazási Politika felülvizsgálata	15
10.	Javadalmazási politikától való eltérés	15
11.	Ellenőrzés	16
12.	Javadalmazási bizottság	16
13.	Javadalmazási politika, javadalmazási jelentés nyilvánossága.....	16
14.	Összeférhetetlenség.....	16



Appennin
Holding

1. HATÁLY ÉS FELELŐSSÉGEK

1.1 A JAVADALMAZÁSI POLITIKA CÉLJA

A jelen javadalmazási politika (a továbbiakban: „**Javadalmazási Politika**”) mint a Társaság belső szabályozójának célja, hogy biztosítsa az Appennin Vagyonkezelő Holding Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: „**Társaság**”) hatékony és eredményes javadalmazási politikájának megvalósítását, ennek keretében világos, átlátható és prúdens működést biztosító alapelveket határozzon meg, melyek összhangban vannak a Társaság üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel, hosszú távú érdekeivel és fenntartható üzleti eredményességével. A Javadalmazási Politika célja továbbá, hogy biztosítsa a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló javadalmazási gyakorlat megvalósítását, a Társaság hosszú távú terveivel is összhangban álló javadalmazási rendszerének szabályozását. A Javadalmazási Politika hozzájárul a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához. A Javadalmazási Politika és azon alapuló jutatások a vállalati teljesítmény hosszú távú növelésének ösztönzésével biztosítja, hogy a munkavállalók érdeke egybeessen a Társaság érdekeivel.

A Társaság jelen Javadalmazási Politika keretében kizárólag a Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó személyekre vonatkozó konkrét irányelveket, ösztönzési rendszert és javadalmazási elemeket határozza meg, érintve a Társaság további munkavállalóira vonatkozó javadalmazás meghatározásának elveit, a munkavállalók javadalmazására vonatkozóan konkrét szabályozást a Társaság Javadalmazási Szabályzata tartalmazza.

1.2 FOGALMAK

- Igazgatótanács független tagja: A Társaság Igazgatótanácsának azon tagjai, akik nem állnak munkaviszonyban a Társasággal
- Az Igazgatótanács nem független tagjai: A Társaság Igazgatótanácsának azon tagjai, akik Igazgatótanácsi tagságuk mellett munkaviszonyban is foglalkoztatásra kerülnek a Társaság által
- Tiszteletdíj: A Társaság Igazgatótanácsának megbízási jogviszonyára tekintettel juttatott megbízási díj

1.3 IRÁNYADÓ JOGSZBÁLYOK

- Ptk.: A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
- Htrsztv.: A hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény
- Mt.: A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

1.4 FELELŐSSÉG

Jelen Javadalmazási Politika foglalt rendelkezések betartásáért és betartatásáért a Társaság Vezérigazgatója a felelős.



Appenninn Holding

1.5 HATÁLY

1.5.1 Személyi hatály

Jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya a Társaságnál a Htrsztv. 2. §-a szerinti Igazgatói pozíciót betöltő alábbi személyekre terjed ki:

- a Társaság Igazgatótanácsának tagjai, valamint
- a Vezérigazgató (a továbbiakban együttesen: „**Igazgatók**”).

A Ptk. irányadó rendelkezései, valamint a Társaság Alapszabálya, Szervezeti és Működési szabályzata alapján a Társaság ügyvezető szerve — az igazgatóság és a felügyelő bizottság helyett — az egységes irányítási rendszert megvalósító Igazgatótanács, amely legalább 5 (öt), legfeljebb 9 (kilenc) természetes személy tagból áll. A Társaság Igazgatótanács tagjainak feladatellátása megbízási jogviszonyon alapul. E mellett az Igazgatótanács nem független tagjai egyben a Társaság munkavállalói lehetnek, mely esetben az Mt. szerinti vezető állású munkavállalónak minősülnek és jogosultak az Igazgatótanácsi tiszteletdíjuk mellett a munkajogi jogviszonyból származó javadalmazásra is. A két jogviszony feltételei egymásra is tekintettel kerülhetnek megállapításra, valamint egymástól függetlenül is megszűnhetnek, vagy – a megfelelő jogi aktust követően – módosíthatók.

Az Igazgatótanács független tagjai kizárólag jelen Javadalmazási Politika 3. pontja szerinti javadalmazásban részesülnek, míg az Igazgatótanács nem független tagjaira vonatkozó rendelkezéseket jelen Politika 4. pontja szerinti javadalmazásban részesülnek.

A Társaság Igazgatótanácsa Vezérigazgatót nevez ki, a Társaság tevékenységével kapcsolatos operatív feladatok ellátására. A Társaság Vezérigazgatója munkaviszony keretében látja el feladatait. A Vezérigazgató egyben az Igazgatótanács tagja is lehet, mely esetben az Igazgatótanács nem független tagjának minősül. A Vezérigazgató felett az Igazgatótanács gyakorolja a munkáltatói jogokat. A Vezérigazgató javadalmazására vonatkozó rendelkezéseket jelen Politika 6. pontja tartalmazza.

1.5.2 Időbeli hatály

Jelen Javadalmazási Politika az Igazgatótanács által történő elfogadását és a Társaság Közgyűlésének véleménynyilvánító szavazásra bocsátását követően a Javadalmazási Politika haladéktalan kihirdetését követő napon lép hatályba. A Javadalmazási Politika a hatályba lépésétől számított legfeljebb 4 éven keresztül alkalmazandó.

1.5.3 Tárgyi hatály

Jelen Javadalmazási Politika tárgyi hatálya kiterjed az Igazgatók részére a Társaság által nyújtott mindennemű kifizetésre vagy juttatásra, amennyiben arra az Igazgatók által nyújtott szolgáltatás



Appeninn Holding

ellentételezéseként kerül sor. E Javadalmazási Politika szabályait kell tehát alkalmazni a Társaság által az Igazgató részére a Társasággal fennálló munkaviszonyára, megbízási jogviszonyára, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyára tekintettel nyújtott ellenértékre, ideértve különösen a munkabért, tiszteletdíjat, jutalmat, egyéb pénzbeli, és nem pénzbeli juttatásokat, költségtérítést vagy más vagyoni értékű jog juttatását.

2. JAVADALMAZÁSI POLITIKA ALAPELVEI

A Társaság Javadalmazási Politikájával kialakított javadalmazási rendszerének alapelve, hogy versenyképes javadalmazást biztosítson a Társaság Igazgatói és munkavállalói részére a Társaság hosszútávú stratégiájának megvalósítása érdekében, tekintettel arra, hogy a Társaság álláspontja szerint a javadalmazás ösztönző hatása fontos szerepet játszik e célok elérésének támogatásában. A Társaság így a javadalmazási rendszere kialakítása során különös figyelmet fordít a juttatások méltányos, az adott pozíció ellátásához igazodó felelősséggel arányos kialakítására. A Társaság e mellett elkötelezett a munkavállalói hosszútávú foglalkoztatása mellett, melynek alapvető feltétele, hogy a Társaság munkavállalói számára folyamatosan a munkaerőpiac által megteremtett versenyképes juttatásokat nyújtson. A javadalmazás bizonyos elemeinek megállapításánál a Társaság minden esetben értékeli az adott személy munkavégzésének hatékonyságát, elért eredményeit, tapasztalatait, a Társaságnál eltöltött idejének hosszát. A javadalmazás mértékének meghatározásánál a Társaság törekszik, hogy az ésszerű és valódi teljesítményt díjazó, a gazdasági célkitűzések megvalósítását elősegítő, és a hatékony munkavégzésre ösztönző legyen.

3. AZ IGAZGATÓTANÁCSI TAGOK JAVADALMAZÁSA

3.1 AZ IGAZGATÓTANÁCSI TAGOK JAVADALMAZÁSÁNAK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

Társaság vezető tisztségviselőinek minősülő Igazgatótanácsi tagok tevékenységüket megbízási jogviszonyban, határozatlan időre a Társaságnál kialakult gyakorlat szerint fix összegű Tiszteletdíj ellenében látják el, amelyek összegét a Társaság Közgyűlése évről évre külön napirendi pontban hagy jóvá. Az Igazgatótanács tagjai azonos összegű tiszteletdíjban részesülnek. Az Igazgatótanács tagjai nem részesülnek a Tiszteletdíjon felül egyéb juttatásban vagy jutalomban, díjazásuknak nincsen változó eleme, mivel a Társaság úgy ítéli meg, hogy az a Társaság konszolidációs törekvéseivel ellentétesen ösztönözheti a túlzott rövidtávú kockázatvállalást.

A Tiszteletdíj összegének előterjesztésekor a Társaság figyelemmel van arra, hogy annak kellően magasnak kell lennie ahhoz, hogy illeszkedjen a Társaság javadalmazási rendszerébe, valamint, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és gazdasági szférában elfogadott helyének, szerepének. A Társaság az



Appenninn Holding

Igazgatótanács tagok javadalmazásának kialakításakor ugyanakkor a Társaság munkavállalóinál jellemzően szerényebb, de mégis a szükséges munkaráfordításokkal, kompetenciákkal és felelősségrevalással arányos javadalmazási feltételeket állapít meg.

A Tiszteletdíjra vagy annak arányos részére az Igazgatótanács tagja a megbízás (megválasztás) kezdetétől megbízatás megszűnésének napjáig jogosult, függetlenül a megbízatás megszűnésének okától.

Javadalmazási elem megnevezése	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy	Összeg
Tiszteletdíj, mint rögzített javadalmazási elem	Az Igazgatótanács tag megválasztásával egy időben a Közgyűlés által meghatározott rögzített összegű bruttó megbízási díj, ami az Igazgatótanácsi tagsággal járó feladatok ellenértékéért szolgál. A Társaság Igazgatótanácsi tagjai a Társaság leányvállalataitól javadalmazásban nem részesülnek.	Az Igazgatók tiszteletdíját évente az éves rendes Közgyűlés állapítja meg a következő éves rendes Közgyűlésig tartó határozott egyéves időszakokra.	200.000 Ft/hó
Változó díjelemek, jutalmak	Az Igazgatótanácsi tagok célhoz kötött változó juttatásokban, jutalmakban nem részesülnek.	Közgyűlés	–
Költségtérítés	Az Igazgatótanácsi tagok költségtérítésre nem jogosultak.	Közgyűlés	–
Egyéb juttatások	Az Igazgatótanácsi tagok nyugdíj és egészségbiztosítási programjában, illetve ezeken kívül egyéb juttatásban nem részesülnek.	Közgyűlés	

3.2 AZ IGAZGATÓTANÁCS TAGOK TISZTSÉGÉNEK ELLÁTÁSÁRA VONATKOZÓ SZERZŐDÉS LÉNYEGES FELTÉTELEI

Szerződéses Feltétel	Alkalmazott politika
Időbeli hatály	Az Igazgatótanácsi tagokat a Közgyűlés határozatlan időre nevezi ki.



Appeninn Holding

Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási szabályok	Korengedményes nyugdíjazással kapcsolatos programot a Társaság nem tart fenn.
Felmondási idő, és a szerződés megszüntetésének feltételei	Az Igazgatótanács tagok megbízási jogviszonya a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik/szűnhet meg. E személyeket a Közgyűlés jogosult visszahívni akár azonnali hatállyal. Az Igazgatótanács tagok bármikor lemondhatnak, de ha a Társaság működése ezt megkívánja a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.
Szerződés megszüntetése esetén járó kifizetések	Az Igazgatótanács tagjai nem jogosultak semmiféle olyan pénzügyi kompenzációra, amely közvetlenül vagy közvetve kapcsolódhat az Igazgatótanács tagjaként betöltött megbízatásának megszűnéséhez, különösképpen nem jogosultak végkielégítésre, díjazásra vagy egyéb a pénzügyi kifizetésre, amely összefüggésben lehet az Igazgatótanács tagok megbízatásának megszűnésével.

4. A NEM FÜGGETLEN IGAZGATÓTANÁCSI TAGOK JAVADALMAZÁSA

4.1 AZ IGAZGATÓTANÁCSI TAGSÁGRA TEKINTETTEL JÁRÓ JUTTATÁSOK

A nem független Igazgatótanácsi tagokat e tisztségükre tekintettel megillető juttatásokra jelen Javadalmazási Politika 3. pontjában foglaltak az irányadók.

4.2 A TÁRSASÁGGAL MEGKÖTÖTT MUNKASZERZŐDÉS ALAPJÁN JÁRÓ JUTTATÁSOK

Az Igazgatótanács nem független tagjai minden esetben az Mt. szerinti vezető állású munkavállalóknak minősülnek, akik a Tiszteletdíjon felül Társasággal kötött munkaszerződésükben meghatározott – a jelen Javadalmazási Politikában foglaltaknak megfelelően kialakított – juttatásokban is részesülnek. A Társasággal munkaviszonyban is álló Igazgatótanácsi tagok juttatásainak megállapítása a Vezérigazgató hatáskörébe tartoznak.

A Társaság a Javadalmazási Politikája útján a magyar munkaerőpiac helyzetéhez mérten versenyképes juttatásokat biztosít a nem független Igazgatótanácsi tagok számára, így is ösztönözve őket az üzleti tervekben kitűzött, valamint a hosszabb távú stratégiai célok elérésére.



Appeninn Holding

Az Igazgatótanács nem független tagjai különösen az alábbi fix, illetve változó javadalmazási elemekben részesül(het)nek

Javadalmazási elem megnevezése	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy
Alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlékok, díjazások.	A nem független Igazgatótanácsi tag garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke a munkaszerződésben rögzített, és amely tükrözi a munkakör komplexitását, szerepét, valamint súlyát a szervezetben, és amelynek meghatározása, vagy módosítása során szerepet kap az egyéni teljesítmény, képesség és kompetencia.	Vezérigazgató
Jogszabály által előírt, a Társaság által megtérítendő juttatások	Munkába járással kapcsolatos költségek megtérítése	-
Cafeteria	A Társaság munkavállalói tekintetében béren kívüli juttatás keretében a nem független Igazgatótanácsi tagok által megválasztott elemeket biztosítja.	A Társaság Igazgatótanácsa
Prémium, mint változó juttatási elem	A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó nem független Igazgatótanácsi tagok előző évi teljesítményük alapján évente egyszer Prémiumban részesülhetnek. A Prémium kifizetésének feltételeit jelen Politika 7. pontja tartalmazza.	Vezérigazgató
Cégautó használat, üzemanyag térítés	A nem független Igazgatótanácsi tagok mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira jogosult a szolgálati személygépkocsit használni a hatályos adójogszabályoknak megfelelően.	Vezérigazgató
Költségtérítés	A nem független Igazgatótanácsi tagok költségtérítést csak munkájukhoz kapcsolódóan, az éves tervekben	Vezérigazgató



Appeninn Holding

	meghatározott mértékben számolhatják el.	
Egyéb juttatások	Társaság nem alkalmaz nyugdíjjuttatást.	

4.3 AZ IGAZGATÓTANÁCS NEM FÜGGETLEN TAGJAIVAL KÖTÖTT MUNKAVÉGZÉSRE VONATKOZÓ SZERZŐDÉSEK LÉNYEGES FELTÉTELEI

Szerződéses Feltétel	Alkalmazott politika
Időbeli hatály	A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatók munkaszerződése határozatlan időre szól.
Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási szabályok	Korengedményes nyugdíjazással kapcsolatos programot a Társaság nem tart fenn.
Felmondási idő, és a szerződés megszüntetésének feltételei	A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatótanácsi tagok munkaszerződése az Mt. vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályai szerint szüntethető meg, amely egyégesen alkalmazandó mind a nem független Igazgatótanács tagjának, mind a Társaság felmondásának esetére.
Szerződés megszüntetése esetén járó kifizetések	A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatótanács tagok tekintetében Társaság nem alkalmaz nyugdíjjuttatást, a munkaügyi szabályoktól eltérő végkielégítést, vagy a munkaviszony megszűnésére járó egyéb juttatást, ide nem értve a munkahely elvesztéséhez kapcsolódó olyan megállapodás alapján kifizetett összegeket, amely szerint a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél. A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy az Igazgató felmondási idő tejes időtartamára felmentse a munkavégzés alól.

5. VEZÉRIGAZGATÓ JAVADALMAZÁSA, MUNKAVÉGZÉSRE VONATKOZÓ SZERZŐDÉSEK LÉNYEGES FELTÉTELEI



Appeninn Holding

5.1 A VEZÉRIGAZGATÓ SZEMÉLYI ALAPBÉRE

A Társaság első számú operatív felelős vezetője a Vezérigazgató. A Vezérigazgató munkaviszonyban látja el feladatait. A Vezérigazgató személyi alapbérének irányadó mértékét az Igazgatótanács, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója – figyelembe véve a Társaság pénzügyi helyzetét, a foglalkoztatottak létszámát és a Társaság stratégiában megfogalmazott tervek teljesülését – állapítja meg.

Amennyiben a Társaság Vezérigazgatója egyben a Társaság Igazgatótanácsának tagja, úgy Vezérigazgatói alapbéréből függetlenül jogosult jelen Javadalmazási Politika 3. pontja szerinti juttatásokra is.

5.2 A VEZÉRIGAZGATÓ PRÉMIUMA

A Vezérigazgató tekintetében a Társaság adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony, költségtakarékos működésre ösztönző prémium rendszert kell érvényesíteni, a Társaság Javadalmazási Politikájával összhangban.

A Vezérigazgató prémiumban részesítendő, ha az előre kitűzött célokat/meghatározott feladatokat teljesítette. A prémium feltételeinek meghatározására lehetőleg az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, de legkésőbb az üzleti terv elfogadását követő két hónapon belül kell sort keríteni. A kitűzés tartalmazza a prémium maximális mértékét, a teljesítendő feladatokat, az értékelés időpontját. A Vezérigazgató prémium kiírásáról, valamint annak értékeléséről az Igazgatótanács jogosult dönteni.

A feladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor, de legkésőbb azt követő két hónapon belül történik. Amennyiben az előre meghatározott feladatok, kitűzött célok nem 100%-ban teljesülnek, az Igazgatótanács a prémium arányos kifizethetőségéről is határozhat.

Éves szinten a maximálisan elérhető prémium összege a Vezérigazgató éves alapbérének 60%-nak mértékében kerülhet megállapításra.

5.3 A VEZÉRIGAZGATÓ KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEI, EGYÉB JUTTATÁSAI

A Vezérigazgató juttatásaira jelen Javadalmazási Politika 4. 2.-es pontjában foglaltak az irányadók.

5.4 MUNKAVÉGZÉSRE VONATKOZÓ SZERZŐDÉSEK LÉNYEGES FELTÉTELEI

A Vezérigazgató munkaszerződésére jelen Javadalmazási Politika 4.3.-as pontjában foglaltak az irányadók.



Appeninn
Holding

6. MUNKAVÁLLALÓK MUNKABÉRÉRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

A Társaság a nem vezető beosztású munkavállalók munkabérét (az alpbért) piaci alapon és a versenyképesség biztosításának figyelembevételével állapítja meg akként, ami alkalmas a versenyképes munkaerő megszerzésére és megtartására, valamint, hogy a felelősségvállalás és a méltányosság elvei egyformán érvényesüljenek.

A Társaság a munkavállalók tekintetében fix, illetve változó juttatási elemeket alkalmaz a Társaság irányadó szabályának megfelelően. A Társaság a javadalmazás változó elemként különösen előre meghatározott feltételek teljesítése prémiumot, illetve egyedi elbírálás alapján jutalmat állapíthat meg, illetve juttathat a munkavállalók számára. A Társaság munkavállalók juttatásait, annak egyes elemeit a tárgyévét követő év január 31. napjáig felülvizsgálja és amennyiben abban változtatást eszközöl, ezen változtatások – eltérő rendelkezés hiányában – a január 31. napjától lépnek hatályba. A módosításokat a BÉT prémium kategóriába tartozó hasonló méretű vállalatok, versenytársak béradatai, a Társaság általános béripolitikája, valamint a felelősségi szintek bővülése, szűkülése és a felelős területeken végzett munka minősége egyaránt befolyásolja. A javadalmazás mértékének kialakításakor a Társaság az figyelembe veszi azonos elbírálás, átláthatóság, arányosság és a diszkrimináció tilalmának elvét.

A munkavégzésre vonatkozó szerződés időtartama, az alkalmazandó felmondási idő, a kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszerek fő jellemzői, a szerződés megszüntetésének feltételei és a megszüntetés esetén járó kifizetések vonatkozásában a Társaság az Mt., valamint az egyéb alkalmazandó jogszabályok és előírások vonatkozó rendelkezéseit alkalmazza, azzal, hogy a végleges munkaszerződés feltételei az aktuális munkaerő-piaci feltételek és a munkavállalóval történt megegyezés alapján kerülnek megállapításra.

7. A VÁLTOZÓ JUTTATÁSI ELEMELK ODAÍTÉLÉSÉNEK KRITÉRIUMAI, VISSZAKÖVETELÉS, HALASZTÁSI IDŐSZAK

7.1 VÁLTOZÓ JUTTATÁSI ELEMELK (PRÉMIUM) ODAÍTÉLÉSÉNEK KRITÉRIUMAI

A Prémiumot, mint változó juttatási elemet minden esetben a nem független Igazgatótanácsi tag egyéni teljesítményéhez kötött. A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó nem független Igazgatótanácsi tagok előző évi teljesítményük alapján évente egyszer Prémiumban részesülhetnek. A teljesítmény javadalmazásra rendelkezésre álló prémiumtömeg a tárgyévre vonatkozó üzleti



Appenninn Holding

tervben kerül meghatározásra. A prémiumhoz tartozó célkitűzéseket, a Prémium lehetséges mértékét a munkáltatói jogokat gyakorló személy (Vezérigazgató) határozza meg.

A Társaság a Vezérigazgató javaslata alapján átlátható és következetes módon határozza meg a teljesítménybérben részesülők körét és a teljesítményhez igazodó javadalmazás arányát azzal, hogy ennek során figyelemmel van a különböző szakterületeken és pozíciókban megnyilvánuló eltérő hozzáadott értékre. A teljesítményhez igazodó javadalmazás meghatározása kötődik egyrészt a vállalati célok megvalósulásához, továbbá az érintett személynek kitűzött célok eléréséhez is.

A Társasági célok meghatározásakor az adózás előtti eredmény, az egyéni célok meghatározásakor az adott személy konkrét célkitűzései kerülnek rögzítésre. Az év közbeni be nem tervezett rendkívüli projektek költség- és eredményhatásai egyedi mérlegelés alapján kerülnek figyelembevételre. Az egyes célok elérését évente kell ellenőrizni. A Prémium kifizetésére ezen értékelés elvégzését követően kerülhet sor. Az értékelést a munkáltatói jogkör gyakorlója végzi a féléves tőzsdei jelentések, az éves beszámoló, továbbá az egyes személyek célkitűzései megvalósulásának ellenőrzése alapján.

A Vezérigazgató a Társasági tervcélok teljesüléséről fél évente számol be az Igazgatótanács részére. A teljesítményértékelés során a mennyiségi és minőségi követelmények megfelelő arányát az értékelt a nem független Igazgatótanácsi tag tevékenysége és felelősségi körének függvényében kell meghatározni. A mennyiségi és minőségi követelmények arányára alkalmazott elveket a Társaság dokumentálja és minden munkavállaló szintjén meghatározza.

A Prémium kifizetésére pénzben kerülhet sor. Prémiumban a nem független Igazgatótanácsi tagok kizárólag akkor részesülhetnek, illetve a prémium kizárólag akkor kerülhet kifizetésre, amennyiben ez a Társaság pénzügyi és likviditási helyzetét nem veszélyezteti.

A teljesítményjavadalmazás esedékes részleteinek elszámolására az értékelt időszakot követő év legkésőbb június 30. napjáig kerül sor.

A Javadalmazás Politika ösztönzési rendszer mutatói egyrészt az éves üzleti terv főbb számai, másrészt az üzleti tervben rögzített társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos mutatók. A Társaság tevékenysége során kiemelt figyelmet fordít a fenntarthatóságra, a hátrányos helyzetű csoportok támogatására, az etikus magatartásra, az értékteremtésre, melyet az ösztönzési rendszer kialakításával is támogat. A munkáltatói jogkör gyakorlója a változó – teljesítményhez igazodó – javadalmazás alapját képező célkitűzések meghatározásakor a Társaság társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos mutatókat határoz meg.

A Javadalmazás Politikai ösztönzési rendszer keretében történő kifizetés egy összegben történik. Tárgyévet követő évben az éves mutatószámok értékelése után, a maximális keretösszeg figyelembevételével történik az elszámolás, a tárgyévet követő 6. hónap utolsó munkanapjáig.



Appenninn
Holding

7.2 VISSZAKÖVETELÉS

Teljesült kritériumok alapján, jogszerűen kifizetett jutalom nem követelhető vissza.

Visszakövetelésnek jogsértés esetén, így különösen akkor van helye, ha:

- kifizetés a Társaság beszámolóiban, jelentéseiben vétett lényeges hiba alapján történt; vagy
- az Igazgató megtévesztő, félrevezető módon mutatta be elértként a kifizetés feltételül szabott célt, vagy eredményt, vagy annak megítélésekor a döntésre jogosult más okból volt tévedésben;
- az Igazgató akár általa, akár harmadik személy által elkövetett jogsértés következtében jutott a kifizetéshez.

Visszakövetéssel kapcsolatos igényt a Társaság a munkajogi elévülési időn belül érvényesíthet az Igazgatóval szemben.

8. VERSENYKORLÁTOZÁS

A Társaság valamennyi – a Társasággal munkajogi jogviszonyban (is) álló – Igazgatójával köthet versenytildalmi megállapodást. A versenytildalmi kötelezettség időtartama a jogviszony megszűnésétől számított legalább három (3), legfeljebb tizenkét (12) hónap. A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy a jogviszony létesítése alkalmával meghatározott versenytildalmi időszakot egyoldalúan lerövidítse, vagy – indokolt esetben – a versenytildalmi megállapodástól egyoldalúan elálljon. A versenytildalmi megállapodásban vállalt kötelezettségek betartása fejében az Igazgató számára a Társaság legalább az azonos időszakra járó – a munkajogi jogviszonyából származó rögzített javadalmazás – egyharmadának megfelelő ellenértéket állapíthat meg, figyelemmel az Igazgató képzettségére, tapasztalataira, valamint arra, hogy a versenytildalom milyen mértékben akadályozza őt karrierje folytatásában.

9. ELFOGADÁSÁRA VONATKOZÓ ELJÁRÁS, MÓDOSÍTÁSA, A JAVADALMAZÁSI POLITIKA FELÜLVIZSGÁLATA, VÉGREHAJTÁSA

9.1 A JAVADALMAZÁSI POLITIKA ELŐKÉSZÍTÉSE, ELFOGADÁSA MÓDOSÍTÁSA

A Javadalmazási Politikát az Igazgatótanács készíti elő, – ügyrendje szerint – elfogadja és dönt annak szükséges módosításairól és terjeszti a Közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás céljából. Ennek értelmében a Javadalmazási Politika az esetleges Közgyűlési elutasítás esetén is alkalmazható.



Appenninn Holding

Ha a Közgyűlés elutasítja a Javadalmazási Politikát, akkor a Társaságnak az átdolgozott Javadalmazási Politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő Közgyűlésen elő kell terjesztenie. E mellett módosítást az Igazgatótanács tagjai, illetve a Társaság Auditbizottság tagjai – jelen Javadalmazási Politika 9.3. pontjában foglaltak szerint – kezdeményezik. A Javadalmazási Politika módosítása kizárólag írásban, az Igazgatótanács döntése alapján történhet.

A Javadalmazási Politika átdolgozása esetén a Közgyűlés elé terjesztett új Javadalmazási Politikának tartalmaznia kell a Javadalmazási Politikával kapcsolatos legutóbbi Közgyűlési szavazás óta végbement valamennyi lényeges módosítás leírását és magyarázatát, valamint annak bemutatását, hogy hogyan veszi figyelembe a részvényeseknek a Javadalmazási Politikával és a jelentésekkel kapcsolatos véleményét és szavazatát.

A Javadalmazási Politikát a módosításokkal egységes szerkezetbe foglaltna a Társaság honlapján közzé kell tenni jelen Javadalmazási Politika 13. pontja szerint. A Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés napirendjére kell tűzni.

9.2 A JAVADALMAZÁSI POLITIKA VÉGREHAJTÁSA

A Javadalmazási Politika végrehajtásáért Társaság Vezérigazgatója felel. A Vezérigazgató szükség szerint tájékoztatja az Igazgatótanácsot a Javadalmazási Politika végrehajtásáról.

9.3 A JAVADALMAZÁSI POLITIKA FELÜLVIZSGÁLATA

A Társaság Auditbizottsága legalább évente egyszer független belső felülvizsgálatnak veti alá a Javadalmazási Politika megfelelő végrehajtását, melynek során ellenőrzi, hogy a Javadalmazási Politika végrehajtása megfelel-e az Igazgatótanács által jóváhagyott alapelveknek. A felülvizsgálat során a tudomására jutott szükséges módosítások vonatkozásában az Auditbizottság javaslatot tesz az Igazgatótanács részére.

10. JAVADALMAZÁSI POLITIKÁTÓL VALÓ ELTÉRÉS

A Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni. Az esetleges eltérési szándék esetén a Vezérigazgató előterjesztést készít, amely tartalmazza, hogy a Javadalmazási Politika mely elemétől kíván (időtartamot is meghatározva) eltérni, illetve az eltérés indokát rendelkezésére bocsátja. Az Igazgatótanács abban az esetben jogosult – a Javadalmazási Politika előterjesztés szerinti elemétől való eltéréstől – határozni, ha az eltérés

- a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosításához szükséges, így különösen, de nem kizárólag a piaci,



Appenninn Holding

jogszabályi vagy adózási környezet változásakor, ha az eltérést az érintettel szembeni méltányosság igazolja,

- kizárólag a Társaság nem független Igazgatótanácsi tagok munkaviszonya alapján teljesítendő juttatást, így különösen az alapbért és bérpótlékokat, valamint a jutalmat érinti.

A Javadalmazási Politikától való eltérésről szóló határozat meghozatalakor nem szavazhat az az Igazgatótanácsi tag, aki a határozat alapján javadalmazásban részesít, kötelezettséget állapít meg.

11. ELLENŐRZÉS

A Javadalmazási Politika végrehajtása ellenőrzésének eszköze a javadalmazási jelentés, melyet a Társaság évente elkészít. A javadalmazási jelentés tervezetét a Társaság Vezérigazgatója készíti elő és tárja az Igazgatótanács elé.

A javadalmazási jelentést véleménynyilvánítás céljából a Társaság köteles a Közgyűlés elé terjeszteni. A javadalmazási jelentés teljes körű áttekintést nyújt az Igazgatók javadalmazásáról, amely növeli a Társaság átláthatóságát és elszámoltathatóságát, hiszen a befektetők ezáltal átfogó képet kaphatnak az egyes Igazgatók javadalmazása tekintetében, melyhez elengedhetetlen, hogy a javadalmazás minden eleme és összege nyilvános legyen.

12. JAVADALMAZÁSI BIZOTTSÁG

Tekintettel arra, hogy Társaságnál kialakult gyakorlat szerint az Igazgatótanács tagjai a Közgyűlés által külön napirendi pontban elfogadott, előre meghatározott összeg ellenében látják el tisztségüket, a Társaságnál nem működik külön javadalmazási bizottság.

13. JAVADALMAZÁSI POLITIKA, JAVADALMAZÁSI JELENTÉS NYILVÁNOSSÁGA

A Társaság a Javadalmazási Politikáról történő Közgyűlési szavazást – annak elutasítása esetén az ismételt szavazást – követően haladéktalanul nyilvánosságra hozza – a szavazás dátumával és eredményével együtt – és azt annak érvényessége alatt a honlapján díjmentesen elérhetővé teszi.

A javadalmazási jelentést a Társaság a Közgyűlés határozatát követően honlapján legalább tíz (10) éves időtartamra – díjmentesen – nyilvánosan elérhetővé teszi.

14. ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

Az összeférhetetlenség kizárása biztosításának alapelve, hogy a döntéshozatal során nem szavazhat az az Igazgatótanácsi tag, akinek javadalmazását a döntés esetlegesen érintené, mely az alábbi eljárási szabályokban valósul meg:



Appenninn Holding

A Társaság Alapszabálya alapján a Közgyűlés hatáskörébe tartozik az Igazgatótanács tagjainak a megválasztása, valamint a díjazásának megállapítása. A Közgyűlés határozatát az Igazgatótanács által előkészített előterjesztés alapján hozza meg, ezáltal egyrészt a Közgyűlés által megválasztott új Igazgatótanács tag nem vesz részt, illetve nem hoz döntést a javadalmazása tekintetében. Másrészt amennyiben a Közgyűlés a regnáló Igazgatótanács tagok díjazásában dönt, úgy a Közgyűlési előterjesztést megalapozó – az Igazgató személyét érintő – Igazgatótanács határozat meghozatalánál az Igazgató nem szavazhat, és őt az e kérdésben történő határozathozatal során a határozatképesség megállapításánál számításon kívül kell hagyni.