

APPENINN NYRT.

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

HATÁLYOS:	2024. ÁPRILIS 26.
JÓVÁHAGYTA:	A KÖZGYŰLÉS A JELENLÉVŐK (...%) ... TÖBBSÉGÉVEL A ... / 2024.(04.26.) SZ. KÖZGYŰLÉSI HATÁROZATTAL

1. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA CÉLJA

A jelen javadalmazási politika (a továbbiakban: „**Javadalmazási Politika**”) célja, hogy biztosítsa az Appeninn Vagyonkezelő Holding Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: „**Társaság**”) hatékony és eredményes javadalmazási rendszerének megvalósítását, ennek keretében világos, átlátható és prudens működést garantáló alapelveket határozzon meg, melyek összhangban vannak a Társaság üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel, hosszú távú érdekeivel és fenntarthatóságával, illetve támogatják ezek megvalósulását.

A Javadalmazási Politikán alapuló versenyképes javadalmazáson keresztül a Társaság a munkavállalókat érdekeltté kívánja tenni a lefektetett célok elérésében.

A Társaság jelen Javadalmazási Politika keretében kizárólag a Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó személyekre vonatkozóan határoz meg konkrét irányelveket, ösztönzési rendszert és javadalmazási elemeket. Ugyanakkor a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény rendelkezéseivel összhangban érinti a Társaságnak a jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya alá nem tartozó munkavállalóira vonatkozó javadalmazása meghatározásának elveit és foglalkoztatásuk feltételeit.

2. IRÁNYADÓ JOGSZABÁLYOK

- (i) Ptk.: a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
- (ii) Hrszvtv.: a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény
- (iii) Mt.: a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

3. SZEMÉLYI ÉS TÁRGYI HATÁLY

Jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya a Társaságnál a Hrszvtv. 2. § 2. pontja szerinti igazgatói pozíciót betöltő alábbi személyekre terjed ki:

- (i) a Társaság Igazgatótanácsának tagjaira, valamint
- (ii) a vezérigazgatóra

(a továbbiakban együttesen: „**Igazgatók**”).

A Ptk. irányadó rendelkezései, valamint a Társaság Alapszabálya és az azzal összhangban készült 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 igazgatótanácsi tagjainak e tisztségükkel járó feladat ellátása megbízási jogviszonyon alapul.

Az Igazgatótanács tagjai e tisztségük ellátásáért kizárólag jelen Javadalmazási Politika 7.1. pontja szerinti javadalmazásban részesülnek.

A Társaság Igazgatótanácsa vezérigazgatót nevez ki a Társaság stratégiájának megvalósításához szükséges tevékenység és funkciók irányítására. A Társaság vezérigazgatója munkaviszony keretében látja el feladatait és vezető állású munkavállalónak minősül. A vezérigazgató az Igazgatótanács tagja is lehet. A vezérigazgató felett az Igazgatótanács gyakorolja a munkáltatói jogokat. A vezérigazgató javadalmazására vonatkozó rendelkezéseket jelen Javadalmazási Politika 8.1.-8.3. pontjai tartalmazzák.

4. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA MEGHATÁROZÁSA, IDŐBELI HATÁLYA

A Javadalmazási Politikát az Igazgatótanács készíti elő, fogadja el és dönt annak a Közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás céljából történő előterjesztéséről. Kizárólag a Közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási Politika alapján teljesíthető kifizetés az Igazgatók részére.

Amennyiben a Közgyűlés elutasítja a Javadalmazási Politikát, a Társaságnak az átdolgozott Javadalmazási Politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő Közgyűlésen elő kell terjesztenie.

A Javadalmazási Politika a Közgyűlés jóváhagyó határozatával lép hatályba és annak módosítását jóváhagyó Közgyűlési határozat meghozataláig hatályban marad.

5. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA VÉGREHAJTÁSA ÉS FELÜLVIZSGÁLATA

A Közgyűlés által jóváhagyott Javadalmazási Politika végrehajtásáért az Igazgatótanács felel. Az Igazgatótanács az adott üzleti év lezárását tárgyaló igazgatótanácsai ülésen tárgyalja a vezérigazgató által elkészített javadalmazási jelentést, és értékeli, hogy a Társaság javadalmazási gyakorlata összhangban áll-e az elfogadott Javadalmazási Politikával. Az Igazgatótanács a javadalmazási jelentést véleménynyilvánítás céljából köteles a Közgyűlés elé terjeszteni. A javadalmazási jelentés nyilvános, tartalmazza a javadalmazás valamennyi elemét és ezek összecszerűségét, teljes körű áttekintést nyújt az Igazgatók Társaságtól szerzett jövedelmeiről, ezzel biztosítva a Társaság átláthatóságát és elszámoltathatóságát.

Az összeférhetetlenség elkerülése érdekében az Igazgatótanács döntéshozatala során nem szavazhat az az igazgatótanácsai tag, akinek személyére vonatkozó javadalmazásról szükséges döntést hozni.

Az Igazgatótanács a javadalmazási jelentés megtárgyalása során felülvizsgálja, hogy a Javadalmazási Politika átdolgozása szükséges-e. A Javadalmazási Politikát annak változása esetén, de legalább négy évente a Közgyűlés elé kell terjeszteni.

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 javadalmazási jelentésekkel kapcsolatos véleményét és szavazatát.

A Javadalmazási Politikát és a javadalmazási jelentést a Társaság a honlapján közzéteszi.

6. A TÁRSASÁG JAVADALMAZÁSI ALAPELVEI

A Társaság jelen Javadalmazási Politikában lefektetett javadalmazási rendszerének alapelve, hogy versenyképes javadalmazást biztosítson az Igazgatók és a Társaság munkavállalói részére a jelen Javadalmazási Politikában rögzített célok megvalósítása érdekében. 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 javadalmazás méltányos, az adott pozíció ellátásához igazodó felelősséggel arányos meghatározására. A Társaság emellett elkötelezett a munkavállalói hosszú távú foglalkoztatása mellett, melynek egyik alapvető feltétele, hogy a Társaság munkavállalóit folyamatosan a munkaerőpiac által megteremtett versenyképes javadalmazásban részesítse. A javadalmazás bizonyos elemeinek megállapításánál a Társaság minden esetben értékeli az adott személy kompetenciáit, munkavégzésének hatékonyságát, elért eredményeit. A javadalmazás mértékének meghatározásánál a Társaság törekszik, hogy az észszerű és valódi teljesítményt díjazó, a gazdasági célkitűzések megvalósítását elősegítő és a hatékony munkavégzésre ösztönző legyen anélkül, hogy megalapozatlan és nem reális teljesítmény elvárással indokolatlan kockázatvállalásra ösztökélne.

7. A IGAZGATÓTANÁCSI TAGOKNAK E TISZTSÉGÜKRE TEKINTETTEL A TÁRSASÁGGAL FENNÁLLÓ JOGVISZONYA ÉS A RÉSZÜKRE JÁRÓ JAVADALMAZÁS

7.1. AZ IGAZGATÓTANÁCSI TAGOK RÉSZÉRE E TISZTSÉGÜKRE TEKINTETTEL JÁRÓ JAVADALMAZÁS

A Társaság vezető tisztségviselőinek minősülő igazgatótanácsi tagok tevékenységüket megbízási jogviszonyban, határozatlan időre a Társaságnál kialakult gyakorlat szerint fix összegű tiszteletdíj ellenében látják el, amelynek 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 jutalomban, egyéb juttatásban, díjazásuknak nincsen változó eleme, mivel a Társaság megítélése szerint ez a Társaság stratégiai törekvéseivel ellentétesen ösztönözhetné a nagyobb mértékű rövid távú kockázatvállalást.

Az Igazgatótanács tagjai a Társaság leányvállalataitól javadalmazásban nem részesülnek.

Az Igazgatótanács tagjait e tisztségükre tekintettel megillető havi díjazás összege bruttó 200.000,- Ft.

A tiszteletdíj összegének előterjesztésekor a Társaság figyelemmel van arra, hogy annak kellő mértékűnek kell lennie ahhoz, hogy illeszkedjen a Társaság javadalmazási rendszerébe, valamint, hogy a díjazás igazodjon a felelősség mértékéhez, az adott tisztség társadalmi elismertségéhez és a gazdasági szférában elfogadott helyéhez, szerepéhez.

A Társaság az igazgatótanácsi tagok javadalmazásának kialakításakor ugyanakkor a Társaság munkavállalóinál jellemzően szerényebb, de a szükséges munkaráfordítással, kompetenciákkal és felelősséggel arányos javadalmazási feltételeket állapít meg.

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

Az auditbizottsági tagsági tisztséget is betöltő igazgatótanácsi tagok az auditbizottságban végzett munkájuk ellenében a tiszteletdíjon felül további díjazásban, egyéb juttatásban nem részesülnek.

7.2. AZ IGAZGATÓTANÁCSI TAGOK E TISZTSÉGÜK ELLÁTÁSÁRA VONATKOZÓ MEGBÍZÁSÁNAK LÉNYEGES FELTÉTELEI

Időbeli hatály	Az Igazgatótanácsi tagokat a Közgyűlés határozatlan időre nevezi ki.
Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási szabályok	Nincsenek ilyenek.
Felmondási idő és a megbízás megszüntetésének feltételei	Az igazgatótanácsi tagok megbízási jogviszonya a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik/szűnhet meg. E személyeket a Közgyűlés jogosult visszahívni akár azonnali hatállyal. Az igazgatótanácsi tagok bármikor lemondhatnak, de ha a Társaság működése ezt megkívánja, a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a lemondás bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.
Megbízás megszüntetése esetén járó kifizetések	Az Igazgatótanács tagjai nem jogosultak a megbízatásuk megszűnésével összefüggésben semmilyen juttatásra.

8. VEZÉRIGAZGATÓ MUNKAVISZONYA ÉS JAVADALMAZÁSA

8.1. A VEZÉRIGAZGATÓ SZEMÉLYI ALAPBÉRE

A vezérigazgató személyi alapbérét az Igazgatótanács mint a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg, figyelembe véve a Társaság pénzügyi helyzetét, a munkaerőpiaci viszonyokat, a foglalkoztatottak létszámát, az Igazgatótanács által rövid- és középtávon meghatározott, illetve a Társaság közzétett stratégiájában megfogalmazott hosszabb távú célok megvalósításával együtt járó feladatokat, ezek komplexitását, és a felelőség mértékét.

8.2. A VEZÉRIGAZGATÓ PRÉMIUMA

A vezérigazgató tekintetében a Társaság adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, költséghatékony működésre ösztönző prémium rendszert kell érvényesíteni a jelen Javadalmazási Politikával összhangban.

A vezérigazgató prémiumának kiírásáról, valamint a feltételek teljesítésének értékeléséről az Igazgatótanács jogosult dönteni. Az Igazgatótanács a prémium feltételek meghatározásakor mindenkor figyelemmel van arra, hogy azok a Társaság üzleti stratégiáját, hosszú távú érdekeit és fenntarthatóságát szolgálják. Ennek megfelelően a prémium célkitűzések során pénzügyi és nem pénzügyi teljesítmény kritériumok is meghatározásra kerülnek. Különösen a fenti célokkal összhangban álló célkitűzések: az üzleti terv és a közzétett hosszú távú stratégia következetes megvalósítása, a szervezeti működés hatékonyabbá, gazdaságosabbá, átláthatóbbá és fenntarthatóbbá tétele, kiemelt figyelemmel a Társaság társadalmi felelősségvállalására is. Az adott év célkitűzéseinek meghatározásakor még nem ismert vagy be nem tervezett, rendkívüli projektek költség- és eredményhatásai egyedi mérlegelés alapján kerülnek figyelembevételre.

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 és a teljesítendő feladatokat is.

A teljesítmény értékelése az üzleti év lezárását tárgyaló igazgatótanácsi ülésen történik. A vezérigazgató prémiumban részesítendő, ha az előre kitűzött célokat/meghatározott feladatokat teljesítette. Amennyiben az előre meghatározott feladatok, kitűzött célok nem 100%-ban teljesülnek, az Igazgatótanács a prémium arányos kifizethetőségéről is határozhat. A prémium kifizetésére az üzleti évet lezáró Közgyűlés napjától számított két hónapon belül kerül sor.

Az adott üzleti év után a maximálisan elérhető prémium összege a vezérigazgató aktuális személyi alaphére éves összegének legfeljebb 60%-ában kerülhet megállapításra.

Az Igazgatótanács mérlegelési jogkörében eljárva dönthet a vezérigazgató további premizálásáról, jutalmazásáról, különösen, ha a Társaság eredményessége indokolja, vagy az üzletmenetében – előre nem tervezett – változás áll be.

8.3. A VEZÉRIGAZGATÓ EGYÉB JUTTATÁSAI

Telefon, cégautó használat, üzemanyag térítés	A Társaság által biztosított telefon és gépjármű munkavégzéshez és személyes célból egyaránt használható, a gépjárműhasználat során felmerülő költségek fedezetére a Társaság üzemanyag kártyát biztosít.
Költségtérítés, egyéb juttatások	Költségtérítés és egyéb juttatás csak munkavégzéshez kapcsolódóan, indokolt esetben és jóváhagyás után számolható el.

8.4. A VÁLTOZÓ JUTTATÁS VISSZAKÖVETELÉSE

A teljesült kritériumok alapján a jogszerűen kifizetett prémium nem követelhető vissza.

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

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

Visszakövetéssel kapcsolatos igényt a Társaság a munkajogi elévülési időn belül érvényesítheti a vezérigazgatóval szemben.

8.5. A VEZÉRIGAZGATÓ MUNKASZERZŐDÉSÉNEK LÉNYEGES FELTÉTELEI

Időbeli hatály	A munkaviszony határozatlan időre szól.
Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási szabályok	Nincsenek ilyenek.
Felmondási idő, és a munkaszerződés megszüntetésének feltételei	A munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén az Mt. vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályai irányadók azzal, hogy az Mt-ben rögzített felmondási időhöz képest legfeljebb +30 nappal hosszabb felmondási idő is kiköthető, mely bármely fél által történő felmondás esetén alkalmazható.
A munkaviszony megszüntetése esetén járó kifizetések	A munkavállaló az Mt. vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályai szerint részesül a munkaviszony megszüntetése esetén kifizetésben. A munkaviszony munkáltató felmondásával történő megszüntetése esetén és a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével történő megszűnése esetén a munkavállalót megillető végkielégítés mértéke az Mt-ben meghatározott távolléti díjon felül legfeljebb további 3 (három) havi távolléti díj összegével emelhető.

9. AZ EGYÉB MUNKAVÁLLALÓK MUNKABÉRÉRE ÉS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEIRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

A jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya alá nem tartozó munkavállalók foglalkoztatásának feltételeit, személyi alapbérét és egyéb juttatásait a munkáltatói jogkör gyakorlójaként a vezérigazgató jogosult meghatározni összhangban a jelen Javadalmazási Politikában lefektetett alapelvekkel. A vezérigazgató a munkavállalók személyi alapbérét piaci alapon és a Társaság versenyképessége biztosításának figyelembevételével állapítja meg. Cél nem csupán a versenyképes munkaerő megszerzése, hanem annak megtartása is.

A javadalmazás mértékének kialakításakor és az egyéb esetleges juttatásokról való döntés meghozatalakor a vezérigazgató figyelembe veszi az azonos elbírálás, a diszkrimináció tilalmának, az átláthatóság és az arányosság elveit.

10. A JAVADALMAZÁSI POLITIKÁTÓL VALÓ ELTÉRÉS

A Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni. Az Igazgatótanács abban az esetben jogosult a Javadalmazási Politikától történő eltérésről határozni, ha az eltérés a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosításához szükséges, így különösen, de nem kizárólag a piaci, jogszabályi vagy adózási környezet változásakor, vagy ha az eltérést a Társaság gazdasági, pénzügyi helyzetében bekövetkező változás indokolja. Az eltérés során az érintettel szemben méltányosan kell eljárni. Az eltérés kizárólag az Igazgatótanácsi tagok tiszteletdíját, illetve a Társaság által munkaviszony alapján teljesítendő változó juttatási elemeket (prémium, jutalom) érintheti.

A Javadalmazási Politikától való eltérésről szóló határozat meghozatalakor az érintett igazgatótanácsi tag nem szavazhat.

Budapest, 2024. április 4.

Appeninn Vagyonkezelő Holding
Nyilvánosan Működő Részvénytársaság
Igazgatótanácsa