

**Az Appeninn Nyrt. 2025. üzleti évre vonatkozó
javaldalmazási jelentése**

Az **Appeninn Vagyonkezelő Holding Nyilvánosan Működő Részvénytársaság** (székhely: 1022 Budapest, Bég utca 3-5.; cégjegyzékszám: 01-10-046538; nyilvántartó bíróság: Fővárosi Törvényszék Cégbírósága; a továbbiakban: „**Társaság**”) közgyűlése – a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény IV. fejezetében foglaltakra figyelemmel – közgyűlési véleménynyilvánító döntését követően 2020. szeptember 30. napján fogadta el a Társaság 2021. üzleti évtől kezdődően alkalmazandó javaldalmazási politikáját (a továbbiakban: „**Javaldalmazási Politika**”).

A hivatkozott törvényben, valamint a Javaldalmazási Politikában rögzített szabályok szerint a Társaság 2021. üzleti évtől kezdődően évente köteles a Javaldalmazási Politikában foglaltak teljesüléséről szóló javaldalmazási jelentést (továbbiakban: „**Jelentés**”) készíteni. A Jelentés célja, hogy átfogó áttekintést adjon az üzleti évben megítélt vagy annak eredményei alapján járó, az egyes igazgatók részére megállapított összes javaldalmazásról, valamint arról, hogy az üzleti évben alkalmazott javaldalmazási gyakorlat mennyiben felelt meg az említett időszak tekintetében a Javaldalmazási Politika előírásainak.

A Társaság Igazgatótanácsa jelen Javaldalmazási Jelentést terjeszti a Közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás céljából. Az előző évi javaldalmazási jelentést a közgyűlés egyhangúlag elfogadta és annak tartalmára vonatkozóan nem érkezett észrevétel a részvényesek részéről.

Igazgatók javaldalmazása

A Társaság ügyvezető szerve – az igazgatóság és a felügyelő bizottság helyett – az egységes irányítási rendszert megvalósító igazgatótanács (a továbbiakban: „**Igazgatótanács**”), amely legalább 5 (öt), legfeljebb 9 (kilenc) természetes személy tagból áll. Az Igazgatótanács tagjai többségének – a Ptk.-ban meghatározott kivétellel – a Ptk.-ban meghatározott független személynek kell lennie. A Társaság Igazgatótanácsa 2025. évben öt tagból állt 3 független és 2 nem független Igazgatótanácsi taggal.

Az Igazgatótanács tagjai e tisztségükre tekintettel a Társaság közgyűlése által évente elfogadott azonos összegű, előre rögzített díjazásban, tiszteletdíjban (a továbbiakban: „**Tiszteletdíj**”) részesülnek. Társaság az Igazgatótanács tagjai tekintetében így nem alkalmaz teljesítmény kritériumot.

Az Igazgatótanács tagjai nem részesülnek a Tiszteledíjon felül egyéb juttatásban vagy jutalomban, díjazásuknak nincsen változó eleme. A Társaság Igazgatói a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény szerinti, a Társaság közvetlen és közvetett leányvállalatait magába foglaló csoporthoz tartozó társaságoktól nem részesültek javadalmazásban.

A fentiek mellett az Igazgatótanács nem független tagjai a tiszteletdíjon felül Társasággal kötött munkaszerződésükben meghatározott – a Javadalmazási Politikában foglaltaknak megfelelően kialakított – juttatásokban is részesülnek.

Az Igazgatótanács tagjainak teljes javadalmazása megfelel a Társaság közgyűlése által elfogadott Javadalmazási Politikában foglaltaknak, a Társaság kizárólag a Javadalmazási Politikában meghatározott, alább bemutatott javadalmazási elemeket nyújtotta az Igazgatótanács tagjai számára. A javadalmazásuk az alábbiak szerint járul hozzá a Társaság hosszú távú teljesítményéhez:

A Társaság a Javadalmazási Politikája alapján a magyar munkaerőpiac helyzetéhez mérten versenyképes juttatásokat biztosít a nem független Igazgatótanácsi tagok számára. A Társaság 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 javadalmazás mértékének kialakításakor a Társaság figyelembe veszi az azonos elbírálás, átláthatóság, arányosság és a diszkrimináció tilalmának elvét, valamint a BÉT prémium kategóriába tartozó hasonló méretű vállalatok, versenytársak béradatait, a Társaság általános bérpolitikáját, valamint a felelősségi szintek bővülését, szűkülését és a felelős területeken végzett munka minőségét egyaránt. A Társaság 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.

Vezető tisztségviselők 2025. évi jövedelme

Név	Beosztás	Tiszteletdíj összege	Munkaviszonyból származó alpbér	Jutalom	Béren kívüli juttatás	Fix hányad	Változó hányad
Szathmáriné Szűcs Györgyi Magdolna	Vezérigazgató és az Igazgatótanács Elnöke	2 400 000	34 680 000	9 500 000	-	78%	22%
Dr. Illés Tibor	Igazgatótanácsi tag	2 400 000	-	-	-	100%	-
Jombik Zoltán	Igazgatótanácsi tag	2 400 000	-	-	-	100%	-
Dr. Hüse István	Igazgatótanácsi tag	2.400.000	-	-	-	100%	-
Dr. Jákó János Dezső	Igazgatótanácsi tag	2.400.000	-	-	-	100%	-

A Társaság Igazgatói számára részvény nem került felkínálásra, részvényopcióra nem voltak jogosultak. A Társaság Igazgatóinak 2025. üzleti évi javadalmazása teljes mértékben összhangban állt a 2021. üzleti évtől kezdődően alkalmazandó Javadalmazási Politikával.

Vezérigazgatók besorolási bérének változása (Igazgatótanácsi tagság tiszteletdíja nélkül)

Időszak	Besorolási bér (átlag)	Változás mértéke (előző év 100%)
2019	3 000 000	
2020	3 062 500	102%
2021	3 450 000	113%
2022	2 562 500	74%
2023	2 083 333	81%
2024	2 681 250	129%
2025	2 890 000	108%

Munkavállalók javadalmazása

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 esetére prémiumot, illetve egyedi elbírálás alapján jutalmat állapíthat meg, illetve juttathat a munkavállalók számára.

A nem vezető beosztású munkavállalók átlagos besorolási bére (az előző évhez viszonyított változás mértékével) az alábbiak szerint alakult:

Időszak	Átlagos alaplábér/fő	Változás mértéke (előző év 100%)	Appeninn cégcsoport adózott eredménye (EUR)	Változás mértéke (előző év 100%)	Appeninn Nyrt. adózott eredménye (ezer HUF)	Változás mértéke (előző év 100%)
2021	650 346		-5 779 717		668 388	
2022	666 804	103%	13 925 564	341%	2 192 635	328%
2023	699 024	105%	22 766 785	64%	-157 168	-107%
2024	773 309	111%	15 578 475	-32%	6 336 064	+4031%
2025	892 331	115%	3 822 874	-75%	-864 997	-114%

Egyéb tájékoztatás

A Társaság a Javadalmazási Politikában foglaltaktól a Társaság nem tért el. Az előző évi javadalmazási jelentést a közgyűlés egyhangúlag elfogadta és annak tartalmára vonatkozóan nem érkezett megkeresés a részvényesek részéről. A változó javadalmazás visszakövetelésére vonatkozó körülmény nem merült fel.

Budapest, 2026. április 1.

Appeninn Vagyonkezelő Holding
Nyilvánosan Működő Részvénytársaság
Igazgatótanácsa