

EU-SOLAR NYRT.

JAVADALMAZÁSI POLITIKA TERVEZETE

2023. MÁJUS 9.

Az **EU-SOLAR Kereskedelmi és Szolgáltató Nyilvánosan Működő Részvénytársaság** (székhely: 7630 Pécs, Kocsz utca 127.; nyilvántartó hatóság: Pécsi Törvényszék Cégbírósága; cégjegyzékszám: 02-10-060424; a továbbiakban: Társaság) igazgatósága – a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény IV. fejezetében foglaltakra figyelemmel, a Társaság üzleti stratégiáját, hosszú távú érdekeit és fenntarthatóságát szem előtt tartva – a Társaság javadalmazási politikájának tervezetét az alábbiak szerint állapítja meg.

1. Általános rendelkezések

A Társaság igazgatósági tagjai, felügyelőbizottsági tagjai, vezérigazgatója, valamint vezérigazgató-helyettese(i) (a továbbiakban összefoglalóan: Igazgatók) részére a Társaság a jelen javadalmazási politika hatálya alatt kizárólag a javadalmazási politika alapján fizethet ki javadalmazást.

A Társaság az Igazgatók javadalmazásával kapcsolatos, a jelen javadalmazási politikában nem tárgyalt kérdéseket olyan információknak tekinti, amelyek nyilvánosságra hozatala a Társaság üzleti érdekét, üzleti titokhoz való jogát súlyosan sértené.

2. A javadalmazás összetevői

2.1. A javadalmazás rögzített összetevői

A Társaság igazgatósági tagjai és felügyelőbizottsági tagjai elsősorban rögzített összegű javadalmazásra jogosultak, amelynek összegét – az alábbi keretek között – a közgyűlés jogosult meghatározni:

- a Társaság igazgatósági tagjai részére legfeljebb havi bruttó 3.000.000,- Ft, azaz hárommillió forint összegű javadalmazás állapítható meg;
- a Társaság felügyelőbizottsági tagjai részére havi díjazás esetén legfeljebb havi bruttó 300.000,- Ft, azaz háromszázezer forint összegű, éves díjazás esetén legfeljebb évi bruttó 3.600.000,- Ft, azaz hárommillió-hatszázézer forint összegű javadalmazás állapítható meg.

A Társaság vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettese(i) elsősorban rögzített összegű javadalmazásra jogosultak, amelynek összegét – az alábbi keretek között – az igazgatóság jogosult meghatározni:

- a Társaság vezérigazgatója részére legfeljebb havi bruttó 5.000.000,- Ft, azaz ötmillió forint összegű javadalmazás állapítható meg;
- a Társaság vezérigazgató-helyettese(i) részére legfeljebb havi bruttó 5.000.000,- Ft, azaz ötmillió forint összegű javadalmazás állapítható meg.

2.2. A javadalmazás változó összetevői

A Társaság az igazgatóság tagjai, a vezérigazgató, valamint a vezérigazgató-helyettes(ek) részére kizárólag az előző üzleti év lezárásakor, legfeljebb olyan összegű jutalmat fizethet, amely nem haladja meg az alábbiak közül a magasabb összeget:

- az előző üzleti évben az érintett Igazgató részére ténylegesen fizetett bruttó javadalmazás alapján számított havi átlagos javadalmazás kétszerese;

- az előző üzleti év adózott eredményének 2 %-a.

A jutalom megállapításának feltétele, hogy a Társaság előző üzleti évre vonatkozó, alábbiak szerinti bármely pénzügyi mutató értéke meghaladja az előző üzleti évet megelőző üzleti évre vonatkozó ugyanazon pénzügyi mutató értékét:

- értékesítés nettó árbevétele;
- üzemi tevékenység eredménye;
- adózott eredmény;
- mérlegfőösszeg.

A fentiek szerinti kritériumok teljesülését a Társaság közgyűlése által elfogadott éves beszámolóokban szereplő pénzügyi mutatók alapján kell vizsgálni. A fentiek szerinti bármely kritérium teljesülése esetén a jutalom kifizetéséről az igazgatóság jogosult dönteni.

A fenti kivételtől eltekintve a Társaság Igazgatóinak javadalmazása változó összetevőket nem tartalmaz.

2.3. Részvényalapú javadalmazás

A Társaság Igazgatói részvényalapú javadalmazásra nem jogosultak.

2.4. A javadalmazás összetevőinek megállapításakor figyelembe vett szempontok

Az Igazgatók részére fizethető javadalmazás fentiek szerinti összetevőit a Társaság oly módon határozta meg, hogy a Társaság az általa végzett tevékenységek kapcsán kiemelkedő szaktudással és széles körű – a hazai mellett adott esetben nemzetközi – tapasztalattal rendelkező Igazgatók részére versenyképes fizetést tudjon kínálni. A javadalmazási politika egyik célja, hogy a fentiek révén biztosítsa a már meglévő Igazgatók megtartását, valamint – szükség esetén – a fenti kritériumoknak megfelelő új Igazgatók megtalálását.

A Igazgatók részére fizethető javadalmazás rögzített összetevőinek meghatározására oly módon került sor, hogy az Igazgatók javadalmazásának ezen része ne haladhassa meg jelentős mértékben a Társaság további, Igazgatónak nem minősülő munkavállalóinak átlagos havi javadalmazását.

3. A javadalmazás alapjául szolgáló szerződések

A Társaság igazgatósági tagjai tevékenységüket határozatlan idejű munkaszerződés, vagy határozatlan idejű megbízási szerződés alapján végzik.

A Társaság felügyelőbizottsági tagjai tevékenységüket határozatlan idejű megbízási szerződés alapján végzik.

A Társaság vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettese(i) tevékenységüket határozatlan idejű munkaszerződés alapján végzik.

A Társaság Igazgatóival kötött munkaszerződések megkötése során törekedni kell arra, hogy a munkaszerződés a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rendelkezései

szerinti lehető legrövidebb felmondási idő mellett gyakorolható felmondási jogot biztosítson a Társaság részére.

A Társaság Igazgatóival kötött megbízási szerződések megkötése során törekedni kell arra, hogy a megbízási szerződés indokolás nélkül is azonnali hatállyal gyakorolható felmondási jogot biztosítson a Társaság részére.

4. A javadalmazási politika felülvizsgálata

A Társaságnál javadalmazási bizottság nem működik, a javadalmazási bizottság feladatait a Társaság igazgatósága látja el.

A Társaság igazgatósága az éves rendes közgyűlés összehívását megelőzően felülvizsgálja a Társaság javadalmazási politikáját, és az esetleges módosítási javaslatainak megfelelően átdolgozott javadalmazási politikát az éves rendes közgyűléshez kapcsolódó közgyűlési előterjesztésekkel egyidejűleg közzéteszi.

A Társaság igazgatósága az éves rendes közgyűléshez kapcsolódó éves felülvizsgálaton kívül is bármikor jogosult felülvizsgálni a Társaság javadalmazási politikáját. Amennyiben a Társaság igazgatósága a felülvizsgálat eredményeképpen a javadalmazási politika módosítását javasolja, úgy legkésőbb a módosítási javaslatoknak megfelelően átdolgozott javadalmazási politika elfogadásától számított 60 (hatvan) napon belüli időpontra rendkívüli közgyűlést hív össze, és az átdolgozott javadalmazási politikát a rendkívüli közgyűléshez kapcsolódó közgyűlési előterjesztésekkel egyidejűleg közzéteszi.

Az együttesen a szavazatok legalább egy százalékával rendelkező részvényesek a javadalmazási politika módosítására irányuló javaslattal fordulhatnak a Társaság igazgatóságához. A Társaság igazgatósága legkésőbb a javadalmazási politika éves felülvizsgálat során köteles bemutatni a hozzá beérkezett javaslatokat, és megindokolni azok elfogadását, illetve elutasítását.

5. A javadalmazási politikától való eltérés

A javadalmazási politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen, a Társaság közgyűlésének előzetes engedélyével lehet eltérni. A közgyűlés javadalmazási politikától történő eltérést engedélyező határozatának pontosan meg kell határoznia az eltérés legmagasabb mértékét és maximális időtartamát.

Kivételes esetnek csak azok az esetek minősülnek, amikor a javadalmazási politikától való eltérés a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosításához szükséges.

6. A javadalmazási politika nyilvánossága

A javadalmazási politikával kapcsolatos véleménynyilvánító közgyűlési szavazást – a javadalmazási politika elutasítása esetén az ismételt szavazást – követően a javadalmazási politikát a Társaság honlapján haladéktalanul nyilvánosságra kell hozni, a szavazás dátumával és eredményével együtt.

A javadalmazási politikának legalább érvényessége alatt díjmentesen elérhetőnek kell lennie.

Pécs, 2023. május 9.

EU-SOLAR Nyrt.
képv.
Petre András Balázs
igazgatósági elnök