



A ZWACK UNICUM NYRT.

JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA

A Zwack Unicum Nyrt. ("**Társaság**"), eleget téve a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény ("**Törvény**") szerinti kötelezettségeinek, az alábbiakban állapítja meg a Társaság igazgatóira vonatkozó javadalmazási politikáját ("**Javadalmazási Politika**").

(1) A JAVADALMAZÁSI POLITIKA ALAPELVEI ÉS CÉLJAI, AZOK MEGVALÓSÍTÁSA

1.1 A jelen Javadalmazási Politika célja, hogy

- (i) a Társaság részvényesei világos, érthető és átfogó áttekintést kapjanak a Társaságnak a Törvényben igazgatóként meghatározott tisztségviselőire (lásd a jelen Javadalmazási Politika 2.1 pontját) vonatkozó javadalmazási elvekről és ez alapján informált döntést hozhassanak a Társaság közgyűlésén a Javadalmazási Politikával kapcsolatban;
- (ii) hozzájáruljon a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához;
- (iii) a Társaságnak a Törvényben igazgatóként meghatározott tisztségviselőinek (lásd a jelen Javadalmazási Politika 2.1 pontját) teljesítménye pénzügyi és nem pénzügyi kritériumok alapján is értékelésre kerüljön, ideértve adott esetben a környezeti, a társadalmi és az irányítási tényezőket is.

1.2 Tekintettel a Társaság részvényesi struktúrájára¹ és a tisztségviselők jelölésének kialakított rendjére, valamint arra, hogy

- (i) a Társaság igazgatósága több évvel ezelőtt elkészítette, valamint következetesen és maradéktalanul alkalmazza a menedzsment munkájának értékelésére és javadalmazására vonatkozó irányelveket, amelyeket a Társaság Felügyelő Bizottsága is véleményezett; továbbá, hogy
- (ii) a Társaságnál kialakult több évtizedes gyakorlat szerint az igazgatóság és a felügyelő bizottság tagjai fix összeg ellenében látják el tisztségüket, amelyek összegét a Társaság közgyűlése évről évre külön napirendi pontban hagyja jóvá,

¹ A Társaság szavazati joggal rendelkező részvényeinek meghatározó többsége (76% + 1 részvény) két fő részvényes tulajdonában áll.

a Társaságnál nem működik külön javadalmazási bizottság. A Társaságnál a javadalmazással kapcsolatos feladatköröket az igazgatóság látja el.

1.3 A Társaság a Javadalmazási Politika 1.1 pontjában meghatározott céljait és alapelveit a jelen Javadalmazási Politikában részletesen meghatározott és kidolgozott szabályok és alapelvek következetes és maradéktalan alkalmazása, valamint a részvényesek számára adott és adandó világos, érthető és átfogó tájékoztatás nyilvánossá tétele útján valósítja meg.

1.4 A Javadalmazási Politika és különösen a vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes javadalmazásának kialakításakor a Társaság kiindulási alapul vette a Társaság munkavállalóinak fizetését, foglalkoztatási feltételeit és a Társaság hatályos kollektív szerződését. A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes javadalmazása pedig ennek fényében a betöltött pozíció – munkakörelemzéssel megállapított – súlyának, valamint a betöltött pozícióhoz kapcsolódó kötelezettségek és felelősségi körök függvénye, amelyet a piaci viszonyok és egyéb körülmények is befolyásolhatnak.

(2) A JAVADALMAZÁSI POLITIKA HATÁLYA

2.1 Személyi hatály

A jelen Javadalmazási Politika személyi hatály az alábbi személyekre ("**Igazgatók**") terjed ki:

- (i) a Társaság igazgatóságának tagjaira;
- (ii) a Társaság felügyelő bizottságának tagjaira;
- (iii) a Társaság vezérigazgatójára; és
- (iv) a vezérigazgató-helyettesére.

A Társaság Igazgatói részére csak a közgyűlési véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett Javadalmazási Politika alapján fizethet ki javadalmazást.

2.2 A Javadalmazási Politika időbeli hatálya

A jelen Javadalmazási Politika a Társaság Közgyűlésének 14/2024. 06. 26. határozata általi jóváhagyásától számított 4 éven keresztül alkalmazandó.

3. AZ IGAZGATÓSÁG ÉS A FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

A Társaságnál kialakult gyakorlat szerint az igazgatóság és a felügyelő bizottság tagjai fix összegű tiszteletdíj ellenében látják el tisztségüket, amelyek összegét a Társaság közgyűlése évről évre külön napirendi pontban hagy jóvá az előző üzleti év vonatkozásában.

4. A TÁRSASÁG VEZÉRIGAZGATÓJÁNAK ÉS VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTESÉNEK, VALAMINT AZ IGAZGATÓSÁG ÉS A FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN VAGY EGYÉB JOGVISZONYBAN ÁLLÓ TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

4.1 A vezérigazgató javadalmazásának megállapítása az Igazgatóság elnökének, míg a vezérigazgató-helyettes és a Társasággal munkaviszonyban is álló igazgatóság és a felügyelő bizottság tagok juttatásainak megállapítása a vezérigazgató hatáskörébe tartoznak.

4.2 A javadalmazás rögzített és (teljesítménytől függően) változó összetevői, valamint ezek relatív aránya

4.2.1 A javadalmazás rögzített, azaz a teljesítménytől nem függő összetevői az alábbiak lehetnek:

- (i) *Igazgatósági², felügyelőbizottsági tag tiszteletdíja, vagy a Társaságnál betöltött egyéb bizottsági tagságra (pld. audit bizottság) tekintettel meghatározott tiszteletdíj;*
- (ii) *Alapbér:* Alapvetően a betöltött pozíció – munkakörelemzéssel megállapított – súlyának függvénye, amelyet a piaci viszonyok befolyásolhatnak;
- (iii) *Távolléti díj szabadság idejére;*
- (iv) *Cafetéria keret (minden munkavállaló részére azonos mértékű)*
- (v) *Zöldkönyves vásárlás;*
- (vi) *Vezetői egészségbiztosítás;*
- (vii) *Egyéb juttatás:* munkaszerződés szerinti juttatás pénzbeli kifizetése;
- (viii) *Életbiztosítás:* biztosítási díj fizetése biztosító felé, plusz az SZJA megtérítése, illetve a biztosítás lejáratát követően az addigi díj és térítés bérpótlékosítása;
- (ix) *Kiküldetési napidíj;*
- (x) *Gépkocsi;*
- (xi) *Céges telefon;*
- (xii) *IT eszközök;*
- (xiii) *Taxikártya;*
- (xiv) *Kisértékű juttatás:* a Társaság kollektív szerződése szerint minden munkavállalónak jár, pl. húsvéti csomag;
- (xv) *egyéb, fent meg nem határozott - jövőbeni piaci gyakorlaton, szokáson vagy technológiai újításon alapuló - bérelem vagy költségtérítés, amely(ek) ellenértéke vagy összege összességében nem haladhatja meg az éves alapbér 20%-át. További feltétel az Igazgatóság elnökének vagy összeférhetetlensége esetén az Igazgatóság jóváhagyása.*

4.2.2 A javadalmazás változó, azaz a teljesítménytől függő összetevői az alábbiak lehetnek:

- (i) *Kuponos jutalom:* meghatározott számú virtuális részvény osztalékának megfelelő összeg, az Igazgatóság döntése alapján, a lenti 4.2.4 pontban meghatározott feltételek bekövetkezése esetén;
- (ii) *Jutalom:* az Igazgatóság döntése alapján, a lenti 4.2.4 pontban meghatározott feltételek bekövetkezése esetén;

² Jelenleg mind a vezérigazgató, mind a vezérigazgató-helyettes az igazgatóság tagjai.

- (iii) *Hűségjutalom*: hasonlóan a Társaság kollektív szerződésében meghatározott időszakokhoz és mértékekhez;
- (iv) *Nyugdíjazási jutalom* hasonlóan a Társaság kollektív szerződésében meghatározott esetekhez és mértékekhez; és
- (v) *egyéb*, fent meg nem határozott - jövőbeni piaci gyakorlaton vagy szokáson alapuló - *jutalom*, amely(ek) ellenértéke vagy összege összességében nem haladhatja meg az éves alapbér 20%-át. További feltétel az Igazgatóság elnökének vagy összeférhetlensége esetén az Igazgatóság jóváhagyása.

4.2.3 A javadalmazás rögzített és változó összetevőinek relatív aránya

Az alapbér az összes pénzbeli javadalmazáson belül legkevesebb 60%-ot tesz ki. Az összes rögzített összetevőjű javadalmazás az összes pénzbeli javadalmazáson belül legkevesebb 65%-ot tesz ki.

4.2.4 A javadalmazás változó összetevőinek fizetési feltételei, halasztási időszak, visszakövetelés

A fenti 4.2.2 (i) és (ii) pontban meghatározott kuponos jutalom és jutalom fizetésének feltételei az alábbiak:

- (i) a Társaság igazgatósága által a tárgyidőszak vonatkozásában - az aktuális piaci, jogi és adózási környezet alapulvételével - részletesen meghatározott pénzügyi és nem pénzügyi teljesítménykritériumok teljesülése; és
- (ii) a Társaság igazgatósága által a tárgyidőszak vonatkozásában részletesen meghatározott, fenntarthatósággal és társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kritériumok teljesülése.

A fenti feltételek meghatározásakor a Társaság igazgatósága figyelembe veszi a Társaság üzleti stratégiáját, hosszú távú érdekeit és fenntarthatóságát.

A mérhető kritériumok teljesülésének mérésekor a Társaság a teljesülés százalékarányát veszi figyelembe. Nem mérhető kritériumok teljesülésének a Társaság azt tekinti, ha az adott kritérium maradéktalanul teljesült. A Társaság Igazgatósága a fenti feltételek meghatározásakor más ésszerű vagy a piacon ismert és elfogadott értékelési módszereket is alkalmazhat.

A fenti jutalmak kifizetésének feltétele, hogy a munkavállaló a kritériumok teljesülésének vizsgálatakor a Társaság munkavállalója legyen. Teljesült kritériumok alapján, jogszerűen kifizetett jutalom nem követelhető vissza. A kritériumok teljesítésétől az Igazgatóság saját hatáskörében hozott, indokolt döntésével eltekinthet.

4.2.5 Részvényalapú juttatások

2007 novemberében a Társaság 35 000 db, összesen 35 millió Ft értékű visszaváltható likvidációs elsőbbségi részvényt ("**Management Részvény**") bocsátott ki felsővezetői számára, amelyek esetében a Társaság vételi opcióval, a felsővezetők pedig eladási opcióval, valamint elsőbbségi likvidációs joggal rendelkeznek. A megszolgálati időszak eredetileg 10

éves volt, amely már letelt. A Management Részvényekkel kapcsolatos jogokat, ideértve a vonatkozó eladási és vételi jogokat a Társaság alapszabályának 5.7 pontja tartalmazza.

A Társaság közgyűlésének 24/2023. 06. 28. közgyűlési határozata³ lehetővé teszi, hogy a Társaság igazgatósága az ott meghatározott feltételekkel további Management Részvényeket bocsásson ki.

Mivel a program keretében az érintettek meghatározott feltételekkel a Társaság résztulajdonosává válnak, a Program működtetése alapvetően járul hozzá a Társaság üzleti stratégiájához és hosszú távú érdekeihez.

4.2.6 A munkaszerződés egyéb feltételei

A Társaság 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 a Társaság Kollektív Szerződése, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénye, 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.

5. **ELTÉRÉS A JAVADALMAZÁSI POLITIKÁTÓL**

A jelen Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni.

Az Igazgatóság illetve az Igazgatóság elnöke abban az esetben jogosult úgy határozni, hogy a jelen Javadalmazási Politikától eltér, ha:

- (i) kivételes esetben: azaz olyan esetekben, amikor 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, ha az eltérést az érintettel szembeni méltányosság igazolja.
- (ii) a jelen Javadalmazási Politika szerint az adott elemtől lehetséges az eltérés.

6. **A JAVADALMAZÁSI POLITIKÁVAL KAPCSOLATOS DÖNTÉSHOZATALI ELJÁRÁS**

A Javadalmazási Politika meghatározása, felülvizsgálata és végrehajtása a Társaság Igazgatóságának feladatköre, amely saját ügyrendje alapján jár el. Az összeférhetlenségre az általános szabályok az irányadók.

³ 24/2023. 06. 28. közgyűlési határozat: A Társaság közgyűlése felhatalmazta a Társaság Igazgatóságát, hogy 2023. június 28. napjától számított öt (5) évig jogosult a Társaság alaptőkéjét egy vagy több részletben, összesen legfeljebb 200.000 darab (ideértve a jelenleg kibocsátott visszaváltható likvidációs elsőbbségi részvényeket is), kizárólag visszaváltható likvidációs elsőbbségi részvény zártkörű kibocsátása útján felemelni. A legmagasabb összeg, amellyel az Igazgatóság összesen (azaz akár egy, akár több részletben) felemelheti a Társaság alaptőkéjét 200.000.000 Ft azaz kétszázmillió forint (ideértve a már kibocsátott visszaváltható likvidációs elsőbbségi részvények által képviselt alaptőkét is). A visszaváltható likvidációs elsőbbségi részvények kibocsátási ára azok névértéke, azaz 1.000 Ft (egyezer forint) lesz. Az Igazgatóság szükség szerint jogosult a jelen határozat szerinti alaptőke-emeléssel(ekkel) kapcsolatban a jegyzési elsőbbséget kizárni illetve korlátozni. Az Igazgatóság ezen alaptőke-felemelési jogát csak akkor gyakorolhatja, ha rendelkezésére áll a Felügyelőbizottság előzetes írásbeli hozzájárulása.

A Társaságnál az 1.2 pontban kifejtett okokból nem működik külön javadalmazási bizottság.

A Javadalmazási Politikát a Társaság közgyűlése legalább négy évente vélemény-nyilvánító szavazással erősíti meg. Közgyűlési elutasítás esetén a Társaság köteles átdolgozni a javadalmazási politikát és a következő közgyűlésen ismét előterjeszteni (ugyanakkor a következő közgyűlésig az alkalmazható).

Budapest, 2024. június 26.

Jóváhagyta a Társaság 14/2024. 06. 26. sz. közgyűlési határozata, az Igazgatóság 3/2024.05.23. sz. - a Felügyelő Bizottság 3/2024.05.23. sz. határozatával jóváhagyott - előterjesztése alapján.