

**Előterjesztés a Civita Group Nyrt. 2024. április 30. napján tartandó közgyűlésének 3. napirendi pontjához**

**CIVITA**



**CIVITA GROUP Nyrt.**  
**Javadalmazási Politika**

**2024. április**

## **Bevezetés**

A CIVITA GROUP Nyrt. (4275 Monostorpályi, Táncsics utca 101.; a továbbiakban: „**Társaság**”) jelen Javadalmazási Politikája a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény IV. fejezetében foglaltak szerint készült a Társaság 2024. április 30. napján tartandó közgyűlésére. Ha a közgyűlés elutasítja a javasolt javadalmazási politikát, akkor a Társaságnak az átdolgozott javadalmazási politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő közgyűlésen kell előterjesztenie.

A Társaság az igazgatói és felügyelőbizottsági tagjai, vezérigazgatói, vezérigazgató-helyettesei, amennyiben ilyenek vannak, (együttesen az „**Igazgatók**”) részére csak a közgyűlésen véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett jelen Javadalmazási Politika alapján fizethet ki javadalmazást.

A jelen Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a közgyűlés napirendjére kell tűzni.

A Társaság, az üzleti stratégiáját, a hosszú távú érdekeit és fenntarthatóságát szem előtt tartva javadalmazási politikáját az alábbiak szerint állapítja meg:

## **1 A Javadalmazási Politika tárgya, hatálya**

### **A Javadalmazási Politika tárgya**

Jelen Javadalmazási Politika tárgya a Társaság vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, vezérigazgatói, vezérigazgató-helyettesei, amennyiben ilyenek vannak vagy lesznek, javadalmazása, valamint a jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások rendszerének meghatározása.

### **A Javadalmazási Politika személyi hatálya**

A Javadalmazási Politika személyi hatálya a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény 2. § 2. pontjának megfelelően a Társaság Igazgatóságának, Felügyelőbizottságának tagjaira, vezérigazgatójára, vezérigazgató-helyettesére terjed ki, ha utóbbi funkció(k) vannak a Társaságnál és ha utóbbiak nem tagjai a Társaság ügyvezető vagy felügyeleti testületeinek (együtt: „**Igazgatók**”).

### **A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya**

A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya a fentiekben meghatározott személyek, az Igazgatók javadalmazási elveire és rendszerére, továbbá a jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveire, rendszerére terjed ki.

## 2 A javadalmazás különböző rögzített és változó összetevőinek megjelölése

### 2.1 Igazgatóság javadalmazása

Az igazgatósági tagok - köztük az Igazgatóság elnöke - díjazását a Társaság Közgyűlése a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével határozza meg.

Az Igazgatóság tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy annak mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, valamint a Társaság gazdasági eredményével.

Az Igazgatóság tagjai tevékenységüket munkaviszonyban vagy megbízási viszonyban láthatják el. A jelenlegi igazgatósági tagok valamennyien megbízási jogviszony keretében látják el feladataikat. Az Igazgatóság tagjai megbízási vagy munkaviszonyban állhatnak a Társaság leányvállalataival is, ahonnan szintén jogosultak rögzített javadalmazásra.

Az Igazgatóság tagjainak Társaságtól kapott javadalmazása elsősorban rögzített összetevőből áll és fejenként legfeljebb 2.000.000 forint havi megbízási díj. Ezen összeg erejéig az igazgatósági tag megbízási díja az igazgatóság határozatával megemelhető, amelyről a következő javadalmazási jelentésben nyilatkozni szükséges.

Változó javadalmazás kivételes esetben és utólag állapítható meg az Igazgatóság tagjainak akkor, ha

- tevékenységük egyértelműen javítja a Társaság eredményességét, vagy
- a Társaság működését érintő olyan újítást, innovációt, vagy a fenntarthatóságot előre mozdító hosszú távon érvényesülő projekt megvalósítását jelenti, amely a Társaság piaci helyzetét befolyásolja, versenytársaitól való megkülönböztetést, kiemelkedést eredményez.

A fenti esetek bármelyikének bekövetkeztekor az Igazgatóság határozatban rögzíti, hogy milyen mértékben és hogyan javult a Társaság eredményessége, vagy milyen, a fenti hatásokat eredményező jelentős projekt valósult meg. Az igazgatósági határozatnak egyértelműen tartalmaznia kell az elért eredményt és az igazgatósági tag tevékenységét, valamint az ezek közti okozati összefüggést.

A fentiek alapján meghatározott változó javadalmazás akkor fizethető ki az érintett igazgatósági tag részére amennyiben a Társaságnál a Számviteli törvény rendelkezései alapján osztalékolható vagyon rendelkezésre áll, és a kifizetés nem érinti hátrányosan a Társaság működését. Amennyiben a kifizetés nem lehetséges a fenti okokból, úgy az a megtérülését követő öt évben bármikor megfizethető, ha a Társaságnál osztalékolható vagyon rendelkezésre áll, és a működést nem érinti a kifizetés hátrányosan. Amennyiben ilyen helyzet nem áll fenn a jogosultság megállapítását követő öt évben, a változó javadalmazásra való jogosultság megszűnik és nem jár ilyen jellegű kifizetés az érintett igazgatósági tag részére.

A változó javadalmazás kifizetését a Közgyűlésnek utólagosan jóvá kell hagynia. Amennyiben a közgyűlés nem hagyja jóvá az Igazgatóság határozatát valamely igazgatósági tag részére fizetendő változó javadalmazásról, úgy az érintett igazgatósági tagot visszafizetési kötelezettség terheli.

Az igazgatósági tagok változó javadalmazása fejenként nem haladhatja meg a Társaság adózott eredményének 3%-át.

Az Igazgatóság tagjai részvényalapú juttatásra is jogosultak lehetnek, jelenleg azonban nincs ilyen program hatályban.

Az Igazgatóság tagjai cafeteria, Szép Kártya juttatásokban részesülhetnek, valamint jogosultak lehetnek gépkocsi, laptop és mobiltelefon használatra is.

Az Igazgatóság tagjait a Közgyűlés jogosult tisztségükből bármikor, indokolás nélkül visszahívni az alábbi, Alapszabályban rögzített feltétellel:

Az Igazgatóság tagjai a Közgyűlés által bármikor visszahívhatóak, azonban a Közgyűlés legfeljebb egy igazgatósági tag visszahívásáról határozhat érvényesen, azzal, hogy az egy igazgatósági tag visszahívásáról döntő Közgyűlést követő 6 (hat) hónapon belül további igazgatósági tagok visszahívására nem kerülhet sor.

Az Igazgatóság tagjai jelenleg határozatlan időtartamra kerültek kinevezésre. Megbízatusuk megszüntetése esetére juttatásban, egyéb kifizetésben nem részesülnek.

Kiegészítő vagy korengedményes nyugdíjazásra a mindenkor hatályos jogszabályokkal összhangban válnak az igazgatósági tagok jogosulttá.

## 2.2 Felügyelőbizottság javadalmazása

A Felügyelőbizottság tagjainak díjazását a Társaság Közgyűlése a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével határozza meg. A Felügyelőbizottság tagjai kizárólag rögzített összegű javadalmazásban részesülhetnek, javadalmazásuk változó összetevőket, részvényalapú juttatásokat, jutalmat nem tartalmazhat.

A Felügyelőbizottság tagjai megbízási jogviszonyban látják el tevékenységüket.

A Felügyelőbizottság tagjait a Közgyűlés jogosult tisztségükből bármikor, indokolás nélkül visszahívni. A felügyelőbizottsági tagok megbízatusuk megszüntetése esetére juttatásban, egyéb kifizetésben nem részesülnek.

Kiegészítő vagy korengedményes nyugdíjazásra a mindenkor hatályos jogszabályokkal összhangban válnak a felügyelőbizottsági tagok jogosulttá.

Amennyiben a felügyelőbizottság tagja egyben tagja az auditbizottságnak is, úgy auditbizottsági tagságára tekintettel további díjazás nem illeti meg.

## 2.3 Vezérigazgató és vezérigazgató-helyettes javadalmazása

A vezérigazgató és vezérigazgató-helyettes(ek) javadalmazását minden esetben úgy kell megállapítani, hogy rögzített és változó elemet is tartalmazzon úgy, hogy a változó összetevő kellően ösztönzőleg hasson a Társaság eredményének javulásában játszott szerepvállalásra.

A vezérigazgatót és vezérigazgató-helyettes(ek) foglalkoztatása munkaviszony keretében történhet. A munkaszerződéseknek versenytilalmi megállapodást kell tartalmazniuk, amely a munkaviszony megszűnése esetére megfelelő ellentételezést, juttatást biztosít a vállalt kötelezettségekért cserébe.

Amennyiben a Társaságnál részvényalapú ösztönző rendszer kerül bevezetésre, úgy a vezérigazgatónak és a vezérigazgató-helyettes(eknek) lehetőséget kell biztosítani, hogy abban részt vehessenek.

Jelenleg a Társaságnál vezérigazgató és vezérigazgató-helyettes nem került még kinevezésre.

### **3 A Javadalmazási Politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás**

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

A Társaság igazgatósága az éves rendes közgyűlés összehívását megelőzően minden évben felülvizsgálja a Társaság Javadalmazási Politikáját.

A Javadalmazási Politikát az Igazgatóság készíti elő, és terjeszti a Közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás céljából. Ha a Közgyűlés elutasítja a Javadalmazási Politikát, akkor a Társaságnak az átdolgozott javadalmazási politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő Közgyűlésen elő kell terjesztenie.

A Társaság igazgatósága az éves rendes közgyűléshez kapcsolódó éves felülvizsgálaton kívül is bármikor jogosult felülvizsgálni a Társaság javadalmazási politikáját.

Együttesen a szavazatok legalább egy százalékával rendelkező részvényesek az ok és a cél megjelölésével bármikor kérhetik a Társaság Közgyűlésének összehívását, így a javadalmazási politika módosítására irányuló javaslattal is fordulhatnak a Társaság igazgatóságához. Ha az Igazgatóság a kérelem kézhezvételétől számított 8 (nyolc) napon belül nem intézkedik a Közgyűlés lehető legkorábbi időpontra történő összehívása érdekében az ülést az indítványozók kérelmére a nyilvántartó bíróság hívja össze, vagy a nyilvántartó bíróság felhatalmazza az indítványozókat az ülés összehívására. A várható költségeket az indítványozók kötelesek megelőlegezni. A Közgyűlés a kisebbség kérelmére összehívott ülésen dönt arról, hogy a költségeket az indítványozók vagy a Társaság viseli-e.

A Javadalmazási Politika végrehajtásáért az Igazgatóság felelős.

### **4 Eltérés a Javadalmazási Politikától**

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

Az eltérés csak akkor lehetséges, ha arról az Igazgatóság határozatban dönt, majd azt utólag véleménynyilvánító szavazásra bocsátja a Közgyűlés elé. Eltérés lehetséges a rögzített és változó javadalmazás relatív arányától, a változó javadalmazást megalapozó tevékenységtől. Előállhat olyan helyzet, amelyet jelen Javadalmazási Politika nem kezel, de az észszerű gazdálkodás és a Társaság hosszú távú érdekeinek fenntartása szükségessé teszi, hogy egy olyan tevékenység kerüljön jutalmazásra, amely nem került felsorolásra, valamint részvényalapú juttatások bevezetése is indokoltá válhat az éves rendes közgyűlést megelőzően.

## **5 Javadalmazási politika nyilvánossága**

A Társaság a javadalmazási politikában és a javadalmazási jelentésben nem köteles olyan információt nyilvánosságra hozni, amely információ nyilvánosságra hozatala üzleti érdekét, üzleti titokhoz való jogát súlyosan sértené.

A javadalmazási politikával kapcsolatos véleménynyilvánító közgyűlési szavazást - a javadalmazási politika elutasítása esetén az ismételt szavazást - követően a Javadalmazási Politikát a Társaság honlapján nyilvánosságra hozza, díjmentesen elérhetővé teszi. A Társaság honlapján elérhető a véleménynyilvánító szavazásról szóló határozat is, jelölve a határozat dátumát és eredményét.

## **6 Vegyes rendelkezések**

Jelen Javadalmazási Politikára a magyar jog rendelkezései az irányadók.

A Társaság nem foglalkoztat munkavállalót, holding funkciót tölt be, érdemi üzleti tevékenységek a leányvállalatokban zajlanak, ezért a Társaság munkavállalóinak fizetése és foglalkoztatási feltételei nem kerültek figyelembe vételre jelen Javadalmazási Politika kialakítása során.

Jelen Javadalmazási Politika hatályba lépésének feltétele, hogy a Társaság 2024. április 30. napján tartott közgyűlése véleménynyilvánító szavazatával támogassa.