

**A NAP NYRT.**  
**JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA**

**Hatályos: 2022. május 1.**

## PREAMBULUM

A **NAP Nyilvánosan Működő Részvénytársaság** (székhelye: 1034 Budapest, Tímár utca 20.) (a továbbiakban: **NAP Nyrt.** vagy **Társaság**) Igazgatósága, Felügyelőbizottsága, Audit Bizottsága tagjainak, vezető állású munkavállalóinak és egyéb, a jelen javadalmazási politika (a továbbiakban: „**Javadalmazási Politika**”) hatálya alá tartozó munkavállalóinak teljesítmény-értékelése, valamint részükre javadalmazás kifizetése a Javadalmazási Politikában foglaltak szerint történik.

A Javadalmazási Politikában foglaltak a Társaság folyamatos fejlődését és növekedését szem előtt tartva kerültek kialakításra.

A Javadalmazási Politika a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvénynek (a továbbiakban: „**SRD törvény**”) megfelelően és a fenti célokkal összhangban készült.

A Javadalmazási Politikát a Társaság Igazgatósága a 21/2022. számú igazgatósági határozattal fogadta el, a Társaság Felügyelőbizottsága pedig a 9/2022. számú felügyelőbizottsági határozattal a Társaság Közgyűlése számára a véleménynyilvánító szavazás során elfogadásra javasolta. A Társaság Közgyűlése 2022. április 25.-én a Ptk. 3:268. § (2) bekezdés szerinti véleménynyilvánító szavazáson a 11/2022.04.25 számú határozatával jóváhagyólag elfogadta.

### I. A Javadalmazási Politika célja

1. A NAP Nyrt. a magyar photovoltaikus megújuló energiatermelés dinamikusan növekvő vállalata, amely hosszú távú befektetéseinek keresztül értéket teremt a befektetőinek, valamint hozzájárul a hazai közép- és hosszú távú megújuló energia stratégia megvalósulásához.
2. A NAP Nyrt. részvényei 2021 októberétől a BÉT Xtend piacán regisztrált és kereskedett részvények. A Társaság pénzügyi és szakmai eredményei a nyilvános működésre vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően nyilvánosak.
3. A Javadalmazási Politika célja, hogy a hatálya alá tartozó személyeknek a Társaság üzleti eredményeinek elérésében való közreműködését, teljesítményét a Társaság jövedelmezőségi képességének megfelelően ösztönözze és elismerje. A Javadalmazási Politika célja továbbá, hogy hozzájáruljon a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához.

### II. A Javadalmazási Politika személyi hatálya

4. A Javadalmazási Politika a Társaságnál az alábbi tisztségeket, illetve pozíciókat betöltő mindenkori személyekre terjed ki:
  - a) az Igazgatóság tagjaira,
  - b) a Felügyelőbizottság tagjaira,
  - c) az Audit Bizottság tagjaira,

- d) a Vezérigazgatóra, valamint a Pénzügyi igazgatói és az Operációs igazgatói pozíciót betöltő munkavállalókra.
5. A Társaság az Igazgatósága, Felügyelőbizottsága bármely tagja és a Vezérigazgatója és a Vezérigazgató helyettese részére csak a Javadalmazási Politika alapján fizethet ki javadalmazást.

### **III. A javadalmazási rendszer elemei**

6. A javadalmazási rendszer elemei a III. pontban meghatározott tisztségek szerint kerülnek bemutatásra, függetlenül attól, hogy tisztséget betöltő személy rendelkezik-e más, a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó tisztséggel.

#### **III.1. Igazgatósági tagok javadalmazása**

7. Az Igazgatóság a NAP Nyrt. ügyvezető szerve, hatáskörébe tartozik a Társaság irányításával összefüggésben szükséges mindazon döntések meghozatala, amelyek törvény vagy az Alapszabály alapján nem tartoznak a Közgyűlés vagy más társasági szerv kizárólagos hatáskörébe.
8. A Javadalmazási Politika alapján a Társaság által az Igazgatóság tagjai részére a Társaság Igazgatóságának tagjaként járó (beleértve az Igazgatóság elnöki tisztségének ellátásáért járó), a Társaság érdekében végzett tevékenységért járó javadalmazás a Társaság és az Igazgatóság tagja közötti megbízási jogviszonyon alapul.
9. Az Igazgatóság tagjának megbízatása a Közgyűlés által történő megválasztását követően a megbízás elfogadásától számított 3 (három) év határozott időre szól.
10. A megbízás megszűnhet az alábbi esetekben:
- a) a határozott idejű megbízás időtartamának lejártával;
  - b) visszahívással;
  - c) lemondással;
  - d) az Igazgatóság tagjának halálával;
  - e) az Igazgatóság tagja cselekvőképességének a tevékenysége ellátásához szükséges körben történő korlátozásával;
  - f) az Igazgatóság tagjával szemben kizáró vagy összeférhetlenségi ok bekövetkeztével.
11. Az igazgatósági tag a megbízatásáról a Társasághoz címzett, a Társaság másik igazgatósági tagjához vagy a Közgyűléshez intézett nyilatkozattal bármikor lemondhat. Ha a Társaság működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új igazgatósági tag megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított 60. (hatvanadik) napon válik hatályossá.
12. Az Igazgatóság tagja a javadalmazásra, vagy annak arányos részére a megbízás kezdő időpontjától a megbízás megszűnéséig jogosult, függetlenül a megbízás megszűnésének okától.

13. Az Igazgatóság tagjainak javadalmazása fix összegű tiszteletdíjből áll, a javadalmazásnak nincs változó összetevője. Az Igazgatóság tagjai a Társaságtól e jogviszonyukra tekintettel egyéb javadalmazásban, jutalomban vagy juttatásban nem részesülnek. A tiszteletdíj összegére az Igazgatóság tesz a Társaság Közgyűlésének javaslatot, amiről a Közgyűlés határoz. A tiszteletdíj javasolt összege bruttó 150.000 forint / hónap / Igazgatósági tag.
14. Az Igazgatóság tagjai önként lemondhatnak a tiszteletdíjról, mely esetben a Társaság a tiszteletdíj összegét kizárólag a társadalmi felelősségvállalást megvalósító céljainak eléréséhez jogosult felhasználni.
15. Az Igazgatóság tagjai az igazgatósági tagi jogviszony megszűnésére tekintettel, azzal összefüggésben nem jogosultak semmilyen pénzügyi kompenzációra, kifizetésre, végkielégítésre, díjazásra.
16. Az Igazgatóság tagjai nem részesülnek juttatásban a Társaság közreműködésében semmilyen kiegészítő nyugdíj- vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerben.
17. Az Igazgatóság tagjainak járó díjazásról való döntés a NAP Nyrt. Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

### III.2. Felügyelőbizottsági tagok javadalmazása

18. A Társaság Felügyelőbizottsága (Felügyelőbizottság) felügyeli az Igazgatóság működését, a jogszabályok, a Közgyűlés által hozott határozatok és döntések végrehajtását, és a Társaság üzleti tevékenységét.
19. A Társaság által a Felügyelőbizottság tagjai részére a Társaság Felügyelőbizottságának tagjaként járó (beleértve a Felügyelőbizottság elnöki tisztségének ellátásáért járó) javadalmazás a Társaság és a Felügyelőbizottság tagja közötti megbízási jogviszonyon alapul.
20. A Felügyelőbizottság tagjának megbízatása a Közgyűlés által történő megválasztását követően a megbízás elfogadásától számított 3 (három) év határozott időre szól.
21. A Felügyelőbizottság tagjának megbízása megszűnhet az alábbi esetekben:
  - a) határozott idejű megbízatás esetén a megbízás időtartamának lejártával;
  - b) megszüntető feltételhez kötött megbízatás esetén a feltétel bekövetkezésével;
  - c) visszahívással;
  - d) lemondással;
  - e) a felügyelőbizottsági tag halálával;
  - f) a felügyelőbizottsági tag cselekvőképességének a tevékenysége ellátásához szükséges körben történő korlátozásával;
  - g) a felügyelőbizottsági taggal szembeni kizáró vagy összeférhetlenségi ok bekövetkeztével.

22. A Közgyűlés a Felügyelőbizottság tagját bármikor, indokolás nélkül visszahívhatja. A Felügyelőbizottság tagja megbízatásáról a Társasághoz címzett, az Igazgatósághoz intézett nyilatkozattal bármikor lemondhat. Ha a Társaság működőképessége ezt megkívánja, a lemondás a Felügyelőbizottság tagjának kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított 60. (hatvanadik) napon válik hatályossá.
23. A Felügyelőbizottság tagja a javadalmazásra, vagy annak arányos részére a megbízás kezdő időpontjától a megbízás megszűnéséig jogosult, függetlenül a megbízás megszűnésének okától.
24. A Felügyelőbizottság tagjainak javadalmazása fix összegű tiszteletdíjből áll, a javadalmazásnak nincs változó összetevője. A Felügyelőbizottság tagjai a Társaságtól e jogviszonyukra tekintettel egyéb javadalmazásban, jutalomban vagy juttatásban nem részesülnek. A tiszteletdíj összegére az Igazgatóság tesz a Társaság Közgyűlésének javaslatot, amiről a Közgyűlés határoz. A tiszteletdíj javasolt összege bruttó 100.000 forint / hónap / felügyelőbizottsági tag.
25. A Felügyelőbizottság tagja önként lemondhat a tiszteletdíjról, mely esetben a Társaság a tiszteletdíj összegét kizárólag a társadalmi felelősségvállalást megvalósító céljainak eléréséhez jogosult felhasználni.
26. A Felügyelőbizottság tagjai a felügyelőbizottsági tagi jogviszony megszűnésére tekintettel, azzal összefüggésben nem jogosultak semmilyen pénzügyi kompenzációra, kifizetésre, végkielégítésre, díjazásra.
27. A Felügyelőbizottság azon tagja, aki egyidejűleg a Társaság Audit Bizottságának is tagja, az audit bizottsági és a felügyelőbizottsági tagságára tekintettel járó javadalmazásban egyaránt részesül.
28. A Felügyelőbizottság tagjai a Társaság közreműködésében nem részesülnek juttatásban semmilyen kiegészítő nyugdíj- vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerben.
29. A Társaság felügyelőbizottsági tagjainak járó díjazásról való döntés a NAP Nyrt. Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

### III.3. Audit bizottsági tagok javadalmazása

30. Az Audit Bizottság segíti a Felügyelőbizottságot a pénzügyi beszámolórendszer ellenőrzésében, az Állandó Könyvvizsgáló kiválasztásában és az Állandó Könyvvizsgálóval való együttműködésben.
31. A Javadalmazási Politika alapján a Társaság által az Audit Bizottság tagjai részére a Társaság Audit Bizottsága tagjaként járó (beleértve az Audit Bizottság elnöki tisztségének ellátásáért járó) javadalmazás a Társaság és az Audit Bizottság tagja közötti megbízási jogviszonyon alapul.

32. Az Audit Bizottság tagjának megbízatása a Közgyűlés által történő megválasztását követően a megbízás elfogadásától számított 3 (három) év határozott időre szól.
33. Az Audit Bizottság tagjának megbízása megszűnik az alábbi esetekben:
- a) határozott idejű megbízatás esetén a megbízás időtartamának lejártával;
  - b) megszüntető feltételhez kötött megbízatás esetén a feltétel bekövetkezésével;
  - c) visszahívással;
  - d) lemondással;
  - e) a tag cselekvőképességének a tevékenysége ellátásához szükséges körben történő korlátozásával;
  - f) a taggal szembeni kizáró vagy összeférhetetlenségi ok bekövetkeztével, ideértve a függetlenség megszűnését is;
  - g) a felügyelőbizottsági tagság megszűnésével.
34. A Közgyűlés az Audit Bizottság tagját e tisztségéből bármikor, indokolás nélkül visszahívhatja. Az Audit Bizottság tagja e megbízatásáról a Társasághoz címzett, az Igazgatósághoz intézett nyilatkozattal bármikor lemondhat.
35. Az Audit Bizottság tagja a javadalmazásra, vagy annak arányos részére a megbízás kezdő időpontjától a megbízás megszűnéséig jogosult, függetlenül a megbízás megszűnésének okától.
36. Az Audit Bizottság tagjainak javadalmazása fix összegű tiszteletdíjből áll, a javadalmazásnak nincs változó összetevője. Az Audit Bizottság tagjai a Társaságtól e jogviszonyukra tekintettel egyéb javadalmazásban, jutalomban, vagy juttatásban nem részesülnek. A tiszteletdíj összegére az Igazgatóság tesz javaslatot, amiről a Közgyűlés határoz. A tiszteletdíj javasolt összege bruttó 100.000 forint / hónap / audit bizottsági.
37. Az Audit Bizottság azon tagja, aki egyidejűleg a Társaság Felügyelőbizottságának is tagja, az audit bizottsági és a felügyelőbizottsági tagságára tekintettel járó javadalmazásban egyaránt részesül.
38. Az Audit Bizottság tagja önként lemondhat a tiszteletdíjról, mely esetben a Társaság a tiszteletdíj összegét kizárólag a társadalmi felelősségvállalást megvalósító céljainak eléréséhez jogosult felhasználni.
39. Az Audit Bizottság tagjai az audit bizottsági tagi jogviszony megszűnésére tekintettel, azzal összefüggésben nem jogosultak semmilyen pénzügyi kompenzációra, kifizetésre, végkielégítésre, díjazásra.
40. Az Audit Bizottság tagjai a Társaság közreműködésében nem részesülnek juttatásban semmilyen kiegészítő nyugdíj- vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerben.
41. A Társaság Audit Bizottsága tagjainak járó díjazásról való döntés a NAP Nyrt. Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

### III.4. A vezető állású munkavállalók és az Operációs Igazgató javadalmazása

#### III.4.1. Általános rendelkezések

42. A Társaság vezető állású munkavállalói az alábbi pozíciókat betöltő személyek:
- a) a Vezérigazgató,
  - b) a Pénzügyi Igazgató.
43. A Javadalmazási Politika alapján a Társaság által a Társaság vezető állású munkavállalói, valamint az Operációs Igazgató részére juttatandó javadalmazás a Társaság és a vezető állású munkavállaló, valamint a Társaság és az Operációs Igazgató közötti munkaviszonyon alapul.
44. A vezető állású munkavállalók felett a munkáltatói jogokat a Társaság Igazgatósága gyakorolja. Az Operációs Igazgató felett a munkáltatói jogokat a Társaság Vezérigazgatója gyakorolja.
45. A Társaság és a vezető állású munkavállaló, valamint a Társaság és az Operációs Igazgató közötti munkaszerződés határozatlan időre szól. A munkaszerződés felmondására és a felmondási időre a munka törvénykönyvéről szóló 2021. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályai irányadók.
46. A munkaviszony megszűnése esetén a munkavállaló a felmondási időre távolléti díjra, továbbá az Mt. szerint járó végkielégítésre jogosult, valamint a munkaszerződésben meghatározott esetekben egyedi mértékű juttatásra lehet jogosult. A munkavállaló a munkaszerződés megszűnését követő 3 hónapon belül nem létesíthet a munkaszerződése szerinti vagy azzal lényegében megegyező beosztású munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt a Társaság versenytársánál. Erre az időtartamra a munkavállaló a munkaviszony megszűnését megelőző bruttó 3 havi alapbére 100 %-nak megfelelő összegre jogosult.
47. A Társaság vezető állású munkavállalói és Operációs Igazgatója a Társaság közreműködésében nem részesülnek juttatásban semmilyen kiegészítő nyugdíj vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerben.
48. A vezető állású munkavállalók és az Operációs Igazgató javadalmazásának elemei:
- a) éves alapbér,
  - b) éves ösztönző prémium,
  - c) eseti jellegű jutalom,
  - d) hosszú távú ösztönzési rendszer.

#### *III.4.1. Éves alapbér*

49. Az éves alapbér a vezető állású munkavállaló, illetve az Operációs Igazgató munkaszerződése alapján járó, rögzített, havi alapbérének éves összege.
50. Az alapbér mértéke a vezető állású munkavállaló, valamint az Operációs Igazgató által betöltött munkakör, a munkavállaló tapasztalata és szakmai tudása alapján kerül meghatározásra.

#### *III.4.2. Éves ösztönző (prémium)*

51. A javadalmazás változó összetevője az éves ösztönző (prémium).
52. Éves ösztönző (prémium) a Társaság és a vezető állású munkavállaló, valamint az Operációs Igazgató egyéni teljesítménye függvényében kerülhet meghatározásra és kifizetésre a vezető állású munkavállaló, valamint az Operációs Igazgató részére.
53. Az éves ösztönző (prémium) odaítélésére pénzügyi és nem pénzügyi mutatók együttese alapján kerülhet sor. A vezető állású munkavállalók és az Operációs Igazgató munkája és egyéni teljesítménye befolyásolja a Társaság eredményességét és sikerességét a Társaság éves pénzügyi eredményét, a Társaság által adott pénzügyi évben lefolytatott sikeres vállalatfelvásárlásokat, a naperőmű kapacitás növekedését és a Társaság által adott pénzügyi évben lefolytatott tőkebevonást illetően. A vezető állású munkavállalók és az Operációs Igazgató nem pénzügyi teljesítménymutatókért is felelősek. A Társaság nem pénzügyi céljai között szerepelhetnek társadalmi felelősségvállalással, fenntartható fejlődéssel kapcsolatos kritériumok is, amelyeket az Igazgatóság minden évben meghatároz.
54. A Vezérigazgató teljesítményértékelésére az Igazgatóság Elnöke tesz javaslatot, amelyet az Igazgatóság hagy jóvá. Az éves ösztönző (prémium) összegének meghatározása a teljesítményértékelés alapján történik. A többi vezető állású munkavállaló teljesítményértékelésére a Vezérigazgató tesz javaslatot, és azt az Igazgatóság hagyja jóvá. Az Operációs Igazgató teljesítményértékelése és az éves ösztönző (prémium) meghatározása a Vezérigazgató feladata.
55. A pénzügyi teljesítménykritériumok kiértékelése a Társaság egész éves pénzügyi eredményei, a lebonyolított vállalatfelvásárlások, tőkebevonások, egyéb a Társaság eredményes működését és növekedését elősegítő projektek volumene alapján történik.
56. A prémium összege éves szinten nem haladhatja meg az adott munkavállaló éves bruttó alapbérének 50%-át.
57. Az éves ösztönző (prémium) kifizetésére vonatkozóan nincs halasztott kifizetési időszak.
58. A munkáltatói jogok gyakorlója határozza meg az éves ösztönző odaítélésének az adott munkavállalóval szembeni konkrét kritériumait és értékeli azok teljesítését.

59. A Társaság jogosult a munkavállaló részére kifizetett éves ösztönzőt (prémiumot) visszakövetelni.

#### *III.4.3. Eseti jellegű jutalom*

60. A javadalmazás változó összetevője az eseti jellegű jutalom.

61. A Társaság a Javadalmazási Politika által meghatározott társasági célok teljesüléséhez kiemelkedően hozzájáruló teljesítmény elismeréséként a munkavállalónak eseti jellegű jutalmat adhat.

62. Az eseti jellegű jutalom odaítélésére pénzügyi és nem pénzügyi mutatók együttese alapján kerülhet sor. A vezető állású munkavállalók és az Operációs Igazgató munkája és egyéni teljesítménye befolyásolja a Társaság eredményességét és sikerességét a Társaság éves pénzügyi eredményét, a Társaság által adott pénzügyi évben lefolytatott sikeres vállalatfelvásárlásokat, a naperőmű kapacitás növekedését és a Társaság által adott pénzügyi évben lefolytatott tőkebevonást illetően. A vezető állású munkavállalók és az Operációs Igazgató munkája és egyéni teljesítménye a nem pénzügyi teljesítménymutatókért is felelős. A Társaság nem pénzügyi céljai között szerepelhetnek társadalmi felelősségvállalással, fenntartható fejlődéssel kapcsolatos kritériumok is, amelyeket az Igazgatóság minden évben meghatároz.

63. A Vezérigazgató teljesítményértékelésére az Igazgatóság Elnöke tesz javaslatot, amelyet az Igazgatóság hagy jóvá. Az eseti jellegű jutalom összegének meghatározása a teljesítményértékelés alapján történik. A többi vezető állású munkavállaló teljesítményértékelésére a Vezérigazgató tesz javaslatot, és azt az Igazgatóság hagyja jóvá. Az Operációs Igazgató teljesítményértékelése és az éves ösztönző (prémium) meghatározása a Vezérigazgató feladata.

64. A pénzügyi teljesítménykritériumok kiértékelése a Társaság számára jelentős, a Társaság növekedését elősegítő projekt volumene, vagy a Társaság növekedése, eredményes működése szempontjából jelentős, éven belüli időszak teljesítményének értékelése alapján történik.

65. Az egy fő vezető állású munkavállaló részére kifizethető eseti jellegű jutalom összege éves szinten nem haladhatja meg az éves bruttó alapbér 25%-át.

66. Az eseti jellegű jutalom kifizetésére vonatkozóan nincs halasztott kifizetési időszak.

67. A munkáltatói jogok gyakorlója határozza meg az eseti jellegű jutalom adott munkavállalóval szembeni konkrét kritériumait és értékeli azok teljesítését.

68. A Társaság jogosult a munkavállaló részére kifizetett eseti jellegű jutalmat visszakövetelni.

#### *III.4.4. Hosszú távú ösztönzési rendszer*

69. A hosszú távú ösztönzési rendszer célja, hogy a vezető állású munkavállalók, valamint az Operációs Igazgató teljesítményét ösztönözze a Társaság teljesítményének és hatékonyságának jövőbeli javulása érdekében.
70. A Társaság 2022-ben Munkavállalói Részvénytulajdonosi Program (továbbiakban: MRP) indítását tervezi.
71. A vezető állású munkavállalók, az Operációs Igazgató, valamint az MRP szervezet alapszabálya hatálya alá tartozó munkavállalók hosszú távú ösztönzési rendszerből származó juttatásai az MRP rendelkezési szerint kerülnek kifizetésre.
72. A hosszú távú ösztönzési rendszer irányelveit a Társaság Közgyűlésének a Társaság hosszú távú ösztönzési rendszere irányelveinek megállapításáról szóló határozata rögzíti. A hosszú távú ösztönzési rendszer további részletei az MRP szervezet alapszabályában és MRP javadalmazási politikájában kerülnek meghatározásra.

#### *III.4.5. Egyéb juttatások*

73. A Társaság az egyéb juttatási elemeket a költséghatékonysági szempontok figyelembevételével alakítja ki. Ennek keretében a munkavállalók Cafetéria szabályzatban meghatározott, béren kívüli – egyéni választáson alapuló – bruttó juttatási csomagra jogosultak.
74. A munkavállalók jogosultak a Társaság által biztosított telekommunikációs szolgáltatás céges és magáncélú használatára; munkavégzéssel összefüggésben képzéseken, konferenciákon való részvételre.
75. A munkavállalók költségtérítést jogosultak igénybe venni utazási, szállás, étkezési és egyéb juttatásra, amelyek jogszerűen merültek fel a Társaság érdekében végzett feladatok során.
76. Az egyéb juttatások a munkavállaló teljes éves javadalmazásának maximum 10%-át teheti ki.

#### **IV. Záró rendelkezések**

77. A Javadalmazási Politika a Társaság üzleti stratégiájával, hosszú távú céljaival és fenntarthatósági törekvéseivel összhangban készült.
78. A Javadalmazási Politikát a Vezérigazgató készíti elő és terjeszti elő a Társaság Igazgatósága részére. Az Igazgatóság által elfogadott Javadalmazási Politikát az Igazgatóság a Közgyűlés elé terjeszti véleménynyilvánító szavazás céljából.
79. A Javadalmazási Politikával kapcsolatos véleménynyilvánító közgyűlési szavazást - a Javadalmazási Politika elutasítása esetén az ismételt szavazást - követően a Javadalmazási

Politikát a Társaság a honlapján haladéktalanul nyilvánosságra hozza, a szavazás dátumával és eredményével együtt.

80. Ha a Közgyűlés elutasítja a javasolt Javadalmazási Politikát, akkor a Társaságnak az átdolgozott Javadalmazási Politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő Közgyűlésen kell előterjesztenie.
81. A Javadalmazási Politikát jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Társaság Közgyűlése elé kell terjeszteni véleménynyilvánító szavazásra.
82. A Közgyűlés hatáskörébe tartozik a döntés a Társaság igazgatósági tagjai és vezető állású munkavállalói hosszú távú díjazása és ösztönzési rendszere irányelveinek megállapításáról. A Társaság igazgatósági tagjai és vezető állású munkavállalói hosszú távú díjazásának és ösztönzési rendszere irányelveinek módosításáról szóló döntés szintén a Közgyűlés hatáskörébe tartozik.
83. A vezető állású munkavállaló javadalmazására vonatkozó egyedi döntések meghozatalában nem vehet részt a döntés meghozatalában érintett vezető állású munkavállaló.
84. A Társaság igazgatósági, felügyelőbizottsági, audit bizottsági tagjai és vezető állású munkavállalói és az Operációs Igazgató javadalmazására vonatkozó egyedi döntések előterjesztése és a döntések elfogadása az alábbiak szerint történik:

|                         | Előterjesztés      | Döntés        |
|-------------------------|--------------------|---------------|
| Igazgatósági tag        | Igazgatóság        | Közgyűlés     |
| Felügyelőbizottsági tag | Igazgatóság        | Közgyűlés     |
| Audit bizottsági tag    | Igazgatóság        | Közgyűlés     |
| Vezérigazgató           | Igazgatóság elnöke | Igazgatóság   |
| Pénzügyi Igazgató       | Vezérigazgató      | Igazgatóság   |
| Operációs Igazgató      | Vezérigazgató      | Vezérigazgató |

Jelen Javadalmazási politika 2022. május 1.-én, de legkorábban a Társaság Közgyűlése általi jóváhagyás napján lép hatályba.

Budapest, 2022. március 28.

Vadas László  
az Igazgatóság elnöke

Gál Tamás  
az Igazgatóság tagja

Palkó György  
az Igazgatóság tagja

Földvári Gábor  
az Igazgatóság tagja

Szoboszlai Beáta  
az Igazgatóság tagja

Telc Ede  
az Igazgatóság tagja

NAP Nyrt.