

**PANNERGY NYRT.**

**JAVADALMAZÁSI POLITIKA**  
**módosításokkal egységes szerkezetbe foglalva**

**Hatályos: 2024. április 30. napjától**

## ELŐZMÉNY

A rövid távú kockázatvállalással szemben, a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzését, valamint a nyilvánosan működő részvénytársaságok és a befektetők közötti átláthatóság növelését elősegítő új törvény lépett hatályba 2019. július 17-én. Az Európai Unió SRD II irányelvét (Shareholder Rights Directive) átültető jogszabály alapján Magyarországon is nyilvánossá válnak a tőzsdei cégek felsővezetését megillető juttatások.

A PannErgy Nyrt. (továbbiakban: „Társaság” vagy „PannErgy”) jelen javadalmazási politikája (továbbiakban: „Javadalmazási Politika”) a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény előírásai alapján készült (továbbiakban: „Törvény”).

### 1. Alapelvek

- 1.1. A Törvényben a nyilvánosan működő részvénytársaságokra vonatkozó, átláthatóságot szolgáló követelmények teljesítése során a Társaság nem köteles olyan információt nyilvánosságra hozni, amely üzleti érdekét, üzleti titokhoz való jogát súlyosan sértené, azonban e rendelkezés alkalmazása nem vezethet a Törvényben előírt követelmények mellőzéséhez.
- 1.2. A nyilvánosan működő részvénytársaságok esetén a közgyűlés, tehát a részvényesek kizárólagos hatáskörébe tartozik a javadalmazási politikáról történő véleménynyilvánító szavazás. Ezáltal biztosított, hogy a részvényeseknek tényleges beleszólásuk legyen a javadalmazási politika alakulásába, mert a menedzsmentnek csak a közgyűlésen véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett javadalmazási politika alapján lehet kifizetést teljesíteni.
- 1.3. A Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a közgyűlés napirendjére kell tűzni.
- 1.4. A Társaság az igazgatók (a továbbiakban: Igazgató(k)) tekintetében állapítja meg a Javadalmazási Politikát.  
A jelen Javadalmazási Politika alkalmazásában Igazgatónak minősül a Társaság tekintetében a Társaság Igazgatótanácsának bármely tagja, valamint a vezérigazgató. A Társaságnál felügyelő bizottság nem működik, továbbá vezérigazgató-helyettesi pozíció sincs betöltve.

### 2. Javadalmazási Politika hatálya

#### 2.1. Alanyi hatály

A Javadalmazási Politika alanyi hatálya a PannErgy Nyrt.-re terjed ki.

#### 2.2. Személyi hatály

A Javadalmazási Politika személyi hatálya a Társaság Igazgatóira terjed ki.

### 2.3. Időbeli hatály

A Javadalmazási Politika 2020. április 30. napján lépett hatályba, amely 2024. április 18-i hatállyal módosításra került.

A Javadalmazási Politika határozatlan időre szól azzal, hogy rendelkezései évente, illetve jelentősebb jogszabályi változások esetén felülvizsgálatra kerülnek.

### 3. A Társaság története, üzleti stratégiája, hosszú távú érdekei és azok fenntarthatósága

1991. május 31-én a Társaság részvénytársasággá alakult a gazdálkodó szervezetek és a gazdasági társaságok átalakulásáról szóló 1989. évi XIII. törvény szerint. Az ezredfordulót követő első évekig a Társaság (akkori nevén Pannonplast Rt.) a Közép-Kelet Európai régió meghatározó műanyagfeldolgozóipari vállalatcsoportja volt, mely a megújuló energiaipari átalakulási folyamatot megelőző időszakban már gazdasági- és pénzügyi válsághelyzetben kereste jövőjét.

A PannErgy válaszul 2007-ben nem kis célt tűzött ki zászlajára, mégpedig azt, hogy a régóta ismert magyar geotermikus források felhasználásával jelentős mennyiségű hő- és elektromos energiát állítson elő értéket teremtve Magyarország lakossága és intézményi szereplői, továbbá a PannErgy részvényesei számára. Az energia iránti kereslet növekedése – az időnként tapasztalható átmeneti visszaesés ellenére – hosszútávon megállíthatatlan, viszont mind a hazai, mind a globális források mennyisége korlátozott. A szakszerű és hatékony geotermikus energiatermelés nem csupán egy minimálisan kihasznált hatalmas energiaforrás hasznosítása, hanem az egyik legnagyobb mértékben környezetbarát, és legtisztább energia előállítási mód. Az Európai Unió nem csak üdvözli az ilyen energiatermelési utakat, hanem szigorú programmal és célrendszerrel orientálja a tagállamokat, így Magyarországot is.

A Társaság több önkormányzattal hozott létre különféle együttműködési megállapodásokat, elsősorban a hőpiac elérésére, melyek közül később csak az összetett kiválasztási szempontrendszernek megfelelőek kerültek kiválasztásra projektcélként.

A meghatározott stratégia mentén, az első eredményt 2010-ben érte el a Társaság a geotermikus fejlesztései szempontjából azzal, hogy 2011. január 1-jével éles üzemen elindult a Szentlőrinci Geotermikus Projekt keretén belül a hőtermelés.

2013. májusában elindulhatott Közép-Európa legnagyobb geotermikus hőerőműve a PannErgy beruházásában. A Miskolci Geotermikus Projekt elnyerte a nemzetközi GeoPower Market „2013. legjobb fűtési projektje” címet. A Társaság 2014. szeptemberére megvalósította a Miskolci Geotermikus Projekt második ütemét is, ekkor megkezdte a hőenergia szolgáltatást immár a Belvárosi, illetve Egyetemváros hőközvetek felé is – az Avas hőközvet ellátása mellett.

A PannErgy második legnagyobb beruházását, a Győri Geotermikus Projekt megvalósítását 2014. év elején kezdte el a Kisalföld régióban. 2015. november 24-én ünnepélyesen átadásra került a 10,2 milliárd forint összköltségű projekt. A Győr-Szol Zrt. távhőszolgáltatóval kötött hosszú távú hőszállítási szerződés révén, a győri távhőszolgáltatásban 24 ezer lakás és közel ezer egyéb díjfizető fűtési rendszerébe jutott el a geotermikus energia, továbbá az AUDI gyáregység fűtési energiájának meghatározó részét fedezi a Bőnyi Hőközpont által szolgáltatott energia.

A 2015. őszén átadott győri projekt üzembeállításával a PannErgy csoportszinten ártértékelte eddigi befektetéseit és projekt alapú működését. Az ártértékelés részben portfólió tisztítással, illetve a működés átalakításával 2015. utolsó negyedévében megkezdődött, és azóta eltelt időszakban is tart. A Társaság felmérte finanszírozási és beruházási lehetőségeit, valamint a hőszolgáltatási piaci igényeket és megállapította, hogy erőteljes igény van a jól szervezett, jelentős kompetenciával bíró, geotermikus hőkapacitást nyújtó energia termelőkre.

A PannErgy nem csak a legnagyobb kompetenciával, tapasztalattal rendelkező geotermikus beruházásokat megvalósító vállalattá lépett elő, hanem az egyik legnagyobb geotermikus energiát termelő és hasznosító vállalatcsoporttá vált. **Ezzel a folyamattal lezárult a Társaság energetikai átalakulási életszakasza és megkezdődött az organikus működési időszak.**

A jövőbeni rövidtávú és egyben stratégiai célok között az élen szerepel, hogy mind a Győri Geotermikus Rendszer, mind a Miskolci Geotermikus Rendszer esetében a termelői és tartalék kapacitások növekedjenek, a rendszerek további optimalizálása és ezen keresztül az értékesített hőmennyiség maximalizálása valósuljon meg.

A geotermikus rendszerek szabad kapacitásait, és az azzal járó megtakarítási előnyöket új partnerek számára is elérhetővé kívánja tenni a Társaság. Az ipari célú felhasználás olyan speciális szakértelmet, és projektmenedzsment tapasztalatot igényel, amely a geotermikus energia felhasználásának terén a Társaság hite szerint a legmagasabb szinten a PannErgy esetében érhető el Magyarországon.

A fosszilis energiafüggőség más alternatív, köztük a geotermikus hőn alapuló energiaforrással csökkenthető, illetve némely esetben részben kiváltható. A Kárpát-medence, azon belül is Magyarország egyik legnagyobb máig minimálisan kiaknázott kincse a föld felszíne alatt húzódó geotermikus forrásrendszer, amelynek hasznosításával környezetbarát módon hő- és akár elektromos energia előállítása válik lehetővé. Az energia iránti kereslet növekedése megállíthatatlan, viszont mind a hazai, mind a globális hagyományos források mennyisége korlátozott.

A szakszerű és hatékony geotermikus energiatermelés nem csupán egy máig minimálisan kihasznált hatalmas forrás hasznosítása, hanem az egyik legtisztább környezetbarát energia előállítási mód. Az Európai Unió nem csak üdvözli az ilyen energiatermelési utakat, hanem szigorú programmal és célrendszerrel orientálja a tagállamokat, így Magyarországot is.

A PannErgy stratégiájának középpontjában szerepel, hogy a térség meghatározó geotermikus hőt hasznosító társasága maradjon, illetve ezzel együtt környezetbarát, geopolitikai kockázatoktól mentes, magas üzembiztonságú szolgáltatást nyújtson.

A PannErgy elkötelezett híve annak, hogy Európa egyik legjelentősebb hévízi aktivitását energetikai céllal hasznosítsa. A geotermikus hő hosszú távra a lakossági és ipari felhasználók szolgálatába állítható, a PannErgy környezetkímélő beruházásaival jelentősen csökkenthetővé válhatnak az energetikai jellegű kiadások.

Az éghajlatváltozás kedvezőtlen következményeihez való alkalmazkodás nemzeti érdek, arra való tekintettel, hogy a klímaváltozás már mérésekkel igazolható jelenség a mindennapjainkban. Az éghajlatváltozás tovább folytatódik az üvegházhatású gázok jelenlegi légköri koncentrációja, a jövőben várható kibocsátások és a mértékadó tudományos előrejelzések alapján.

A PannErgy projektjei évente közel 100 ezer tonna üvegházhatású CO<sub>2</sub> gázkibocsátás egyenértékes csökkenéssel járulnak hozzá az élhetőbb környezet megőrzéséhez.

A PannErgy célja a jelenleg kihasznált feletti jelentős szabad hőkapacitásainak hasznosítása, amelyek hatása tovább csökkenti a környezeti hőmérsékleti változásokkal szembeni érzékenységet. A szabad hőkapacitások kihasználásának főbb lehetséges területei:

- meglévő ügyfelekkel energiahatékonysági és optimalizációs projektek elvégzése;
- hidegenergia projektek – az úgynevezett „nyári” hő hasznosítására;
- új ügyfelek távhőrendszeren keresztül közvetett, vagy a geotermikus rendszerekhez közvetlen csatlakoztatása mind primer, avagy szekunder (visszatérő) ágon.

A Társaság Igazgatóinak javadalmazási karakterisztikája visszatükrözi a Társaság evolúcióját és kockázati profilját. Míg az energetikai átalakulási életszakaszban az Igazgatótanács (korábban Igazgatóság) bizonyos tagjai a rögzített testületi tiszteletdíj mellett vezetői részvényopciós programban is részt vettek, addig az organikus működési életszakaszra a részvényesek kizárólag rögzített tiszteletdíj mellett döntöttek. Az igazgatótanács tiszteletben tartva a részvényesek ezirányú megközelítését, továbbra is kizárólag rögzített tiszteletdíj vonatkozásában tesz javadalmazási javaslatot a Közgyűlés számára.

Az Igazgatótanács meggyőződése, hogy a Társaság stratégiai céljainak elérése elsősorban az operatív vezetés, a Társaság szakmai munkatársai és állandó partnerei körében összpontosul. A Társaság ezzel összhangban munkavállalóival és stratégiai partnereivel olyan szerződéses kapcsolatot alakított és alakít ki, mely rögzített és teljesítményarányos juttatásokkal ösztönöz és járul hozzá a Társaság üzleti stratégiájához, hosszútávú érdekeihez és fenntarthatóságához.

#### **4. Az Igazgatók javadalmazásának rögzített és változó összetevői**

- 4.1. A Társaság Alapszabálya szerint Igazgatótanács hatáskörébe tartozik
- a vezérigazgató kijelölése, hatáskörének és díjazásának meghatározása a közgyűlés vonatkozó hatáskörének tiszteletben tartása mellett;
  - a menedzsment javadalmazási elveinek meghatározása a közgyűlés vonatkozó hatáskörének tiszteletben tartása mellett, tevékenységének felügyelete és szükség esetén a megfelelő lépések megtétele, a Társaságnál működő részvény opciós program végrehajtása;

- javaslattétel az Igazgatótanácsi tagok díjazására.

4.2. A Társaság közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik:

- az Igazgatótanács tagjainak díjazása megállapítása (Alapszabály 19. e) pont);
- kötelező erejű döntés
  - a vezetői részvény opciós program (és más a Társaság Igazgatótanácsa tagjainak vagy a menedzsmentnek opció vagy részvényjuttatással járó program) elfogadásáról, módosításáról, megszüntetéséről;
  - a Társaság által az Igazgatótanács és a menedzsment tagjainak történő hitelnyújtás keretfeltételeiről; illetve
  - az Igazgatótanács, valamint a menedzsment tagjai hosszú távú díjazásának és ösztönzési rendszerének irányelveiről és kereteiről (Alapszabály 19. s) pont).

4.3. A Társaság Igazgatói a Javadalmazási Politika közgyűlési előterjesztése időpontjában:

Név	Beosztás	Megbízás kezdete	Megbízás vége/megszűnése
Gyimóthy Dénes	Igazgatótanácsi Tag, Igazgatótanács Elnöke	2007.08.31. 2022.12.12-től	határozatlan ideig
Gyimóthy Katalin	Igazgatótanácsi Tag	2016.04.28.	határozatlan ideig
Juhász Attila	Igazgatótanácsi Tag	2007.08.31.	határozatlan ideig
Rencsár Kálmán	Igazgatótanácsi Tag	2020.04.30.	határozatlan ideig
Briglovics Gábor	Igazgatótanácsi tag	2021.04.16.	határozatlan ideig
Jaksa István	vezérigazgató	2022.12.13.	határozatlan ideig

4.4. Az Igazgatótanács tagjai tiszteletdíjban részesülnek. A tiszteletdíj összegét a Közgyűlés állapítja meg.

4.5. Az Igazgatók jogosultak a Társaság tulajdonában lévő, a tisztségük ellátásához szükséges és az Igazgatói feladat jellegéhez illeszkedő eszközök (pl. gépjármű, mobiltelefon, számítástechnikai eszközök, stb.) hivatalos és személyes célú igénybevételére.

4.6. Az Igazgatótanács az igazgatótanácsi tagok tekintetében kizárólag rögzített javadalmazást (tiszteletdíj) terjeszt elő az előző üzleti évet lezáró éves rendes Közgyűlésnek elfogadásra.

4.7. Az Igazgatók a Társaság kapcsolt vállalkozásainál egyéb javadalmazással nem rendelkeznek.

4.8. Az Igazgatók javadalmazásának jellemző rögzített és változó összetevőinek arányai a következők:

Betöltött tisztség	Rögzített javadalmazás	Változó/teljesítmény arányos javadalmazás
Igazgatótanácsi Tag	100%	
Vezérigazgató	80-85%	15-20%

## **5. A Társaság munkavállalói fizetésének és foglalkoztatási feltételeinek figyelembevétele a Javadalmazási Politika kialakítása során**

- 5.1. Az Igazgatótanács mérlegelte a Társaság munkavállalóinak szerepét a Társaság fenntartható sikerességében és a Társaság stratégiájának megvalósításában az Igazgatókra vonatkozó javadalmazás megállapításakor. Ennek eredményeként az Igazgatótanács az Igazgatók javadalmazására vonatkozó javaslatának kialakításakor a Társaság munkavállalóinál jellemzően szerényebb, de mégis a szükséges munkaráfordításokkal, kompetenciákkal és felelősségrendszerrel arányos javadalmazási feltételeket állapított meg.
- 5.2. A Társaság munkavállalóival olyan szerződéses kapcsolatot alakított és alakít ki, amely rögzített és teljesítményarányos juttatásokkal ösztönöz és járul hozzá a Társaság üzleti stratégiájához, hosszútávú érdekeihez és fenntarthatóságához

## **6. Az Igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó jogviszonyok időtartama, az alkalmazandó felmondási idők, a kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszerek fő jellemzői, a jogviszony megszüntetésének feltételei, és a megszüntetés esetén járó kifizetések**

### 6.1. Igazgatótanácsi Tagok

- a. a Társaság vezető tisztségviselői megbízatásukat kizárólag határozatlan ideig tartó megbízási jogviszony keretében látják el, a Társasággal nem állnak munkaviszonyban.
- b. Az Igazgatótanácsi Tagok tiszteletdíját évente az éves rendes Közgyűlés állapítja meg a következő éves rendes Közgyűlésig tartó határozott egy éves időszakra.
- c. Az Igazgatókra vonatkozóan kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszer nincs életben.
- d. Az Igazgatók jogviszonyának megszűnése esetén, a vonatkozó jogszabályok alapján járó javadalmazáson vagy kifizetésen túl, külön juttatás nem jár.

### 6.2. Vezérigazgató

- a. A Társaság vezérigazgatója - amennyiben nem az Igazgatótanács tagja - tevékenységét az Igazgatótanács által vezérigazgatóvá kijelölt munkavállalóként határozatlan idejű munkaszerződés keretén belül végzi.
- b. Ha a vezérigazgató e tisztségét munkaviszonyban látja el alapbérét és egyéb juttatásait az Igazgatótanács, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.
- c. A vezérigazgatóra vonatkozóan kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszer nincs életben.
- d. Vezérigazgatói munkaviszony megszűnése esetén a munka törvénykönyve előírásait kell alkalmazni a felmentési idő és a munkaviszony megszüntetés esetén járó kifizetések tekintetében.

**7. A Javadalmazási Politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás bemutatása, beleértve az összeférhetlenség elkerülésére vagy kezelésére irányuló intézkedéseket, és - adott esetben - a javadalmazási bizottság vagy más érintett bizottság szerepét**

7.1. A Javadalmazási Politikát az Igazgatótanács előterjesztése alapján a Közgyűlés véleménynyilvánító szavazását követően az Igazgatótanács fogadja el. A Javadalmazási Politika végrehajtásáért az Igazgatótanács felel.

7.2. Az Igazgatótanács évente felülvizsgálja a Javadalmazási Politikát.

A Javadalmazási Politika bármilyen alakításával kapcsolatosan a Társaság bármely Igazgatótanácsi tagja javaslattal élhet, melyről az Igazgatótanács egyszerű többséggel hoz határozatot.

Amennyiben a módosítás Közgyűlési hatáskört érint, akkor az Igazgatótanács rendkívüli Közgyűlés összehívását kezdeményezi, vagy lehetőség szerint az éves rendes Közgyűlés napirendjére tűzi a javaslatot. Összeférhetlenség esetén az érintett igazgató nem vesz részt a döntéshozatalban, kivéve olyan javaslat kialakításának esetét, melyről a Közgyűlés dönt.

7.3. A Társaságnál javadalmazási bizottság nem működik.

**8. Javadalmazási Politika közzététele**

8.1. A javadalmazási politikával kapcsolatos véleménynyilvánító közgyűlési szavazást - a javadalmazási politika elutasítása esetén az ismételt szavazást - követően a Javadalmazási Politikát a Társaság honlapján (<http://pannergy.com>) haladéktalanul nyilvánosságra hozza, a szavazás dátumával és eredményével együtt.

8.2. A Társaság biztosítja, hogy a Javadalmazási Politika, annak érvényessége alatt a Társaság honlapján díjmentesen elérhető legyen.



**PANNERGY NYRT.**

**JAVADALMAZÁSI POLITIKA**  
**módosításokkal egységes szerkezetbe foglalva**

**Hatályos: 2024. április 30. napjától**

## ELŐZMÉNY

A rövid távú kockázatvállalással szemben, a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzését, valamint a nyilvánosan működő részvénytársaságok és a befektetők közötti átláthatóság növelését elősegítő új törvény lépett hatályba 2019. július 17-én. Az Európai Unió SRD II irányelvét (Shareholder Rights Directive) átültető jogszabály alapján Magyarországon is nyilvánossá válnak a tőzsdei cégek felsővezetését megillető juttatások.

A PannErgy Nyrt. (továbbiakban: „Társaság” vagy „PannErgy”) jelen javadalmazási politikája (továbbiakban: „Javadalmazási Politika”) a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény előírásai alapján készült (továbbiakban: „Törvény”).

### 1. Alapelvek

- 1.1. A Törvényben a nyilvánosan működő részvénytársaságokra vonatkozó, átláthatóságot szolgáló követelmények teljesítése során a Társaság nem köteles olyan információt nyilvánosságra hozni, amely üzleti érdekét, üzleti titokhoz való jogát súlyosan sértené, azonban e rendelkezés alkalmazása nem vezethet a Törvényben előírt követelmények mellőzéséhez.
- 1.2. A nyilvánosan működő részvénytársaságok esetén a közgyűlés, tehát a részvényesek kizárólagos hatáskörébe tartozik a javadalmazási politikáról történő véleménynyilvánító szavazás. Ezáltal biztosított, hogy a részvényeseknek tényleges beleszólásuk legyen a javadalmazási politika alakulásába, mert a menedzsmentnek csak a közgyűlésen véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett javadalmazási politika alapján lehet kifizetést teljesíteni.
- 1.3. A Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a közgyűlés napirendjére kell tűzni.
- 1.4. A Társaság az igazgatók (a továbbiakban: Igazgató(k)”) tekintetében állapítja meg a Javadalmazási Politikát.  
A jelen Javadalmazási Politika alkalmazásában Igazgatónak minősül a Társaság tekintetében a Társaság Igazgatótanácsának bármely tagja, valamint a vezérigazgató. ~~(a Társaság megbízott vezérigazgatója tagja az igazgatótanácsnak)~~. A Társaságnál felügyelő bizottság nem működik, továbbá vezérigazgató-helyettesi pozíció sincs betöltve.

### 2. Javadalmazási Politika hatálya

#### 2.1. Alanyi hatály

A Javadalmazási Politika alanyi hatálya a PannErgy Nyrt.-re terjed ki.

#### 2.2. Személyi hatály

A Javadalmazási Politika személyi hatálya a Társaság Igazgatóira terjed ki.

### 2.3. Időbeli hatály

Jelen A Javadalmazási Politika 2020. április 30. napján lépett hatályba, amely 2024. április 18-i hatállyal módosításra került.

A Javadalmazási Politika határozatlan időre szól azzal, hogy rendelkezései évente, illetve jelentősebb jogszabályi változások esetén felülvizsgálatra kerülnek.

### 3. A Társaság története, üzleti stratégiája, hosszú távú érdekei és azok fenntarthatósága

1991. május 31-én a Társaság részvénytársasággá alakult a gazdálkodó szervezetek és a gazdasági társaságok átalakulásáról szóló 1989. évi XIII. törvény szerint. Az ezredfordulót követő első évekig a Társaság (akkori nevén Pannonplast Rt.) a Közép-Kelet Európai régió meghatározó műanyagfeldolgozóipari vállalatcsoportja volt, mely a megújuló energiaipari átalakulási folyamatot megelőző időszakban már gazdasági- és pénzügyi válsághelyzetben kereste jövőjét.

A PannErgy válaszul 2007-ben nem kis célt tűzött ki zászlajára mégpedig azt, hogy a régóta ismert magyar geotermikus források felhasználásával jelentős mennyiségű hő- és elektromos energiát állítson elő értéket teremtve Magyarország lakossága és intézményi szereplői, továbbá a PannErgy részvényesei számára. Az energia iránti kereslet növekedése – az időnként tapasztalható átmeneti visszaesés ellenére – hosszútávon megállíthatatlan, viszont mind a hazai, mind a globális források mennyisége korlátozott. A szakszerű és hatékony geotermikus energiatermelés nem csupán egy minimálisan kihasznált hatalmas energiaforrás hasznosítása, hanem az egyik legnagyobb mértékben környezetbarát, és legtisztább energia előállítási mód. Az Európai Unió nem csak üdvözli az ilyen energiatermelési utakat, hanem szigorú programmal és célrendszerrel orientálja a tagállamokat, így Magyarországot is.

A Társaság több önkormányzattal hozott létre különféle együttműködési megállapodásokat, elsősorban a hőpiac elérésére, melyek közül később csak az összetett kiválasztási szempontrendszernek megfelelőek kerültek kiválasztásra projektcélként.

A meghatározott stratégia mentén, az első eredményt 2010-ben érte el a Társaság a geotermikus fejlesztései szempontjából azzal, hogy 2011. január 1-jével éles üzemben elindult a Szentlőrinci Geotermikus Projekt keretén belül a hőtermelés.

2013. májusában elindulhatott Közép-Európa legnagyobb geotermikus hőerőműve a PannErgy beruházásában. A Miskolci Geotermikus Projekt elnyerte a nemzetközi GeoPower Market „2013. legjobb fűtési projektje” címet. A Társaság 2014. szeptemberére megvalósította a Miskolci Geotermikus Projekt második ütemét is, ekkor megkezdte a hőenergia szolgáltatást immár a Belvárosi, illetve Egyetemváros hőközvetek felé is – az Avas hőközvet ellátása mellett.

A PannErgy második legnagyobb beruházását, a Győri Geotermikus Projekt megvalósítását 2014. év elején kezdte el a Kisalföld régióban. 2015. november 24-én

ünnepélyesen átadásra került a 10,2 milliárd forint összköltségű projekt. A Győr-Szol Zrt. távhőszolgáltatóval kötött hosszú távú hőszállítási szerződés révén, a győri távhőszolgáltatásban 24 ezer lakás és közel ezer egyéb díjfizető fűtési rendszerébe jutott el a geotermikus energia, továbbá az AUDI gyáregység fűtési energiájának ~~legalább 60%-át~~ meghatározó részét fedezi a Bőnyi Hőközpont által szolgáltatott energia.

A 2015. őszén átadott győri projekt üzembeállításával a PannErgy csoportszinten átértékelte eddigi befektetéseit és projekt alapú működését. Az átértékelés részben portfólió tisztítással, illetve a működés átalakításával 2015. utolsó negyedében megkezdődött, és azóta eltelt időszakban is tart. A Társaság felmérte finanszírozási és beruházási lehetőségeit, valamint a hőszolgáltatási piaci igényeket és megállapította, hogy erőteljes igény van a jól szervezett, jelentős kompetenciával bíró, geotermikus hőkapacitást nyújtó energia termelőkre.

~~A PannErgy beruházásai összhangban voltak a Nemzeti Energiastratégiával, továbbá a megújuló energiahasznosítási programmal, amelyek mind Magyarország versenyképességének növekedését szolgálják. Az európai uniós tagállamokra vonatkozó európai uniós direktíva fő célul tűzte ki, hogy a tagállamok végsőenergia-fogyasztásában évente 1,5%-nak megfelelő új energia-megtakarítás valósuljon meg a 2020-ig terjedő időszakban, a versenyképesség és az ellátásbiztonság érdekében. Ez az érvényben lévő előírásokhoz képest szigorításnak számított, ugyanis az Európai Unió egészére 20%-ra növelték az előírt megtakarítás mértékét a korábbi 9%-os céllal szemben. Magyarországon 2020-ra a geotermikus energiából származó energiamennyiségnek el kell érnie a 12.000 terajoule-t. A PannErgy ebből a zöldenergiát termelő projektjeivel közel 15%-ot teljesít.~~

A PannErgy nem csak a legnagyobb kompetenciával, tapasztalattal rendelkező geotermikus beruházásokat megvalósító vállalattá lépett elő, hanem az egyik legnagyobb geotermikus energiát termelő és hasznosító vállalatcsoporttá vált. **Ezzel a folyamattal lezárult a Társaság energetikai átalakulási életszakasza és megkezdődött az organikus működési időszak.**

A jövőbeni rövidtávú és egyben stratégiai célok között az élen szerepel, hogy mind a Győri Geotermikus Rendszer, mind a Miskolci Geotermikus Rendszer esetében a termelői és tartalék kapacitások növekedjenek, a rendszerek további optimalizálása és ezen keresztül az értékesített hőmennyiség maximalizálása valósuljon meg.

A geotermikus rendszerek szabad kapacitásait, és az azzal járó megtakarítási előnyöket új partnerek számára is elérhetővé kívánja tenni a Társaság. Az ipari célú felhasználás olyan speciális szakértelmet, és projektmenedzsment tapasztalatot igényel, amely a geotermikus energia felhasználásának terén a Társaság hite szerint a legmagasabb szinten csak a PannErgy esetében érhető el Magyarországon.

A fosszilis energiatüggőség más alternatív, köztük a geotermikus hőn alapuló energiaforrással csökkenthető, illetve némely esetben részben kiváltható. A Kárpát-medence, azon belül is Magyarország egyik legnagyobb máig minimálisan kiaknázott kincse a föld felszíne alatt húzódó geotermikus forrásrendszer, amelynek hasznosításával környezetbarát módon hő- és akár elektromos energia előállítása

válik lehetővé. Az energia iránti kereslet növekedése megállíthatatlan, viszont mind a hazai, mind a globális hagyományos források mennyisége korlátozott.

A szakszerű és hatékony geotermikus energiatermelés nem csupán egy máig minimálisan kihasznált hatalmas forrás hasznosítása, hanem az egyik legtisztább környezetbarát energia előállítás módja. Az Európai Unió nem csak üdvözli az ilyen energiatermelési utakat, hanem szigorú programmal és célrendszerrel orientálja a tagállamokat, így Magyarországot is.

A PannErgy stratégiájának középpontjában szerepel, hogy a térség meghatározó geotermikus hő hasznosító társasága maradjon, illetve ezzel együtt környezetbarát, geopolitikai kockázatoktól mentes, magas üzembiztonságú szolgáltatást nyújtson.

A PannErgy elkötelezett híve annak, hogy Európa egyik legjelentősebb hévízi aktivitását energetikai céllal hasznosítsa. A geotermikus hő hosszú távra a lakossági és ipari felhasználók szolgálatába állítható, a PannErgy környezetkímélő beruházásaival jelentősen csökkenthetővé válhatnak az energetikai jellegű kiadások.

Az éghajlatváltozás kedvezőtlen következményeihez való alkalmazkodás nemzeti érdek, arra való tekintettel, hogy a klímaváltozás már mérésekkel igazolható jelenség a mindennapjainkban. Az éghajlatváltozás tovább folytatódik az üvegházhatású gázok jelenlegi légköri koncentrációja, a jövőben várható kibocsátások és a mértékadó tudományos előrejelzések alapján.

A PannErgy projektjei évente közel 100 ezer tonna üvegházhatású CO<sub>2</sub> gázkibocsátás egyenértékes csökkenéssel járulnak hozzá az élhetőbb környezet megőrzéséhez.

~~Az éghajlatváltozás hazai, egyik jól érzékelhető hatása, az időjárási viszonyok – így a környezeti hőmérséklet – folyamatosan hektikus és szélsőséges változékonysága, valamint a Magyarországra historikusan jellemző hideg, jellemzően stabilan fagyponthoz alatti téli hónapok átlagos hőmérsékletének markánsan fagyponthoz feletti tartományba való emelkedése.~~

A PannErgy célja a jelenleg kihasznált feletti jelentős szabad hőkapacitásainak hasznosítása, amelyek hatása tovább csökkenti a környezeti hőmérsékleti változásokkal szembeni érzékenységet. A szabad hőkapacitások kihasználásának főbb lehetséges területei:

- meglévő ügyletekkel energiahatékonysági és optimalizációs projektek elvégzése;
- hidegenergia projektek – az úgynevezett „nyári” hő hasznosítására;
- új ügyletek távhőrendszeren keresztül közvetett, vagy a geotermikus rendszerekhez közvetlen csatlakoztatása mind primer, avagy szekunder (visszatérő) ágon.

A Társaság Igazgatóinak javadalmazási karakterisztikája visszatükrözi a Társaság evolúcióját és kockázati profilját. Míg az energetikai átalakulási életszakaszban az Igazgatótanács (korábban Igazgatóság) bizonyos tagjai a rögzített testületi tiszteletdíj mellett vezetői részvényopciós programban is részt vettek, addig az organikus működési életszakaszra a részvényesek kizárólag rögzített tiszteletdíj mellett döntöttek. Az igazgatótanács tiszteletben tartva a részvényesek ezirányú

megközelítését, továbbra is kizárólag rögzített tiszteletdíj vonatkozásában tesz javadalmazási javaslatot a Közgyűlés számára.

Az Igazgatótanács meggyőződése, hogy a Társaság stratégiai céljainak elérése elsősorban az operatív vezetés, a Társaság szakmai munkatársai és állandó partnerei körében összpontosul. A Társaság ezzel összhangban munkavállalóival és stratégiai partnereivel olyan szerződéses kapcsolatot alakított és alakít ki, mely rögzített és teljesítményarányos juttatásokkal ösztönöz és járul hozzá a Társaság üzleti stratégiájához, hosszútávú érdekeihez és fenntarthatóságához.

#### 4. Az Igazgatók javadalmazásának rögzített és változó összetevői

- 4.1. A Társaság Alapszabálya szerint Igazgatótanács hatáskörébe tartozik
- a vezérigazgató kijelölése, hatáskörének és díjazásának meghatározása a közgyűlés vonatkozó hatáskörének tiszteletben tartása mellett;
  - a menedzsment javadalmazási elveinek meghatározása a közgyűlés vonatkozó hatáskörének tiszteletben tartása mellett, tevékenységének felügyelete és szükség esetén a megfelelő lépések megtétele, a Társaságnál működő részvény opciós program végrehajtása;
  - javaslattétel az Igazgatótanácsi tagok díjazására.
- 4.2. A Társaság közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik:
- az Igazgatótanács tagjainak díjazása megállapítása (Alapszabály 19. e) pont);
  - kötelező erejű döntés
    - (i) a vezetői részvény opciós program (és más a Társaság Igazgatótanácsa tagjainak vagy a menedzsmentnek opció vagy részvényjuttatással járó program) elfogadásáról, módosításáról, megszüntetéséről;
    - (ii) a Társaság által az Igazgatótanács és a menedzsment tagjainak történő hitelnyújtás keretfeltételeiről; illetve
    - (iii) az Igazgatótanács, valamint a menedzsment tagjai hosszú távú díjazásának és ösztönzési rendszerének irányelveiről és kereteiről (Alapszabály 19. s) pont).
- 4.3. A Társaság Igazgatói a Javadalmazási Politika közgyűlési előterjesztése időpontjában:

Név	Beosztás	Megbízás kezdete	Megbízás vége/megszűnése
Gyimóthy Dénes	Igazgatótanácsi Tag, Igazgatótanács Elnöke	2007.08.31. 2022.12.12-től	határozatlan ideig
Gyimóthy Katalin	Igazgatótanácsi Tag	2016.04.28.	határozatlan ideig
Juhász Attila	Igazgatótanácsi Tag	2007.08.31.	határozatlan ideig
Rencsár Kálmán	Igazgatótanácsi Tag	2020.04.30.	határozatlan ideig
Briglovics Gábor	Igazgatótanácsi Tag	2021.04.16.	határozatlan ideig
<u>Jaksa István</u>	<u>Vezérigazgató</u>	<u>2022.12.13.</u>	<u>határozatlan ideig</u>

- 4.4. Az Igazgatótanács tagjai tiszteletdíjban részesülnek. A tiszteletdíj összegét a Közgyűlés állapítja meg.

- 4.5. A megbízott vezérigazgatói megbízás betöltéséért az Igazgatótanácsi tiszteletdíjon túl javadalmazás nem jár. Az Igazgatók jogosultak a Társaság tulajdonában lévő, a tisztségük ellátásához szükséges és az Igazgatói feladat jellegéhez illeszkedő eszközök (pl. gépjármű, mobiltelefon, számítástechnikai eszközök, stb.) hivatalos és személyes célú igénybevételére.
- 4.6. Az Igazgatótanács az *igazgatótanácsi tagok* tekintetében kizárólag rögzített javadalmazást (*tiszteletdíj*) terjeszt elő a 2019. az előző üzleti évet lezáró éves rendes Közgyűlésnek elfogadásra.

~~Az Igazgatók jelenlegi tiszteletdíjának összege megegyezik a megelőző éves rendes Közgyűlés által elfogadott mértékkel az alábbiak szerint:~~

- ~~— Igazgatótanács elnökének tiszteletdíja: 195.000,- Ft/hó;  
— igazgatótanácsi tagok díjazása: 155.000,- Ft/hó.~~

- 4.7. Az Igazgatók a Társaság kapcsolt vállalkozásainál egyéb javadalmazással nem rendelkeznek.
- 4.8. Az Igazgatók javadalmazásának jellemző rögzített és változó összetevőinek arányai a következők:

<u>Betöltött tisztség</u>	<u>Rögzített javadalmazás</u>	<u>Változó/teljesítmény arányos javadalmazás</u>
<u>Igazgatótanácsi Tag</u>	<u>100%</u>	
<u>Vezérigazgató</u>	<u>80-85%</u>	<u>15-20%</u>

## 5. A Társaság munkavállalói fizetésének és foglalkoztatási feltételeinek figyelembevétele a Javadalmazási Politika kialakítása során

- 5.1. Az Igazgatótanács mérlegelte a Társaság munkavállalóinak szerepét a Társaság fenntartható sikerességében és a Társaság stratégiájának megvalósításában az Igazgatókra vonatkozó javadalmazás megállapításakor. Ennek eredményeként az Igazgatótanács az Igazgatók javadalmazására vonatkozó javaslatának kialakításakor a Társaság munkavállalóinál jellemzően szerényebb, de mégis a szükséges munkaráfordításokkal, kompetenciákkal és felelősségrendszerrel arányos javadalmazási feltételeket állapított meg.

5.2. A Társaság munkavállalóival olyan szerződéses kapcsolatot alakított és alakít ki, amely rögzített és teljesítményarányos juttatásokkal ösztönöz és járul hozzá a Társaság üzleti stratégiájához, hosszútávú érdekeihez és fenntarthatóságához.

6. Az Igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó jogviszonyok időtartama, az alkalmazandó felmondási idők, a kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszerek fő jellemzői, a jogviszony megszüntetésének feltételei, és a megszüntetés esetén járó kifizetések

### 6.1. Igazgatótanácsi Tagok

- a) Az Igazgatók a Társaság vezető tisztségviselő jogviszonyukat, megbízásukat kizárólag határozatlan ideig tartó megbízási jogviszony keretében látják el, Az Igazgatók a Társasággal nem állnak munkaviszonyban.
- b) Az Igazgatók tiszteletdíját évente az éves rendes Közgyűlés állapítja meg a következő éves rendes Közgyűlésig tartó határozott egyéves időszakra.
- c) Az Igazgatókra vonatkozóan kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszer nincs életben.
- d) Az Igazgatók jogviszonyának megszűnése esetén, a vonatkozó jogszabályok alapján járó javadalmazáson vagy kifizetésen túl, külön juttatás nem jár.

### 6.2. Vezérigazgató

- a) A Társaság vezérigazgatója - amennyiben nem az Igazgatótanács tagja - tevékenységét az Igazgatótanács által vezérigazgatóvá kijelölt munkavállalóként határozatlan idejű munkaszerződés keretén belül végzi.
- b) Ha a vezérigazgató e tisztségét munkaviszonyban látja el alapbérét és egyéb juttatásait az Igazgatótanács, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.
- c) A vezérigazgatóra vonatkozóan kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszer nincs életben.
- d) Vezérigazgatói munkaviszony megszűnése esetén a munka törvénykönyve előírásait kell alkalmazni a felmentési idő és a munkaviszony megszüntetés esetén járó kifizetések tekintetében.

## **7. A Javadalmazási Politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás bemutatása, beleértve az összeférhetlenség elkerülésére vagy kezelésére irányuló intézkedéseket, és - adott esetben - a javadalmazási bizottság vagy más érintett bizottság szerepét**

7.1. A Javadalmazási Politikát az Igazgatótanács előterjesztése alapján a Közgyűlés véleménynyilvánító szavazását követően az Igazgatótanács fogadja el. A Javadalmazási Politika végrehajtásáért az Igazgatótanács felel.

7.2. Az Igazgatótanács évente felülvizsgálja a Javadalmazási Politikát.

A Javadalmazási Politika bármilyen alakításával kapcsolatosan a Társaság bármely Igazgatótanácsi tagja javaslattal élhet, melyről az Igazgatótanács egyszerű többséggel hoz határozatot.

Amennyiben a módosítás Közgyűlési hatáskört érint, akkor az Igazgatótanács rendkívüli Közgyűlés összehívását kezdeményezi, vagy lehetőség szerint az éves rendes Közgyűlés napirendjére tűzi a javaslatot. Összeférhetlenség esetén az érintett Igazgató nem vesz részt a döntéshozatalban, kivéve olyan javaslat kialakításának esetét, melyről a Közgyűlés dönt.

7.3. A Társaságnál javadalmazási bizottság nem működik.



## **8. Javadalmazási Politika közzététele**

- 8.1. A javadalmazási politikával kapcsolatos véleménynyilvánító közgyűlési szavazást - a javadalmazási politika elutasítása esetén az ismételt szavazást - követően a Javadalmazási Politikát a Társaság honlapján (<http://pannergy.com>) haladéktalanul nyilvánosságra hozza, a szavazás dátumával és eredményével együtt.
- 8.2. A Társaság biztosítja, hogy a Javadalmazási Politika, annak érvényessége alatt a Társaság honlapján díjmentesen elérhető legyen.