

# **OTT-ONE NYRT.**

## **JAVADALMAZÁSI POLITIKA**

**Készítette az OTT-ONE Nyrt. Felügyelő Bizottsága**

**Jóváhagyta az OTT-ONE Nyrt. Igazgatósága  
2020. április 14. napján**

Hatálybalépés: 2021. január 1.

## 1. A Javadalmazási Politika alapelvei

- 1.1. A Javadalmazási Politika alapvető célja, hogy a Társaság a vezető állású személyek és munkavállalók részére olyan érdekeltségi rendszert alakítson ki, amely a hosszú távú célok megvalósítását preferálja a rövid távú érdekekkel szemben.
- 1.2. A Javadalmazási Politikának tükröznie kell a Társaság kockázatvállalási képességét és hajlandóságát.
- 1.3. A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás mértékének megállapításánál az adott tisztségre megállapított a feladat-, felelősségi- és hatáskör; a tisztség szervezetben elfoglalt súlya, mértéke vehető figyelembe.
- 1.4. A Társaság az egyes előírásokat a méretéből, tevékenységének jellegéből, üzleti modelljéből és jogi formájából eredő sajátosságaival összhangban alkalmazhatja, amennyiben arra a jogszabályok lehetőséget adnak.
- 1.5. A teljesítményjavadalmazás egyes eszközeit oly módon kell kiválasztani, hogy az ösztönözze a vezető állású személyeket és az intézmény kockázati profiljára lényeges hatást gyakoroló munkavállalókat az intézmény hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő utólagos korrekciókra.
- 1.6. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai saját javadalmazásukról nem dönthetnek, ezért a Javadalmazási Politikával kapcsolatos döntéshozatal a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület, a Felügyelő Bizottság hatáskörébe tartozik.

## 2. A Javadalmazási Politika célja

- 2.1. Az OTT-ONE Nyrt. (a továbbiakban a **Társaság**) igazgatói vonatkozásában megállapított jelen Javadalmazási Politika a hosszútávú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVIII. törvénynek (a továbbiakban a Törvény) való megfelelést szolgálja.
- 2.2. Jelen Javadalmazási Politika célja, hogy a Társaság részvényesei érthető, egyértelmű és átfogó áttekintést kapjanak a Társaságnak az alább Igazgatóként meghatározott tisztségviselői tekintetében alkalmazott javadalmazási elveiről, és ez alapján informált döntést hozhassanak a Társaság közgyűlésén a Javadalmazási Politikával kapcsolatban; hozzájáruljon a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához; a Társaságnak az alább Igazgatóként meghatározott tisztségviselőinek teljesítménye pénzügyi és nem pénzügyi kritériumok alapján is értékelésre kerüljön, ideértve adott esetben a környezeti, a társadalmi és az irányítási tényezőket is.

### 3. A Javadalmazási Politika hatálya

- 3.1. Jelen Javadalmazási Politika hatálybalépésének feltétele, hogy azt a Társaság Közgyűlése a 2020. április 15. napjára összehívott rendes ülésén véleménynyilvánító szavazással elfogadja. Amennyiben a Közgyűlés a Javadalmazási Politikát elfogadja, úgy az 2021. január 1. napjától, 4 (négy) éves határozott időtartamra lép hatályba.
- 3.2. Jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya a Társaság Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának tagjaira, valamint a Társaság Vezérigazgatójára, illetve Vezérigazgató-helyettesére terjed ki (a továbbiakban együttesen az **Igazgatók**).
- 3.3. Jelen Javadalmazási Politika szabályait alkalmazni kell a Társaság által az Igazgatók részére a Társasággal fennálló munkaviszonyra, megbízási jogviszonyra, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra tekintettel nyújtott ellenértékre, ideértve különösen a munkabért, tiszteletdíjat, jutalmat, egyéb pénzbeli, és nem pénzbeli juttatásokat, költségtérítést, értékpapír, vagy más vagyoni értékű jog juttatását.

### 4. Javadalmazási kategóriák

- 4.1. A Társaság minden típusú javadalmazást köteles besorolni az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriájába, egyéb kategória kialakítása nem lehetséges. A Társaságnak a Javadalmazási Politikájában egyértelmű, objektív, előre meghatározott és átlátható kritériumokat kell meghatároznia az összes javadalmazási összetevőnek az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriába történő besorolására vonatkozóan.
- 4.2. Amennyiben egy összetevőt nem lehet egyértelműen az alapjavadalmazáshoz rendelni, azt teljesítményjavadalmazásnak kell tekinteni.
- 4.3. A Társaság az alapjavadalmazási és a teljesítményjavadalmazási formát is alkalmazza akként, hogy az **alapjavadalmazás** rögzített javadalmazásként megegyezik az *alaphérral* és a *tiszteletdíjjal*, valamint a *költségtérítéssel*; míg a **teljesítményjavadalmazás** változó javadalmazásként megegyezik a *részvényjuttatással*.
- 4.4. A Társaság a Felügyelő Bizottsági tagok javadalmazásának struktúráját úgy alakítja ki, hogy az ne veszélyeztesse függetlenségüket, illetve ne teremtsen konfliktust ellenőrzési feladataikkal. Az előbbiek okán a Társaság a Felügyelő Bizottsági tagok részére kizárólag tiszteletdíj kerül megállapításra, kizárva a teljesítményen alapuló, ösztönzésalapú mechanizmusokat.
- 4.5. A Társaság Igazgatói az alábbiak szerint részesülnek javadalmazásban:

Javadalmazási elem megnevezés	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy	Javadalmazási kategória
Tiszteletdíj	Az Igazgatósági és a Felügyelő Bizottsági tag	Közgyűlés	Alapjavadalmazás

	<p>megválasztásával egyidejűleg a Közgyűlés által elfogadott, rögzített összegű bruttó megbízási díj, ami meghatározható havonta, negyedévente, vagy évente fizetendő összegben, és ami a tisztséggel járó feladatok ellenértékéként szolgál. A tiszteletdíjat olyan összegben kell megállapítani, ami alkalmas arra, hogy a tisztséghez szükséges képességekkel és tapasztalattal rendelkező személyek megbízását lehetővé, a tisztség elvállalását vonzóvá tegye. A tiszteletdíjat a Közgyűlés a megbízás időtartama alatt saját hatáskörben jogosult felülvizsgálni.</p>		
<b>Alapbér</b>	<p>Az Igazgatóság tagja, a Vezérigazgató, valamint a Vezérigazgató-helyettes a Társaságnál fennálló munkaviszonya esetén, betöltött munkakörének megfelelő munkabérré jogosult. Az alapbért piaci alapon, versenyképes szinten kell megállapítani, ami alkalmas a feladat ellátásához szükséges képességekkel és tapasztalattal rendelkező munkaerő bevonására és megtartására. Az alapbér évente felülvizsgálatra kerülhet.</p>	<p>Az alapbért a munkáltatói jogkör gyakorlója, a munkavállalóval folytatott tárgyalás alapján határozza meg.</p>	Alapjavadalmasítás
<b>Költségtérítés</b>	<p>Az Igazgatók számára előre meghatározott költségtérítési keret nem áll rendelkezésre, ugyanakkor a Társaság megtéríti azon szükségeszerű és ésszerű mértékű (pl. utazási, és</p>	Közgyűlés	Alapjavadalmasítás

	szállás) költségeiket, amelyek Igazgatói tisztségükkel járó kötelezettségeik ellátása során merültek fel.		
<b>Részvényjuttatás</b>	Vezetői részvényopciós program feltételei szerint.	Közgyűlés	Teljesítményjavalmazás
	Ingyenes részvényátruházás a Javalmazási Politika 5.2. pontjában írtak szerint.		

**4.6.** A teljesítményjavalmazás alapjavalmazáshoz viszonyuló arányai a következők:

<b>Igazgatói tisztség</b>	<b>Teljesítményhez igazodó javalmazási arány az alapjavalmazás százalékában</b>
Igazgatósági tagság	0-50%
Felügyelő Bizottsági tagság	0%
Vezérigazgató	0-50%
Vezérigazgató-helyettes	0-70%

## **5. A teljesítményjavalmazási rendszer**

### **5.1. Vezetői részvényopciós program**

A Társaság hisz abban, hogy vezetői nagyobb elköteleződéssel, tulajdonosi szemlélettel látják el feladataikat, ha a Társaság részvényeseivé is válnak, részesülnek a Társaság eredményéből, és osztoznak a cég sikereiben. Ennek jegyében a Társaság a 2020-2022. évekre vezetői részvényopciós programot állított fel, melynek keretében a Társaság arra jogosult tisztségviselői a Társaság adott üzleti évének január 1-jei állapota szerinti jegyzett tőkéje öt százalékának megfelelő darabszámú, OTT-ONE törzsrészvény megszerzésére válhatnak jogosulttá az irányadó szabályzatban foglalt feltételek teljesülése esetén. E program alapján részvényjuttatásban az Igazgatóság tagjai, valamint a Vezérigazgató és a Vezérigazgató-helyettes részesülhet.

### **5.2. Ingyenes részvényátruházás**

**5.2.1.** A Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához való hozzájárulása esetére a Közgyűlés részvényalapú teljesítményjavalmazást állapíthat meg a Vezérigazgató, valamint a Vezérigazgató-helyettes számára, mely OTT-ONE törzsrészvény tulajdonjogának ellenérték nélküli átruházásával kerül teljesítésre.

**5.2.2.** A teljesítményjavalmazásra fordítható maximális részvény darabszámot a tárgyévvel vonatkozóan a Közgyűlés határozza meg.

- 5.2.3.** A teljesítményjavadalmazásra való jogosultságot és a juttatás mértékét az éves szervezeti és egyéni célkitűzések teljesülése arányában a Társaság Vezérigazgatója és Vezérigazgató-helyettese esetében a Felügyelő Bizottság állapítja meg.
- 5.2.4.** A tárgyév teljesítményének értékelésekor egyénenként kerül meghatározásra a teljesítményjavadalmazás összege. A teljesítményjavadalmazás összege az egyéni teljesítmények kiértékelése, valamint az alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás aránya alapján kerül meghatározásra.
- 5.2.5.** A teljesítményjavadalmazás meghatározása kötődik egyrészt a vállalati célok megvalósulásához, továbbá az érintett személynek a kitűzött célok eléréséhez is, amelyet rendszeres időszakonként kell meghatározni. Ezeket a célkitűzéseket a Társaság üzleti tevékenységéből és stratégiájából, vállalati értékeiből, kockázatvállalási hajlandóságából, valamint hosszú távú érdekeiből kell levezetni, továbbá figyelembe kell venni a Társaság tőkéjének és likviditásának a költségeit.
- 5.2.6.** A teljesítményjavadalmazás elszámolására az értékelt időszakot követő év legkésőbb június 30. napjáig kerül sor.
- 5.2.7.** Az Igazgatóság a részvények darabszámának meghatározásához figyelembe veendő árfolyamot a teljesítményjavadalmazás elszámolását megelőző 10 napon belül meghozott döntése időpontját megelőző három tőzsdei napon a Budapesti Értéktőzsdén rögzített OTT-ONE Nyrt. által kibocsátott törzsrészvény napi középárfolyamának átlaga alapján állapítja meg.
- 5.2.8.** Amennyiben a jogosult tisztségviselő jogviszonya az érintett tárgyidőszak lejártá előtt szűnik meg, úgy vele az elszámolás az addig elért célok alapján, teljesítményarányosan történik.

## **6. Az Igazgatókkal kötött munkavégzésre irányuló szerződések lényeges feltételei**

- 6.1.** Az Igazgatóság tagjai a Társasággal a megbízási jogviszonyukon túl munkaviszonyban is állhatnak, mely esetben az Mt. szerinti vezető állású munkavállalónak minősülnek. Ebben az esetben a két jogviszony feltételei egymásra is tekintettel kerülnek megállapításra azzal, hogy azok egymástól függetlenül is megszűnhetnek, illetve módosíthatók.

### **6.2.**

<b>Szerződéses Feltétel</b>	<b>Alkalmazott politika</b>
Időbeli hatály	Az Igazgatók megbízási szerződése határozatlan időre szól. A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatók munkaszerződése határozatlan időre szól.
Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási szabályok	Kiegészítő nyugdíjjal, vagy korengedményes nyugdíjazással kapcsolatos programot a Társaság nem tart fenn.
Felmondási idő, és a szerződés megszüntetésének feltételei	Az Igazgatósági és a Felügyelő Bizottsági tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott

	<p>esetekben szűnik meg. E személyeket a Közgyűlés bármikor, indokolás nélkül visszahívhatja. Az Igazgatósági és a Felügyelő Bizottsági tagok megbízásukról a Társasághoz címzett, a Társaság másik vezető tisztségviselőjéhez vagy döntéshozó szervéhez intézett nyilatkozattal bármikor lemondhatnak. Ha a Társaság működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új Igazgatósági és a Felügyelő Bizottsági tag kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.</p> <p>A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatók munkaszerződése az Mt. szabályai szerint szüntethető meg.</p>
Szerződés megszüntetése esetén járó kifizetések	A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatók munkaszerződésében az Mt. végkielégítésre vonatkozó szabályai az irányadók.

### **7. A Javadalmazási Politika elfogadása, módosítása, végrehajtása és működtetése**

- 7.1.** A Javadalmazási Politika tervezetét a Társaság Felügyelő Bizottsága készíti el, és – az egyszerű szótöbbséggel meghozott határozatával elfogadott tervezetet – a Közgyűlés elé terjeszti véleménynyilvánító szavazásra. A Javadalmazási Politikát a Felügyelő Bizottság annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente felülvizsgálja, és az átdolgozott Javadalmazási Politikát a Közgyűlés elé terjeszti elfogadásra.
- 7.2.** A Javadalmazási Politika átdolgozása esetén annak tartalmaznia kell a Javadalmazási Politikával kapcsolatos végbement valamennyi lényeges módosítás leírását és magyarázatát.
- 7.3.** A Javadalmazási Politika végrehajtása a Vezérigazgató feladata és felelőssége. A Vezérigazgató szükség szerint tájékoztatja a Felügyelő Bizottságot a Javadalmazási Politika végrehajtásáról.
- 7.4.** A Társaságnál javadalmazási bizottság nem működik, a javadalmazással kapcsolatos feladatokat a Felügyelő Bizottság és az Igazgatóság látja el, annak végrehajtásáért a Vezérigazgató felel.
- 7.4.1.** A Felügyelő Bizottság a Igazgatók munkájának értékelésére és javadalmazására irányelveket állapít meg, ennek érdekében mérőszámokat fektet le és ellenőrzi ezek megvalósulását; ellenőrzi az Igazgatók teljesítményét; ellenőrzi a Társaságnak a Igazgatókkal kötött szerződéseit; ellenőrzi, hogy a Társaság eleget tett-e a javadalmazási kérdéseket érintő tájékoztatási kötelezettségének; megállapítja a javadalmazással kapcsolatos folyamatokat; valamint a Javadalmazási Politikát a Közgyűlés elé terjeszti.

- 7.4.2.** Az Igazgatóság meghatározza a juttatások tényleges elemeit; meghatározza az Igazgatók juttatásait és az erre fordítható keretet, az alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás arányát.

## **8. Visszakövetelés, halasztási időszak, eltérési lehetőségek**

- 8.1.** Teljesült kritériumok alapján, jogszerűen kifizetett teljesítményjavadalmazás nem követelhető vissza. Visszakövetelésnek jogsértés esetén, így különösen akkor van helye, ha:
- a kifizetés a Társaság beszámolóiban, jelentéseiben vétett lényeges hiba alapján történt; vagy
  - az Igazgató megtévesztő, félrevezető módon mutatta be elértként a kifizetés feltételül szabott célt, vagy eredményt, vagy annak megítélésekor a döntésre jogosult más okból volt tévedésben;
  - az Igazgató akár általa, akár harmadik személy által elkövetett jogsértés következtében jutott a kifizetéshez.

Visszakövetéssel kapcsolatos igényt a Társaság a munkajogi elévülési időn belül érvényesíthet az Igazgatóval szemben.

- 8.2.** A Társaság a teljesítményjavadalmazás tekintetében halasztási időszakot nem alkalmaz.
- 8.3.** A jelen Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben, különösen a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy, ha életképességének biztosítása érdekében, ideiglenesen lehet eltérni.

## **9. Javadalmazási Jelentés**

- 9.1.** A Társaság Felügyelő Bizottsága a Javadalmazási Jelentést évente készíti el, egyszerű többséggel meghozott határozattal hagyja jóvá, és a Társaság állandó könyvvizsgálójának ellenőrzését követően terjeszti a Közgyűlés éves rendes ülése elé véleménynyilvánító szavazásra.
- 9.2.** A Javadalmazási Jelentés tartalmazza az előző üzleti évben az Igazgatóknak megítélt, vagy annak eredményei alapján járó, a Javadalmazási Politikának megfelelően bármilyen formában megállapított összes javadalmazás ismertetését, továbbá a Törvény 19. § (2) és (3) bekezdésében kötelezően előírt elemeket az alkalmazandó adatvédelmi szabályok tiszteletben tartása mellett.
- 9.3.** A Javadalmazási Jelentést a Társaság a Közgyűlés határozatát követően honlapján legalább tíz (10) éves időtartamra – díjmentesen – nyilvánosan elérhetővé teszi.