

OTT-ONE NYRT.

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

Készítette az OTT-ONE Nyrt. Felügyelő Bizottsága

**A módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt
Javadalmazási Politikát jóváhagyta a Társaság közgyűlési
hatáskörben eljáró Igazgatósága 2021. április 30. 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 javaslatok közgyűlési döntésre való előterjesztése 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 *alapbérrel* 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 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 ellenértékeként 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.	Közgyűlés	Alapjavadalmazás
Alapbér	Az Igazgatóság tagja, a Vezérigazgató, valamint a Vezérigazgató-helyettes a Társaságnál fennálló munkaviszonya esetén, betöltött munkakörének megfelelő munkabérre 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.	Az alapbért a munkáltatói jogkör gyakorlója, a munkavállalóval folytatott tárgyalás alapján határozza meg.	Alapjavadalmazás
Költségtérítés	Az Igazgatók számára előre meghatározott költségtérítési keret nem áll rendelkezésre, ugyanakkor a Társaság megtéríti azon szükségszerű	Közgyűlés	Alapjavadalmazás

	és ésszerű mértékű (pl. utazási, és szállás) költségeiket, amelyek Igazgatói tisztségükkel járó kötelezettségeik ellátása során merültek fel.		
Részvényjuttatás	Vezetői részvényopciós program feltételei szerint.	Közgyűlés	Teljesítményjavaldalmazás
	Ingyenes részvényátruházás a Javadalmazási Politika 5.2. pontjában írtak szerint.		

4.6. A teljesítményjavaldalmazás és az alapjavaldalmazás egymáshoz viszonyuló arányai a következők:

Igazgatói tisztség	Teljesítményjavaldalmazási arány	Alapjavaldalmazási arány
Igazgatósági tagság	80%	20%
Felügyelő Bizottsági tagság	0%	100%
Vezérigazgató	90%	10%
Vezérigazgató-helyettes	90%	10%

5. A teljesítményjavaldalmazási 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 teljesítményjavaldalmazást állapíthat meg a Vezérigazgató, valamint a Vezérigazgató-helyettes számára, mely OTT-ONE törzsrészvény tulajdonjogának ellenérték nélküli átruházásával kerül teljesítésre.

5.2.2. A teljesítményjavaldalmazásra fordítható maximális részvény darabszámot a tárgyévre 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 lejárta 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.

Szerződéses Feltétel	Alkalmazott politika
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.

<p>Felmondási idő, és a szerződés megszüntetésének feltételei</p>	<p>Az Igazgatósági és a Felügyelő Bizottsági tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott 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>
<p>Szerződés megszüntetése esetén járó kifizetések</p>	<p>A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatók munkaszerződésében az Mt. végkielégítésre vonatkozó szabályai az irányadók.</p>

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.