

Az ALTEO Nyrt.

igazgatói tekintetében megállapított

Javadalmazási Politika

- 2024. április 19. napján elfogadott módosításokkal egységes szerkezetbe
foglalva –

1. Preambulum

Az ALTEO Energiaszolgáltató Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (a továbbiakban „ALTEO”, vagy „Társaság”) Igazgatói vonatkozásában a Társaság Igazgatósága Közgyűlési hatáskörben eljárva 10/2020. (IV.30.) számú határozatával fogadta el a Társaság alábbiakban meghatározott Törvénynek való megfelelést szolgáló javadalmazási politikáját (a továbbiakban: „Eredeti Javadalmazási Politika”). Ezen Eredeti Javadalmazási Politikát az Igazgatóság Közgyűlési hatáskörben eljárva 6/2021. (IV.19.) számú határozatával, majd a Közgyűlés 12/2023. (IV.21.) számú határozatával egységes szerkezetben módosította. Tekintettel arra, hogy a Társaság Igazgatóinak tagjaiban változás történt, továbbá a Munkavállalói Résztulajdonosi Program (a továbbiakban: „MRP”) keretében az Igazgatókat is érintő javadalmazási politikák kerültek elfogadásra, így ezek olyan lényeges változások, amelyek miatt szükséges az Eredeti Javadalmazási Politika megfelelő átdolgozása. Ezen okból készült a jelen javadalmazási politika (a továbbiakban: „Javadalmazási Politika”).

Sem az Eredeti Javadalmazási Politikát elfogadó, sem az azt módosító döntések során nem került sor a részvényesek részéről észrevétel, illetve vélemény megfogalmazására. Továbbá az Eredeti Javadalmazási Politika alapján készült, és a Közgyűlés által 9/2022. (IV. 19.) számú határozatával elfogadott Javadalmazási Jelentés, valamint a Közgyűlés 13/2023. (IV.21.) számú határozatával elfogadott Javadalmazási Jelentés során sem került sor a részvényesek részéről bármilyen észrevétel vagy vélemény megfogalmazására, így jelen Javadalmazási Politika felülvizsgálata során ezeket külön nem kellett figyelembe venni.

2. A Javadalmazási Politika Célja

Az ALTEO Igazgatói vonatkozásában megállapított jelen Javadalmazási Politika a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvénynek (a továbbiakban „Törvény”) való megfelelést szolgálja.

Jelen Javadalmazási Politika célja, hogy

- a) a Társaság részvényesei világos, érthető és átfogó áttekintést kapjanak a Társaságnak az alábbi Igazgatóként meghatározott tisztségviselőire vonatkozó javadalmazási elvekről, és ez alapján informált döntést hozhassanak a Társaság Közgyűlésén a Javadalmazási Politikával kapcsolatban;
- b) hozzájáruljon a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához;
- c) a Társaságnak az alábbi 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. Alapelvek

Az ALTEO elengedhetetlennek tartja, hogy Igazgatói javadalmazásának irányelvei tekintettel legyenek az ALTEO és a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény (a továbbiakban „Számviteli tv.”) 3. § (2) bekezdés 2. pontja szerinti leányvállalatainak (az ALTEO és leányvállalatai együttesen a továbbiakban „ALTEO Csoport”) stratégiájára. Az ALTEO Javadalmazási Politikája útján a magyar munkaerőpiac helyzetéhez mérten versenyképes juttatásokat biztosít az Igazgatók számára, így is ösztönözve őket az üzleti tervekben kitűzött, valamint a hosszabb távú stratégiai célok elérésére. Az ALTEO részvényjuttatás formájában igyekszik biztosítani, hogy az Igazgatók érdekeikben osztozzanak a részvényesekkel, a kulcsszemélyek elkötelezzék magukat a Társaság mellett, és fókuszáljanak a hosszútávú értékteremtésre. A célok elérését a Társaság anyagilag is elismeri, azonban a változó összegű ösztönzők értéke a célok elérésének hiányában akár zéró összegű is lehet.

A jelen Javadalmazási Politika alapján megállapított juttatási struktúra, és az ez alapján teljesített kifizetések azzal járulnak hozzá a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és

fenntarthatóságához, hogy az energetikában általánosan jellemző hosszú távú stratégia célok, évtizedekben mérhető időtartamra szóló projektek által létrehozott hosszú távú értékteremtésben teszik még jobban érdekelté az Igazgatókat, ezzel is segítve az ALTEO iránti elkötelezettség maximalizálását.

A Javadalmazási Politika kialakítása során a Társaság munkavállalóinak fizetését és foglalkoztatási feltételeit úgy vette figyelembe, hogy a felelősségvállalás és a méltányosság elvei egyformán érvényesüljenek.

4. A Javadalmazási Politika hatálya

Jelen Javadalmazási Politika hatálybalépésének feltétele, hogy azt a Társaság Közgyűlése véleménynyilvánító szavazással elfogadja. Jelen Javadalmazási Politika a Közgyűlés 2024. április 19. napjára összehívott rendes ülésére készült az Előzmények pontban ismertetett okból. Amennyiben a Közgyűlés azt elfogadja, a határozat meghozatalával azonnal hatályba lép, és a Közgyűlés ellenkező döntéséig, de legfeljebb három (3) évig hatályban marad.

Jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya a Törvény 2.§ 2. pontja szerinti Igazgatókra terjed ki, akik – a Társaság értelmezése szerint – jelen Javadalmazási Politika elfogadásának időpontjában az ALTEO Igazgatóságának (**IG**) és Felügyelőbizottságának (**FB**) tagjai, valamint a vezérigazgató, illetve vezérigazgató-helyettes munkakört ellátó vezető állású munkavállalói, amennyiben nem tagjai az Igazgatóságnak vagy a Felügyelőbizottságnak (a továbbiakban általános értelemben: „**Igazgató**”, vagy „**Igazgatók**”).

Jelen Javadalmazási Politika szabályait alkalmazni kell a Társaság által az Igazgató részére a Társasággal fennálló munkaviszonyára, megbízási jogviszonyára, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyára tekintettel nyújtott ellenértékre, ideértve különösen a munkabért, tiszteletdíjat, jutalmat, egyéb pénzbeli, és nem pénzbeli juttatásokat, költségtérítést, értékpapír, vagy más vagyoni értékű jog juttatását.

5. Javadalmazási Bizottság

Az ALTEO-nál javadalmazási bizottság nem működik, a javadalmazással kapcsolatos feladatokat az Igazgatóság és bizonyos esetekben a vezérigazgató látja el.

6. Értelmezést Segítő Magyarázatok

A Javadalmazási Politika megértését segítő, az Igazgatók felsorolását név nélkül, a státuszukkal az 1. számú függelék tartalmazza.

A jelen Javadalmazási Politikában a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: „**Mt.**”) szerinti alapbéren annak bruttó összegét kell érteni, és valamennyi juttatási elem, amely az alapbére épül, az ALTEO-nál bruttó összegben merül fel költségként, az Igazgató azonban annak adók és járulékok levonása után fennmaradó nettó összegét kapja kézhez.

Ahol a Javadalmazási Politika részvényt, vagy részvényjuttatást említ, azon az ALTEO által kibocsátott, HU0000155726 ISIN azonosító alatt nyilvántartott, dematerializált formában előállított, 12,5 HUF névértékű „A” sorozatú ALTEO törzsrészvényt, illetve ilyen részvény tulajdonjogának átruházását kell érteni.

7. Az Igazgatóság tagjaihoz kapcsolódó javadalmazás áttekintése

Az Igazgatóság tagjai azonos összegű tiszteletdíjban részesülnek, az Igazgatóság elnökének tiszteletdíja legfeljebb 30%-kal, az Igazgatóság alelnökének tiszteletdíja pedig 20%-kal meghaladhatja a rendes tagok tiszteletdíját. A Társaság Alapszabályának 13. fejezete szerint az Igazgatóság tagjai közül belső (un. executive) tagnak minősül a vezérigazgató, továbbá a Társasággal munkaviszonyban is álló Igazgatósági tagok. Kizárólag a belső igazgatósági tagok felelnek az Igazgatóság döntéseinek előkészítéséért és végrehajtásáért, továbbá a Társaság operatív irányításáért. A külső (un. non-executive) igazgatósági tagok pedig jogosultak bizottságot létrehozni az ügyrend szerint. Az Igazgatóság tagjai tiszteletdíjban részesülnek, amelynek összegét a Közgyűlés határozatban állapítja meg. Az Igazgatóság minden belső tagja a tiszteletdíjon felül a munkaszerződésében meghatározott kompenzációs elemekben részesül.

7.1. Az Igazgatóság külső tagjainak javadalmazása

Javadalmazási elem megnevezése	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy
Tiszteletdíj, mint rögzített javadalmazási elem	Az IG tag megválasztásával egy időben a Közgyűlés által meghatározott rögzített összegű bruttó megbízási díj, ami meghatározható havi, negyedévente, vagy évente fizetendő részletekben, és ami az IG tagsággal járó feladatok ellenértékéért szolgál. A tiszteletdíjat olyan összegben kell megállapítani, ami alkalmas arra, hogy az IG tagsághoz 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. A megbízási díj minden évben az adott pénzügyi évről vonatkozó minimálbér emelés százalékos mértékének megfelelően kerül módosításra azzal, hogy a konkrét érték meghatározásához az 5000-re kerekítés szabályai kerülnek alkalmazásra.	Közgyűlés
Változó díjelemek, jutalmak	A külső IG tagok célhoz kötött változó juttatásokban, jutalmakban nem részesülnek.	Közgyűlés
Részvényjuttatás	Jelen Javadalmazási Politika 8. pontjában írtak szerint.	Közgyűlés
Költségtérítés	A külső IG tagok számára előre meghatározott költségtérítési keret nem áll rendelkezésre, ugyanakkor az ALTEO megtéríti azon szükségszerű és ésszerű mértékű (pl. utazási és szállás) költségeiket, amelyek IG tagságukkal járó kötelezettségeik ellátása során merültek fel.	Közgyűlés
Egyéb juttatások	A külső IG tagok az ALTEO nyugdíj és egészségbiztosítási programjában, illetve ezeken kívül egyéb juttatásban nem részesülnek.	Közgyűlés

7.2. Az Igazgatóság belső tagjának javadalmazása

Az Igazgatóság belső tagja a Társasággal munkaviszonyban is áll, az Mt. szerinti vezető állású munkavállalónak minősül. A két jogviszony feltételei egymásra is tekintettel kerültek megállapításra, ám egymástól függetlenül is megszűnhetnek, vagy – a megfelelő jogi aktust követően – módosíthatók.

7.2.1. Az Igazgatósági tagságra tekintettel, megbízási jogviszony alapján járó juttatások

Javadalmazási elem megnevezése	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy
Tiszteletdíj, mint rögzített javadalmazási elem	A külső IG tagoknál ismertetett feltételek szerint.	Közgyűlés
Részvényjuttatás	Jelen Javadalmazási Politika 8. pontjában írtak szerint.	Közgyűlés
Költségtérítés	A belső IG tag számára előre meghatározott költségtérítési keret nem áll rendelkezésre, ugyanakkor az ALTEO megtéríti azon szükségszerű és ésszerű mértékű (pl. utazási és szállás) költségeiket, amelyek IG tagsággal járó kötelezettségei ellátása során merültek fel.	Közgyűlés

7.2.2. A Társasággal megkötött munkaszerződés alapján járó juttatások

Alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlékok, díjazások	Az IG tag Társaságnál betöltött munkakörének megfelelő munkabére rögzített juttatásnak minősül. 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, február és április hónap között kerül felülvizsgálatra, a változások a naptári év kezdetére visszamenőlegesen lépnek hatályba. A módosításokat az egyén, valamint a felelősségi körébe tartozó üzleti terület teljesítménye, a teljes személyi állománnyal kapcsolatos bérpolitika (általános bérfejlesztés, vagy átstrukturálás), továbbá összehasonlító adatok – így különösen a BÉT-en jegyzett, az ALTEO-val összehasonlítható	Az alapbért a munkáltatói jogkör gyakorló testület, a munkavállalóval folytatott tárgyalás alapján határozza meg.
---	---	---

		méretű, piaci kapitalizációjú, vagy az iparágban működő hasonló profilú társaságok, versenytársak bérezési adatai – befolyásolják.	
Rövidtávú ösztönző juttatás, mint változó juttatási elem	A rövidtávú ösztönző juttatás számításának alapja az Igazgató egy naptári évben kifizetett alapbére és mértéke annak legfeljebb 130%-a lehet. További részletek jelen Javadalmazási Politika 8. pontjában.	Az Igazgatóság fogadja el a rövidtávú ösztönző juttatáshoz kapcsolódó javadalmazási politikát, amelyben a juttatási feltétel rögzítésre kerül. A feltétel teljesülését pedig az ALTEO Munkavállalói Résztulajdonosi Program Szervezet (a továbbiakban „MRP Szervezet”) ügyvezetése állapítja meg a Társaság tájékoztatása alapján. Emellett az Igazgató és a felette a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló testület a vonatkozó belső szabályzat szerinti külön teljesítményértékelésre vonatkozó megállapodást köt egymással, amely alapján lehetőség van a juttatás javadalmazási politika szerinti korrekciójára. Az értékelés és a kifizetés a Társaság Igazgatósága által elfogadott, vonatkozó javadalmazási politika és az MRP Szervezet mindenkor hatályos alapszabálya szerint történik.	
Részvényjuttatás	Jelen Javadalmazási Politika 8. pontjában írtak szerint.	Közgyűlés	
Rendkívüli jutalom	Az Igazgató kiemelkedő teljesítménye esetén, a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján, legfeljebb az Igazgató egy évi alapbérének 100%-a erejéig.	Az Igazgató felett a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló testület.	
Cafeteria	A Társaság munkavállalói tekintetében egységesen alkalmazott cafeteria szabályzatnak megfelelő összeg, legfeljebb azonban az Igazgató egy naptári évben kifizetett alapbérének 5 %-a.	A Társaság vonatkozó szabályzata szerint, amit a vezérigazgató állapít meg a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve egységesen.	
Nyugdíj	Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, melynek mértéke az alapbér 6 %-a, és amit havonta teljesít a Társaság.	A Társaság vonatkozó szabályzata szerint, amit a vezérigazgató állapít meg a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve egységesen.	
Egészség- és balesetbiztosítás	A Társaság vezető állású munkavállalói tekintetében	A Társaság vonatkozó szabályzata szerint, amit a vezérigazgató állapít	

	egységesen alkalmazott biztosítási szabályzatnak megfelelő összeg, legfeljebb azonban az Igazgató egy pénzügyi évben kifizetett alapbérének 5 %-a.	meg a Társaság belső IG tagjára nézve.
Cégautó használat, üzemanyag térítés	Az ALTEO belső IG tagjának a tisztséggel és a munkakörrel arányban álló értékű és felszereltségű gépjármű használatát biztosítja. E juttatás körében kerül kimutatásra az ALTEO tulajdonában álló gépjármű esetén annak vételára vagy bérleti/lízing díja, üzemeltetési-, és üzemanyag költsége. A gépjárműhasználattal járó juttatások maximális értéke az éves alapbér 30%-a. A gépjármű személyes célra történő használata megengedett.	A Társaság vonatkozó szabályzata szerint, amit a vezérigazgató állapít meg a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve a munkakörre tekintettel differenciáltan.
Egyéb kis értékű juttatások	Az ALTEO biztosítja az Igazgatók számára mobiltelefon, laptop használatát, amelyek – a vonatkozó informatikai és biztonsági szabályzatok betartása mellett – személyes célra is használhatóak, valamint az Igazgatók is részesülhetnek a munkavállalók szélesebb körének biztosított juttatásokból (pl. mikulás csomag, családi napon való részvétel stb.). Az egyéb juttatások összértéke nem haladhatja meg az Igazgató éves alapbérének 5 %-át.	A Társaság vonatkozó szabályzatai szerint, amit a vezérigazgató állapít meg a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve a munkakörre tekintettel differenciáltan.

7.3. Felügyelőbizottság tagjainak javadalmazása

A Társaság Felügyelőbizottságának tagjai megbízási jogviszonyban látják el tisztségüket, őket a Közgyűlés választja határozott időtartamra. A Felügyelőbizottság tagjai azonos összegű tiszteletdíjban részesülnek, a Felügyelőbizottság elnökének tiszteletdíja azonban legfeljebb 30%-kal meghaladhatja a rendes tagok tiszteletdíját.

Javadalmazási elem megnevezése	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy
Tiszteletdíj, mint rögzített javadalmazási elem	Az FB tag megválasztásával egy időben a Közgyűlés által meghatározott rögzített összegű bruttó megbízási díj, ami meghatározható havi, negyedévente, vagy évente fizetendő részletekben, és ami az FB tagsággal járó feladatok ellenértékéért szolgál. A tiszteletdíjat olyan összegben kell megállapítani, ami alkalmas	Közgyűlés

	arra, hogy az FB tagsághoz 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. A megbízási díj minden évben az adott pénzügyi évre vonatkozó minimálbér emelés százalékos mértékének megfelelően kerül módosításra azzal, hogy a konkrét érték meghatározásához az 5000-re kerekítés szabályai kerülnek alkalmazásra.	
Változó díjelemek, jutalmak	Az FB tagok célhoz kötött változó juttatásokban, jutalmakban nem részesülnek.	Közgyűlés
Részvényjuttatás	Az FB tagok részvényjuttatásban nem részesülnek.	Közgyűlés
Költségtérítés	Az FB tagok számára előre meghatározott költségtérítési keret nem áll rendelkezésre, ugyanakkor az ALTEO megtéríti azon szükségszerű és ésszerű mértékű (pl. utazási, és szállás) költségeiket, amelyek FB tagságukkal járó kötelezettségeik ellátása során merültek fel.	Közgyűlés
Egyéb juttatások	Az FB tagok az ALTEO nyugdíj és egészségbiztosítási programjában, illetve ezeken kívül egyéb juttatásban nem részesülnek.	Közgyűlés

7.4. Azon Igazgatók javadalmazása, akik nem tagjai az ALTEO Igazgatóságának vagy Felügyelőbizottságának

Az Igazgatók közül azon kulcs személyek, amelyek a Társaság operatív irányításában is részt vesznek, azonban a választott ügyvezető (IG) és ellenőrző testületeknek (FB) nem tagjai, vezető állású munkavállalóként állnak az ALTEO alkalmazásában, jogviszonyukra az Mt. rendelkezései alkalmazandók.

Javadalmazási elem megnevezése	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy
Alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlékok, díjazások.	Az Igazgató Társaságnál betöltött munkakörének megfelelő munkabére rögzített juttatásnak minősül. 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, február és április hónap között kerül felülvizsgálatra, a változások a naptári évre visszamenőlegesen lépnek hatályba. A módosításokat az egyén, valamint a	Az alapbért a munkáltatói jogkör gyakorlója, a munkavállalóval folytatott tárgyalás alapján határozza meg.

	<p>felelősségi körébe tartozó üzleti terület teljesítménye, a teljes személyi állománnyal kapcsolatos bérpolitika (általános bérfelvezetés, vagy átstrukturálás), továbbá összehasonlító adatok – így különösen a BÉT-en jegyzett, az ALTEO-val összehasonlítható méretű, piaci kapitalizációjú, vagy az iparágban működő hasonló profilú társaságok, versenytársak bérezési adatai – befolyásolják.</p>	
Rövidtávú ösztönző, mint változó juttatási elem	<p>A rövidtávú ösztönző juttatás számításának alapja az Igazgató egy naptári évben kifizetett alapbére és mértéke annak legfeljebb 130%-a lehet. További részletek jelen Javadalmazási Politika 8. pontjában.</p>	<p>Az Igazgatóság fogadja el a rövidtávú ösztönző juttatáshoz kapcsolódó javadalmazási politikát, amelyben a juttatási feltétel rögzítésre kerül. A feltétel teljesülését pedig az MRP Szervezet ügyvezetése állapítja meg a Társaság tájékoztatása alapján. Emellett az Igazgató és a felette a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló személy a vonatkozó belső szabályzat szerinti külön teljesítményértékelésre vonatkozó megállapodást köt egymással, amely alapján lehetőség van a juttatás javadalmazási politika szerinti korrekciójára. Az értékelés és a kifizetés a Társaság Igazgatósága által elfogadott, vonatkozó javadalmazási politika és az MRP Szervezet mindenkor hatályos alapszabálya szerint történik.</p>
Rendkívüli jutalom	<p>Az Igazgató kiemelkedő teljesítménye esetén, a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján, legfeljebb az Igazgató egy évi alapbérének 100%-a erejéig.</p>	<p>Az Igazgató felett a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló személy.</p>
Részcéltörvényjuttatás	<p>Jelen Javadalmazási Politika 8. pontjában írtak szerint.</p>	<p>Az Igazgató felett a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló személy.</p>
Cafeteria	<p>A Társaság munkavállalói tekintetében egységesen alkalmazott cafeteria szabályzatnak megfelelő összeg, legfeljebb azonban az Igazgató egy pénzügyi évben kifizetett alapbérének 5 %-a.</p>	<p>A Társaság vonatkozó szabályzata szerint, amit a vezérigazgató állapít meg a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve egységesen.</p>

Nyugdíj	Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, melynek mértéke az éves alapbér 6 %-a, és amit havonta teljesít a Társaság.	A Társaság vonatkozó szabályzata szerint, amit a vezérigazgató állapít meg a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve egységesen.
Egészség- és balesetbiztosítás	A Társaság vezető állású munkavállalói tekintetében egységesen alkalmazott biztosítási szabályzatnak megfelelő összeg, legfeljebb azonban az Igazgató egy naptári évben kifizetett alapbérének 5 %-a.	A Társaság vonatkozó szabályzata szerint, amit a vezérigazgató állapít meg a Társaság vezető állású munkavállalóira nézve egységesen.
Munkáltatói kölcsön	Egyedi megállapodás alapján, piaci feltételek mellett adható.	Az Igazgató felett a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló személy.
Cégautó használat, üzemanyag térítés	Az ALTEO vezető állású munkavállalóinak a tisztséggel és a munkakörrel arányban álló értékű és felszereltségű gépjármű használatát biztosítja. E juttatás körében kerül kimutatásra az ALTEO tulajdonában álló gépjármű esetén annak vételára vagy bérleti/lízing díja, üzemeltetési-, és üzemanyag költsége. A gépjárműhasználattal járó juttatások maximális értéke az éves bruttó alapbér 30%-a. A gépjármű személyes célra történő használata megengedett.	A Társaság vonatkozó szabályzata szerint, amit a vezérigazgató állapít meg a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve a munkakörre tekintettel differenciáltan.
Egyéb juttatások	Az ALTEO biztosítja az Igazgatók számára mobiltelefon, laptop használatát, amelyek – a vonatkozó informatikai és biztonsági szabályzatok betartása mellett – személyes célra is használhatóak, valamint az Igazgatók is részesülhetnek a munkavállalók szélesebb körének biztosított juttatásokból (pl. mikulás csomag, családi napon való részvétel stb.). Az egyéb juttatások összértéke nem haladhatja meg az Igazgató éves alapbérének 5 %-át.	A Társaság vonatkozó szabályzata szerint, amit a vezérigazgató állapít meg a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve a munkakörre tekintettel differenciáltan.

7.5. Az Igazgatókkal kötött munkavégzésre, vagy tisztség ellátására vonatkozó szerződések lényeges feltételei

Szerződéses Feltétel	Alkalmazott politika
Időbeli hatály	Az IG és FB tagok megbízási szerződése határozott időre, legfeljebb 5 évre szól. A később megválasztott IG és FB tagok megbízatásának lejártá főszabályként igazodik a korábban megválasztott tagok megbízatásának végéhez, így azonos időpontban szűnik meg valamennyi tag mandátuma, ettől azonban a közgyűlés egyedi esetekben eltérhet, azaz dönthet akként, hogy eltérő időre bízza meg a később megválasztásra kerülő IG vagy FB tagokat mint a korábban megválasztottakat. A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatók munkaszerződése határozatlan időre szól.
Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási szabályok	Korengedményes nyugdíjazással kapcsolatos programot a Társaság nem tart fenn. A munkaviszony keretében foglalkoztatott Igazgatók javára a Társaság a jelen Javadalmazási Politikában ismertetett önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulást teljesíti.
Felmondási idő, és a szerződés megszüntetésének feltételei	<p>Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg. E személyeket a Közgyűlés jogosult visszahívni akár azonnali hatállyal. Az IG és FB tagok bármikor lemondhatnak, de ha a Társaság működése ezt megkívánja a lemondás az új vezető tisztségviselő 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 legalább kettő (2) és legfeljebb hat (6) hónap felmondási idő kikötése mellett, amely egyégesen alkalmazandó mind az Igazgató, mind a Társaság felmondásának esetére.</p>
Szerződés megszüntetése esetén járó kifizetések	<p>A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatók munkaszerződésében az Mt. végkielégítésre vonatkozó szabályaitól kizárólag az Igazgató javára lehet eltérni. A munkaszerződésben a végkielégítés összege tekintetében történő megállapodás során a Társaság tekintettel lehet az Igazgatónak a Társaság Számviteli tv. 3. § (2) bekezdésének 7. pontja szerinti kapcsolt vállalkozásainál töltött szolgálati idejére, életkorára, munkaerőpiaci helyzetére, személyi körülményeire, azonban az Igazgatónak a munkaszerződés alapján kifizethető végkielégítés összege legfeljebb három (3) havi alaplérével haladhatja meg a neki jogszabály alapján járó összeget.</p> <p>A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy az Igazgatót a felmondási idő teljes időtartamára felmentse a munkavégzés alól (garden leave).</p>

8. Részvényalapú Javadalmazás

8.1. Munkavállalói Részvényjuttatási Program

Az ALTEO őszintén hisz abban, hogy Igazgatói és munkavállalói nagyobb elköteleződéssel, igazi tulajdonosi szemlélettel látják el feladataikat, ha a Társaság részvényesei is egyben, részesülnek eredményéből, munkájuk értékteremtéséből, és osztoznak a cég sikereiben csakúgy, mint

kockázataiban. Ennek jegyében az ALTEO Igazgatósága munkavállalói részvényjuttatási programot állított fel, melynek keretében évente – aktuális árfolyamértéken számítva – legfeljebb 10 M Ft értékű saját tulajdonában álló ALTEO részvényt oszt ki az irányadó szabályzatban meghatározott szolgálati idővel rendelkező, illetve a munkavállalók által jelölt és a vonatkozó, a Társaságnál hatályban lévő szabályzat alapján megválasztott munkatársaknak. E program alapján részvényjuttatásban akár a belső Igazgatósági tagok és azon belső Igazgatók is részesülhetnek, amelyek a választott ügyvezető (IG) és ellenőrző testületeknek (FB) nem tagjai, hanem vezető állású munkavállalóként állnak az ALTEO alkalmazásában. A programban szétosztható részvények mennyiségét az Igazgatóság állapítja meg, az odaítélés feltételeit a Vezérigazgató határozza meg.

8.2. Igazgatók Részvényjuttatása – hosszútávú ösztönző juttatás

A Társaság a megszolgálati időszak meghatározása, az esetleges megtartási kötelezettségek (lock up), vagy az elidegenítéssel kapcsolatos feltételek (minimum árfolyam, elővásárlási jog stb.) előírása mellett, annak a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához való hozzájárulása esetén, részvényalapú javadalmazást állapíthat meg az Igazgatók számára. Az ilyen részvény alapú javadalmazást a Javadalmazási Politikában ismertetni kell, és annak alapján juttatás kizárólag a Közgyűlés véleménynyilvánító szavazását követően teljesíthető.

A Társaság, mint alapító 2023. április 27. napján elfogadta az MRP Szervezetfelsővezetői szintre vonatkozó részvényjuttatási programját, amelynek alapjául szolgáló javadalmazási politikát (a továbbiakban „**Felsővezetői MRP JP**”) ezen a napon közzé is tette. A Felsővezetői MRP JP értelmében Chikán Attila László belső igazgatósági tag, valamint a Felsővezetői MRP JP elfogadásakor vezérigazgató-helyettesek is jogosultak részvény juttatásra a Felsővezetői MRP JP-ben meghatározott juttatási feltételek teljesülése esetén. Tekintve, hogy az Igazgatóság tagjai javadalmazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik, valamint vezérigazgató-helyettesek számára juttatás kizárólag a jelen Javadalmazási Politika alapján teljesíthető, a Közgyűlés .../2024. (IV.19.) számú határozatával jóváhagyta, hogy az említett személyek a Felsővezetői MRP JP-ben meghatározott feltételek teljesülése esetén az ott írt mértékű részvényjuttatásban részesüljenek.

A Felsővezetői MRP JP rendelkezéseinek beépítése jelen Javadalmazási Politikába hivatkozással történik. A Felsővezetői MRP JP az alábbi linkre kattintva megismerhető, az a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartalmazó személyek tekintetében megfelelően alkalmazandó:

https://bet.hu/site/newkib/hu/2023.04./Tajekoztatas_uj_hosszu_tavu_osztonzo_rendszer_bevezetes_eroel_-_2023.04.28._128881967

8.3. Igazgatók Részvényalapú juttatása – rövidtávú ösztönző juttatás

A Társaság alapvető célja, hogy előmozdítsa a Társaság innovációra épülő gazdasági teljesítményének jövőbeli javulását, és a Társaság ehhez kapcsolódó érdeke, hogy munkavállalói teljesítményét és lojalitását – a Társaság sikereiben történő részesítés által – erősítse.

A Társaság az utóbbi években több javadalmazási politikát is elfogadott a Munkavállalói Résztulajdonosi Program (a továbbiakban: „**MRP**”) keretében, és az így nyert tapasztalatok alapján arra a megállapításra jutott, hogy az MRP keretében történő javadalmazás alkalmasnak bizonyul a fent jelölt célok elérésére, így a Társaság nemcsak a hosszú távú, de a rövidtávú és kiszámítható javadalmazás érdekében több javadalmazási politikát is elfogadott 2022 áprilisában. Ezen javadalmazási politikák hatálya az Igazgatók közül az Igazgatóság belső tagjaira, valamint azon Igazgatókra terjed ki, akik az ALTEO Felügyelőbizottságának, illetve Igazgatóságának nem tagjai.

Ezen javadalmazási politikák az alábbiak:

- A Társaság, mint alapító 2022. április 20. napján elfogadta az MRP Szervezet 2024. évi javadalmazási politikáját (a továbbiakban „**2024. évi MRP JP**”), amelyet ezen a napon közzé is tett. A 2024. évi MRP JP értelmében Chikán Attila László belső igazgatósági tag is jogosult juttatásra, valamint a 2024. évi MRP JP személyi hatálya kiterjed a Társaság valamennyi vezérigazgató-helyettesére is, a fentiekben írtaknak megfelelően. Tekintve, hogy az Igazgatóság tagjai javadalmazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik, valamint vezérigazgató-helyettesek számára juttatás kizárólag a jelen Javadalmazási Politika alapján teljesíthető, a Közgyűlés 12/2023. (IV.21.) számú határozatával jóváhagyta, hogy az említett személyek a 2024. évi MRP JP-ben meghatározott feltételek teljesülése esetén az ott írt mértékű juttatásban részesüljenek.

A 2024. évi MRP JP rendelkezéseinek beépítése jelen Javadalmazási Politikába hivatkozással történik. A 2024. évi MRP JP az alábbi linke kattintva megismerhető, az a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartalmazó személyek tekintetében megfelelően alkalmazandó:

https://bet.hu/newkibdata/128709817/ALTEO_MRP%202024%20Javadalmaz%C3%A1si%20Politika.pdf

- A Társaság, mint alapító 2022. április 20. napján elfogadta az MRP Szervezet 2025. évi javadalmazási politikáját (a továbbiakban „**2025. évi MRP JP**”), amelyet ezen a napon közzé is tett. A 2025. évi MRP JP értelmében Chikán Attila László belső igazgatósági tag is jogosult juttatásra, valamint a 2024. évi MRP JP személyi hatálya kiterjed a Társaság valamennyi vezérigazgató-helyettesére. Tekintve, hogy az Igazgatóság tagjai javadalmazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik, valamint vezérigazgató-helyettesek számára juttatás kizárólag a jelen Javadalmazási Politika alapján teljesíthető, a Közgyűlés 12/2023. (IV.21.) számú határozatával jóváhagyta, hogy az említett személyek a 2025. évi MRP JP-ben meghatározott feltételek teljesülése esetén az ott írt mértékű részvényjuttatásban részesüljenek.

A 2025. évi MRP JP rendelkezéseinek beépítése jelen Javadalmazási Politikába hivatkozással történik. A 2025. évi MRP JP az alábbi linke kattintva megismerhető, az a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartalmazó személyek tekintetében megfelelően alkalmazandó:

https://bet.hu/newkibdata/128709817/ALTEO_MRP%202025%20Javadalmaz%C3%A1si%20Politika.pdf

A jelen pontban ismertetett 2024. és 2025. évi MRP JP tartalmazza a javadalmazási feltételt, azonban a 2024. és 2025. évi MRP JP-k 7. pontjában írtak szerint van lehetőség a juttatás megfelelő korrekciójára a mindenkor hatályos javadalmazási szabályzat szerinti teljesítményértékelés alapján. A 2024. és 2025. évi MRP JP alapján a javadalmazási feltétel teljesülése esetén az MRP Szervezet ügyvezetése a résztvevők tagi részesedésére tekintettel kezelt részvényeket az MRP Szervezet alapszabályban meghatározott módon pénzre váltja át a teljesülésről hozott ügyvezetői határozat keltét követő 15 napon belül.

A Javadalmazási Politika „Szerzett Jogok Tiszteletben Tartása” fejezete alatt ismertetett 2016. évben indított részvényprogram nem minősül a Javadalmazási Politika hatálya alá eső juttatásnak.

8.4. Változó Juttatási Elem Részvényben Történő Teljesítése

A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy a Javadalmazási Politika alapján az Igazgatók számára egyébként pénzben járó változó díjelemek és jutalmak legfeljebb 50%-át ALTEO részvény tulajdonjogának az Igazgatóra történő átruházása formájában teljesítse. Amennyiben ilyen részvényátruházásra kerül sor, úgy készpénz részvényre váltása esetén a juttatás esedékessé válását megelőző 30 tőzsdei nap falgalommal súlyozott átlagárfolyamát kell alapul venni.

9. A Változó Juttatási Elemek Odaítélésének Kritériumai, Visszakövetelés, Halasztási Időszak

9.1. A Rendkívüli Jutalom

Rendkívüli jutalom az Igazgató rendes feladatkörét meghaladó, vagy azon belül elért kiemelt teljesítménye, vagy eredménye elismeréseként adható.

9.2. Visszakövetelés

Teljesült kritériumok alapján, jogszerűen kifizetett jutalom 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.

9.3. Halasztási Időszak

A Társaság a változó javadalmazási elemek tekintetében halasztási időszakot nem alkalmaz.

10. Versenykorlátozás

A Társaság az Igazgatóság belső tagjával és azon Igazgatóival, akik nem tagjai az ALTEO Igazgatóságának vagy Felügyelőbizottságának versenytilalmi megállapodást köt. A versenytilalmi kötelezettség időtartama a jogviszony megszűnésétől számított legalább három (3), legfeljebb tizenkét (12) hónap. A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy a jogviszony létesítése alkalmával meghatározott versenytilalmi időszakot egyoldalúan lerövidítse, vagy abba a garden leave időszakot beszámítsa, vagy – indokolt esetben – a versenytilalmi megállapodástól egyoldalúan elálljon. A versenytilalmi megállapodásban vállalt kötelezettségek betartása fejében az Igazgató számára a Társaság legalább az azonos időszakra járó tiszteletdíja és/vagy alapbére egyharmadának, legfeljebb ezen összeg 100%-ának megfelelő ellenértéket állapíthat meg, figyelemmel az Igazgató képzettségére, tapasztalataira, valamint arra, hogy a versenytilalom milyen mértékben akadályozza őt karrierje folytatásában.

11. Összeférhetlenség elkerülése, kezelése érdekében tett intézkedések

A Társaság valamennyi Igazgatójával szemben meghatároz összeférhetlenségi szabályokat. A Társaság az Mt. vezető állású munkavállalók tekintetében megállapított összeférhetlenségi szabályokon túl megköveteli az Igazgatóktól a politikai és társadalmi szerepvállalás bejelentését, továbbá az egyéb – összeférhetetlennek nem minősülő – tevékenységek, jogviszonyok bejelentését is. Az összeférhetlenség tekintetében az Igazgatók szerződésük megkötésekor nyilatkoznak, valamint nyilatkozatukat évente megerősítik. A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy az

Igazgató kérésére – alapos vizsgálat, és kellő körültekintéssel meghozott döntést követően – az összeférhetlenségi szabályok alól egyedi esetben felmentést adjon.

12. Új belső Igazgató Megbízása, Alkalmazása

A Társaság az új belső Igazgató megbízása, illetve alkalmazása tekintetében kinevezésének, megválasztásának, illetve az ajánlattétel időpontjában hatályos Javadalmazási Politika alapján tesz javaslatot a juttatási csomagjára. A juttatási csomag meghatározása során a Társaság olyan tényezőket vesz figyelembe, mint a jelölt képessége, tapasztalatai, a munkaerőpiac helyzete, bérezéssel kapcsolatos összehasonlító adatok, a jelölt bérigénye, és a régebb óta a Társaságnál dolgozó Igazgatók juttatása. A Társaság a döntés során biztosítja, hogy az új Igazgatóval kötött megállapodás a Társaság és részvényeseinek érdekeit szolgálja, és arra törekszik, hogy a szükségesnél többet ne fizessen a legmegfelelőbb jelölt szolgáltatásainak biztosítása fejében. Amennyiben a Társaság ezt tartja a legmegfelelőbb módnak, úgy a Társaságon kívüli jelöltnek javadalmazást kínálhat fel annak érdekében, hogy korábbi foglalkoztatóját elhagyva a Társaság szolgálatába álljon (alírási pénz). Amennyiben a Társaság alírási pénzt kínál az új Igazgatónak, azt további feltételhez (eredmény, vagy teljesítmény eléréséhez) kötheti, összegét pedig úgy állapítja meg, hogy az ne haladja meg azt a veszteséget, ami az új Igazgatót korábbi foglalkoztatójának elhagyása miatt éri. Az alírási pénz nem haladhatja meg a vezérigazgató havi alapbérét.

Az új belső Igazgató javadalmazásának meghatározását megelőzően a Társaság alaposan mérlegeli, hogy a jelölttől várható teljesítmény és a Társaság eredményeihez való várható hozzájárulása arányban áll-e a juttatással. Az új Igazgatónak kínált juttatási csomagnak jelen Javadalmazási Politikával összhangban kell állnia, és összességében nem haladhatja meg a vezérigazgató ajánlatadásakor irányadó éves juttatásainak 100%-át.

Az ALTEO Csoport szervezeten belülről érkező új belső Igazgató esetén a Társaság tiszteletben tartja a vele kötött korábbi, jelen Javadalmazási Politika hatálya alá nem eső megállapodásokat (pl. részvényprogramban való részvétel) csakúgy, mint a Társaság személyi állományához akvizícióval, cégjogi, vagy munkáltatói jogutódlással került később Igazgatóvá váló személynek a jogelőddel kötött megállapodásait, azonban ezeket a Javadalmazási Jelentésben feltárja.

13. Az Igazgatói Jogviszony Megszüntetésére Tekintettel Megállapított Díjfizetés

Arra az esetre, ha bármely Igazgató jogviszonya a Társaság átalakulása, vagy a Társaság feletti irányítási jogok megváltozása miatt, vagy arra visszavezethető okból kerülne megszüntetésre, a Társaság fenntartja magának a jogot, hogy az Igazgató távozására tekintettel az őt egyébként szerződés, vagy jogszabály alapján megillető juttatásokon túl részére írásbeli megállapodás alapján egy havi alapbére és – amennyiben ilyenben részesül – a tiszteletdíja összegének legfeljebb hatszorosát elérő juttatást teljesítsen. Belső Igazgató jogviszonyának megszüntetése esetén – alapos vizsgálat, és kellő körültekintéssel meghozott döntést követően – ilyen kifizetést a Társaság írásban megkötött megállapodás alapján átalakulás, vagy az irányítási jogok megváltozásának hiányában is teljesíthet.

14. Szerzett Jogok Tiszteletben Tartása

A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy olyan javadalmazást teljesítsen Igazgatója számára akár munkavégzésével, akár szerződésének megszűnésével kapcsolatosan, amely nincs összhangban jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseivel feltéve, hogy az ilyen javadalmazás i) jelen Javadalmazási Politika hatálybalépését; vagy ii) az Igazgatóval még e tisztségének elfogadását megelőzően és nem a tisztség elfogadásának érdekében (ún. alírási pénz) megkötött; és iii) egyébként megkötésének időpontjában nem jogellenes, vagy jóerkölcsebe ütköző írásbeli megállapodáson alapul, továbbá iv) az ilyen kifizetést a Társaság a Javadalmazási Jelentésben utóbb nyilvánosságra hozza.

15. Eltérés a Javadalmazási Politikától

A Társaság a Törvény alapján a Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen térhet el. Kivételes esetnek csak azok az esetek minősülnek, amikor a Javadalmazási Politikától való eltérés a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosításához szükséges.

Eltérésre kizárólag a Javadalmazási Politika alábbi elemei tekintetében, és az Igazgatóság döntése alapján, kizárólag a belső Igazgatók munkaviszony alapján teljesített juttatásai közül az alábbiak tekintetében van mód:

- alapbér és bérpótlékok,
- jutalom.

A Javadalmazási Politikától való eltérésről szóló határozat meghozatalakor nem szavazhat az az Igazgatósági tag, aki a határozat alapján javadalmazásban részesít, kötelezettség vagy felelősség alól mentesít vagy a Társaság terhére másfajta előnyben részesít.

16. A Javadalmazási Politika Elfogadása, Módosítása, Végrehajtása

A Javadalmazási Politika tervezetét a Társaság Igazgatósága készíti el, és – az általa elfogadott tervezetet – a Közgyűlés elé terjeszti véleménynyilvánító szavazásra. A Javadalmazási Politikát az Igazgatóság legalább három évente felülvizsgálja, és amennyiben annak módosítását indokoltnak látja, a Javadalmazási Politika átdolgozott változatát a Közgyűlés elé terjeszti elfogadásra.

Ha a Közgyűlés a javasolt Javadalmazási Politikát elutasítja, akkor az Igazgatóságnak az átdolgozott Javadalmazási Politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő Közgyűlésen elő kell terjesztenie.

A Javadalmazási Politika átdolgozása esetén annak tartalmaznia kell a Javadalmazási Politikával kapcsolatos legutóbbi Közgyűlési szavazás óta végbement valamennyi lényeges módosítás leírását és magyarázatát, valamint annak bemutatását, hogy hogyan veszi figyelembe a részvényeseknek a Javadalmazási Politikával és a jelentésekkel kapcsolatos véleményét és szavazatát.

A Javadalmazási Politika végrehajtása a Vezérigazgató feladata és felelőssége. A Vezérigazgató szükség szerint tájékoztatja az Igazgatóságot a Javadalmazási Politika végrehajtásáról, elkészíti és az Igazgatóság elé tárja a Javadalmazási Jelentés tervezetét, továbbá évente négy alkalommal beszámol a Társaság helyzetéről a Felügyelőbizottságnak, melynek keretében kitér a Javadalmazási Politika végrehajtására is.

17. A Javadalmazási Jelentés

A Társaság Igazgatósága a Javadalmazási Jelentést a Vezérigazgató előterjesztése alapján évente készíti el, határozatával jóváhagyja, és a Társaság állandó könyvvizsgálójának ellenőrzését követően, a Felügyelőbizottság véleményével ellátva terjeszti a Közgyűlés éves rendes ülése elé véleménynyilvánító szavazásra.

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.

A Javadalmazási Jelentést a Társaság a Közgyűlés határozatát követően honlapján legalább tíz (10) éves időtartamra – díjmentesen – nyilvánosan elérhetővé teszi.

Jelen Javadalmazási Politikát a Társaság Közgyűlése [*]/2024. (IV.19.) számú 2024.04.19. napján meghozott határozatával hagyta jóvá.

1. számú függelék

a 2024. április 19. napján a Társaság Közgyűlés elé tárt módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt Javadalmazási Politikájához:

A Társaság Igazgatói és megbízatásuk időtartama.**Az Igazgatóság tagjai**

Tisztség, feladatkör	Belső IG tag	Megbízatás kezdete	Megbízatás lejártja
Az IG vezérigazgatói cím viselésére jogosult tagja, az IG elnöke	igen	2015.01.27.	2025.04.30.
Az IG alelnöke	nem	2023.04.03.	2028.04.03.
Az IG tagja	nem	2023.04.03.	2028.04.03.
Az IG tagja	nem	2023.04.03.	2028.04.03.

A Felügyelőbizottság tagjai

Tisztség	Megbízatás kezdete	Megbízatás lejártja
Az FB Elnöke	2023.04.03.	2028.04.03.
Az FB tagja	2023.04.03.	2028.04.03.
Az FB tagja	2023.04.03.	2028.04.03.
Az FB tagja	2017.04.24.	2025.04.30.

A Társasággal munkaviszonyban (is) álló igazgatók

Tisztség, feladatkör	Belső IG tag	Munkaviszony kezdete¹	Munkaviszony időtartama
Az IG vezérigazgatói cím viselésére jogosult tagja	igen	2010.09.01.	határozatlan
M&A és Tőkepiacok vezérigazgató-helyettes	nem	2012.03.01.	határozatlan
Gazdaság vezérigazgató-helyettes	nem	2018.02.19.	határozatlan
Termelésmenedzsmentért és üzletfejlesztésért Felelős Vezérigazgató-helyettes	nem	2017.01.01.	határozatlan
Energiatermelésért és -szolgáltatásért Felelős Vezérigazgató-helyettes	nem	2017.01.01.	határozatlan
Fenntarthatóságért és körforgásos gazdaságért felelős vezérigazgató-helyettes	nem	2019.01.03.	határozatlan
Társasági támogatásokért felelős vezérigazgató-helyettes	nem	2023.10.02.	határozatlan

¹ A munkaviszony kezdete nem minden esetben egyezik a tisztség betöltésének kezdetével.

Stratégiai HR és Kommunikációs területért felelős vezérigazgató-helyettes ²	nem	2023.10.02.	határozatlan
--	-----	-------------	--------------

² Hegedűs László 2024. január 10. napjától tölti be a Stratégiai HR és Kommunikációs területért felelős vezérigazgató-helyettesi pozíciót, azt megelőzően Stratégiai HR és Kommunikációs területért felelős igazgató volt. Tehát 2024. január 10. napjától minősül a jelen Javadalmazási Politika szerinti Igazgatónak.