

A MEGAKRÁN Nyrt. Javadalmazási Politikája

1. Fejezet

A Javadalmazási Politika tárgya, célja, hatálya

A Javadalmazási Politika tárgya és célja

Jelen Javadalmazási Politika tárgya a MEGAKRÁN Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (8060 Mór, Nemes u. 23.; a továbbiakban: „Társaság”, „MEGAKRÁN Nyrt.”) vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettese(i) javadalmazása, valamint a jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások rendszerének meghatározása.

Jelen Javadalmazási Politika célja a Társaság üzleti stratégiája, hosszú távú érdekei és fenntarthatósága elősegítése, átlátható, költséghatékony és kiszámítható működésének előmozdítása, az ezekhez szükséges szabályozás meghatározása a kapcsolódó jogszabályi előírásokkal összhangban.

A Javadalmazási Politika személyi hatálya

A Javadalmazási Politika személyi hatálya a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény 2. § 2. pontjának megfelelően a Társaság Igazgatóságának, Felügyelőbizottságának tagjaira, valamint a vezérigazgatóra, vezérigazgató-helyettes(ek)re (együtt: „Igazgatók”) terjed ki.

A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya

A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya a fentiekben meghatározott személyek javadalmazási elveire és rendszerére, továbbá a jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveire, rendszerére terjed ki.

2. fejezet

Irányadó jogszabályok

Irányadó jogszabályok:

- a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (Hrsz. tv.)
- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.)
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)

3. fejezet

Alapelvek

A Társaság az Igazgatók részére csak a Ptk. 3:268. § (2) bekezdés szerint Közgyűlésen véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett javadalmazási politika alapján fizethet ki javadalmazást.

A Javadalmazási Politika alkalmazása során érvényesülnie kell az átláthatóság követelményének.

A javadalmazás megállapításánál figyelemmel kell lenni az arányosság követelményére, az adott személy felelősségére, munkavégzésének hatékonyságára, elért eredményeire, tapasztalatára, a Társaságnál eltöltött idejének hosszára, a Társaság gazdasági és pénzügyi helyzetére, célkitűzéseinek megvalósítására. A javadalmazás mértékének meghatározásánál törekedni kell arra, hogy az ésszerű és

valódi teljesítményt díjazó, a gazdasági célkitűzések megvalósítását elősegítő, és a hatékony munkavégzésre ösztönző legyen.

A változó javadalmazás legfeljebb a rögzített javadalmazás 100%-a lehet, amelytől való eltérés a vezérigazgató és vezérigazgató-helyettes(ek) vonatkozásában lehet csak, és kizárólag akkor, ha annak indokát igazgatósági határozat tartalmazza.

4. fejezet

Az Igazgatóság tagjaira vonatkozó szabályok

Javadalmazás

Az igazgatósági tagok - köztük az Igazgatóság elnöke - díjazását a Társaság Közgyűlése a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével határozza meg.

Az Igazgatóság tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy annak mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára, arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének. Az Igazgatóság tagjainak javadalmazása elsősorban rögzített összetevőből áll.

Változó javadalmazás kivételes esetben és utólag állapítható meg az Igazgatóság tagjainak akkor, ha tevékenységük egyértelműen kapcsolható a Társaság valamely pénzügyi teljesítménykritériumának javulásához. Ilyen esetben az Igazgatóság többi tagja köteles igazgatósági határozatban rögzíteni, hogy milyen pénzügyi teljesítménykritérium és hogyan javult a Társaságnál és egyértelmű ok-okozati összefüggést kell a határozatban bemutatni adott igazgatósági tag tevékenysége és az elért javulás vonatkozásában. Az így meghatározott változó javadalmazás akkor fizethető ki az érintett igazgatósági tag részére amennyiben a Társaságnál a Számviteli törvény rendelkezései alapján osztalékolható vagyon rendelkezésre áll, és a kifizetés nem érinti hátrányosan a Társaság működését. Amennyiben a kifizetés nem lehetséges a fenti okokból, úgy az a megítélését követő öt évben bármikor megfizethető, ha a Társaságnál osztalékolható vagyon rendelkezésre áll, és a működést nem érinti a kifizetés hátrányosan. Amennyiben ilyen helyzet nem áll fenn a jogosultság megállapítását követő öt évben, a változó javadalmazásra való jogosultság megszűnik és úgy tekintendő, mintha azt a Társaság visszakövetelte volna és nem jár ilyen jellegű kifizetés az érintett igazgatósági tag részére.

A változó javadalmazás kifizetését a Közgyűlésnek utólagosan jóvá kell hagynia. Amennyiben a közgyűlés nem hagyja jóvá az Igazgatóság határozatát valamely igazgatósági tag részére fizetendő változó javadalmazásról, úgy az érintett igazgatósági tagot visszafizetési kötelezettség terheli.

Az Igazgatóság tagjai megbízási jogviszonyban, az Igazgatóság elnöke munkaviszonyban látják el tevékenységüket.

Az Igazgatóság tagjai részvényalapú juttatásra a 7. fejezetben foglaltak szerint lehetnek jogosultak.

Az Igazgatóság elnöke gépkocsihasználatra jogosult, a munkabéren túli egyéb - a valamennyi munkavállalót megillető juttatáson felüli, valamint a részvényalapú javadalmazáson túli - javadalmazásra, juttatásra nem jogosult.

A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

Az Igazgatóság tagjait a Közgyűlés jogosult tisztségükből bármikor, indokolás nélkül visszahívni az alábbi, Alapszabályban rögzített feltétellel:

Az Igazgatóság tagjai a Közgyűlés által bármikor visszahívhatóak, azonban a Közgyűlés legfeljebb egy igazgatósági tag visszahívásáról határozhat érvényesen, azzal, hogy az egy igazgatósági tag visszahívásáról döntő Közgyűlést követő 6 (hat) hónapon belül további igazgatósági tagok visszahívására nem kerülhet sor.

Az Igazgatóság tagjainak - az elnök kivételével - e jogviszonyukra tekintettel a megbízatásuk megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

A javadalmazáshoz kapcsolódó feltételek:

Tisztség	Jogviszony és annak tartama	Megszüntetés feltételei	Megszüntetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, korengedményes nyugdíj jellemzői
elnök	munkaviszony határozatlan	Ptk., Mt. és Alapszabály szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
tag	megbízási jogviszony határozatlan	Ptk. és Alapszabály szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint

5. Fejezet

A Felügyelőbizottság tagjaira vonatkozó szabályok

Javadalmazás

A Felügyelőbizottság tagjainak díjazását a Társaság Közgyűlése a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével határozza meg. A Felügyelőbizottság tagjai kizárólag rögzített összegű javadalmazásban részesülhetnek, javadalmazásuk változó összetevőket, részvényalapú juttatásokat, jutalmat nem tartalmazhat.

A Felügyelőbizottság tagjai megbízási jogviszonyban látják el tevékenységüket.

A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

A Felügyelőbizottság tagjait a Közgyűlés jogosult tisztségükből bármikor, indokolás nélkül visszahívni.

A Felügyelőbizottság tagjainak e jogviszonyukra tekintettel, megbízatásuk bármely okból történő megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

A javadalmazáshoz kapcsolódó feltételek:

Tisztség	Jogviszony és annak tartama	Megbízási díjon túli egyéb javadalmazás, juttatás	Megszüntetés feltételei	Megszüntetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, korengedményes nyugdíj jellemzői
elnök	megbízási jogviszony határozatlan	nincs	Ptk. szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
tag	megbízási jogviszony határozatlan	nincs	Ptk. szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint

6. fejezet

A vezérigazgatóra, vezérigazgató-helyettes(ek)re vonatkozó szabályok

Javadalmazás

A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) a Társasággal munkaviszonyban állnak és felettük a munkáltatói jogokat az Igazgatóság gyakorolja.

A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) gépkocsihasználtra lehetnek jogosultak.

A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) munkabéren túli egyéb - a valamennyi munkavállalót megillető juttatáson felüli - változó javadalmazásra, juttatásra az Igazgatóság, mint munkáltató döntése alapján válhatnak jogosulttá, így amennyiben ilyen meghatározásra kerül, a teljesítménykövetelményt és az ahhoz kapcsolódó prémiumot is az Igazgatóság állapítja meg.

Az Igazgatóság jogosult a vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) kiemelkedő tevékenységét utólag úgy értékelni, hogy az nagyban hozzájárult a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához és ezért premizálni kívánja azt változó javadalmazás formájában. Ilyen esetben az Igazgatóság határozatot hoz, amelyben rögzíti, hogy milyen tevékenysége volt kiemelkedő az érintett vezérigazgatónak vagy vezérigazgató-helyettesnek és mekkora eseti javadalmazási összeggel kívánja azt jutalmazni. Az így meghatározott változó javadalmazás a Társaság által nem követelhető vissza. A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) változó javadalmazásban legfeljebb három havi gyakorisággal részesülhetnek és a változó javadalmazás kifizetését legfeljebb három hónappal jogosult az Igazgatóság elhalasztani.

A vezérigazgató és vezérigazgató-helyettes(ek) személyi alapbérének meghatározásánál a tisztséggel együtt járó felelősség mértékét, a tisztség gazdasági életben betöltött jelentőségét, a megvalósítandó gazdasági célkitűzéseket kell figyelembe venni. Mértékét úgy kell megállapítani, hogy ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára, arányban álljon a vezérigazgató/vezérigazgató-helyettes(ek) munkavégzésével, és a Társaság gazdasági eredményével.

A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) részvényalapú juttatásra a 7. fejezetben foglaltak szerint lehetnek jogosultak.

A vezérigazgató/vezérigazgató-helyettes(ek) jogviszonya megszűnése esetére biztosított juttatások

A vezérigazgató/vezérigazgató-helyettes(ek) jogviszonya megszűntetésére, a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatásokra az Mt. rendelkezései az irányadóak.

A javadalmazáshoz kapcsolódó feltételek:

Tisztség	Jogviszony és annak tartama	Megszüntetés feltételei	Megszüntetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, korengedményes nyugdíj jellemzői
vezérig.	munkaviszony határozatlan	Mt. szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
vezérig. h.	munkaviszony határozatlan	Mt. szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	mindenkor hatályos jogszabályok szerint

7. fejezet Részvényalapú juttatások

Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP)

A Társaságnál jelenleg nem fut MRP program és a Társaság az általa korábban alapított Munkavállalói Résztulajdonosi Program Szervezet végelszámolását kezdeményezte, így a közeljövőben MRP program indulása nem várható.

Részvényalapú egyéb juttatások

A Társaság közgyűlése vagy a közgyűlés felhatalmazása alapján az Igazgatóság dönthet részvényalapú juttatás bevezetéséről, amely kiterjedhet az Igazgatóság tagjaira, a vezérigazgatóra és a vezérigazgató-helyettes(ek)re.

Amennyiben a Társaság részvényalapú juttatásról dönt, úgy arról tájékoztatja az érintetteket.

A részvényalapú juttatások legalább egy vagy több éves időszakban nyújtott, a Társaság kimutatható pénzügyi kritériumainak javulását eredményező tevékenységre figyelemmel nyújthatók, vagy olyan kiemelkedő egyéni teljesítményre tekintettel, amely a Társaság piaci helyzetének javulását idézte elő vagy munkaerő megtartó intézkedést igényel vagy a Társaság hosszú távú érdekeit mérhető és bemutatható módon segítette.

A Társaság közgyűlése a fentiek mellett jogosult a Ptk. szerinti dolgozói részvények kibocsátásáról is döntést hozni, amelynek részleteit a közgyűlésnek határozatba kell foglalnia.

8. fejezet

A Javadalmazási Politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás

A Javadalmazási Politika meghatározása a vonatkozó jogszabályok és a Társaság Alapszabálya rendelkezéseinek, valamint a Társaság közgyűlési határozatainak megfelelően történik.

A jelen javadalmazási politika kialakítása során a Társaság munkavállalóinak fizetése és foglalkoztatási feltételei a hasonló piaci szereplők által alkalmazott feltételekre és a munkaerő megtartás céljára tekintettel kerültek figyelembe vételre.

A Társaságnál Javadalmazási Bizottság nem működik. A Javadalmazási Politikát az Igazgatóság készíti elő, fogadja el, és terjeszti a Közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás céljából. Ha a Közgyűlés elutasítja a Javadalmazási Politikát, akkor a Társaságnak az átdolgozott javadalmazási politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő Közgyűlésen elő kell terjesztenie.

A Javadalmazási Politika felülvizsgálatát az Igazgatóság kezdeményezheti, ez esetben a Javadalmazási Politika módosítására vonatkozó javaslatot a Közgyűlés elé terjeszti.

A Javadalmazási Politika végrehajtásáért az Igazgatóság felelős.

A Javadalmazási Politikával kapcsolatos döntéshozatali eljárásokban az Igazgatóság az Ügyrendje szerint jár el.

A döntéshozatal során nem szavazhat az a tag, akinek javadalmazását a döntés esetlegesen érintené.

9. fejezet

Eltérés a Javadalmazási Politikától

A jelen Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni. 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.

Az eltérés csak akkor lehetséges, ha arról az Igazgatóság határozatban dönt, majd azt utólag véleménynyilvánító szavazásra bocsátja a Közgyűlés elé. Eltérés lehetséges a rögzített és változó javadalmazás relatív arányától, valamint a változó javadalmazást megalapozó tevékenységtől. Előállhat olyan helyzet, amelyet jelen Javadalmazási Politika nem kezel, de az észszerű gazdálkodás és a Társaság hosszú távú érdekeinek fenntartása szükségessé teszi, hogy egy olyan tevékenység kerüljön jutalmazásra, amely nem került felsorolásra. Továbbá a részvényalapú juttatások is kiegészítésre kerülhetnek.

10. fejezet Záró rendelkezések

A Javadalmazási Politika a Közgyűlés által történő elfogadással lép hatályba.

A Javadalmazási Politikát elfogadását követően a Társaságra irányadó közzétételi szabályok szerint nyilvánosságra kell hozni.

A jelen javadalmazási politika a legutóbb, a Közgyűlés 2023. április 25./16. számú Közgyűlési határozatával módosított javadalmazási politikának az átdolgozása. A változás oka, hogy a Társaság Igazgatósága 2023. április 25./15. számú Közgyűlési határozatban foglalt felhatalmazás alapján - 2023. szeptember 15-én kelt határozatával döntött arról, hogy a Társaság, mint a MEGAKRÁN Munkavállalói Résztulajdonosi Program Szervezet (a továbbiakban: „MRP Szervezet”) alapítója nem indít több MRP Programot, amellyel az MRP Szervezet Javadalmazási Politikája hatályát veszítette. Figyelemmel a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV törvényben előírtakra, az MRP Szervezet jogutód nélküli megszűnését célzó végelszámolás indítására került sor. Jelen javadalmazási politika összeállításáig nem érkezett olyan részvényesi vélemény, amelyet figyelembe kellett volna vagy tudott volna venni a Társaság. Azonban a jelen Javadalmazási Politikához kapcsolódó részvényesi véleményeket a részvényesek az Igazgatósághoz címezhetik és azok a következő aktualizáláskor, módosításkor figyelembe vételre kerülnek majd.

Jelen Javadalmazási Politika a Társaság Közgyűlése 2024. április 26./12. számú Közgyűlési határozatával (713.994.750 igen szavazattal – 90,68%, 0 nem szavazattal – 0%, 73.350.000 tartózkodás mellett – 9,32%) módosított és elfogadott Javadalmazási Politika egységes szerkezetbe fogalt szövege.