

**A Budapesti Ingatlan Hasznosítási és
Fejlesztési Nyrt.
Javadalmazási Politikájának 3. számú
módosítása
(módosításokkal egységes szerkezetben)**
módosítás kiemelve dőlt vastag betűvel, törölt szöveg áthúzva



I. A Javadalmazási Politika célja, hatálya

A Javadalmazási Politika célja:

2019. július 17-én hatályba lépett a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény („Törvény”), amely előírja a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára javadalmazási politika készítését és kötelező alkalmazását. A Törvény szerint a javadalmazási politikát először a 2020. évben kell elfogadni és az azt követő, 2021-es üzleti évben kell először alkalmazni. A Törvény 16. § 5. bekezdése szerint a Társaságnál a Törvényben definiált, igazgatói pozíciót betöltő személyek részére csak a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 3:268. § (2) bekezdés szerint a közgyűlésen véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett javadalmazási politika alapján fizethető ki javadalmazás; ennek megfelelően a Budapesti Ingatlan Hasznosítási és Fejlesztési Nyrt. („Társaság, BIF”) Igazgatótanácsa a jelen javadalmazási politikát („Javadalmazási Politika”) a Társaság 2020. évi éves rendes közgyűlése elé terjeszti véleménynyilvánító szavazásra.

A Javadalmazási Politika célja – az előzőekben részletezett törvényi megfelelést biztosítva –, hogy egységes szerkezetben kezelje az igazgatói pozíciót betöltő személyek javadalmazásának rendszerét, feltételeit és gyakorlatát, illetve, hogy megfelelően ösztönözze a felsővezetés tagjait a Társaság stratégiájának megvalósítására a Társaság kockázattűrő képességének figyelembevételével, jutalmazva a stratégiai célok elérését rövid és hosszú távú ösztönzők alkalmazásával.

A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya:

A Javadalmazási Politika a Társaságnál a Törvényben definiált, igazgatói pozíciót betöltő személyeknek a társasági eredmények elérésében nyújtott teljesítményének elismerésére és ösztönzésére vonatkozó szabályokat, továbbá a javadalmazási politika Törvény által előírt kötelező elemeit tartalmazza.

A Javadalmazási Politika személyi hatálya:

A Javadalmazási Politika a Társaságnál a Törvényben definiált, igazgatói pozíciót betöltő alábbi személyekre terjed ki („Igazgatók”):

- a Társaság Igazgatótanácsának, Audit Bizottságának tagjai,
- vezérigazgatók,
- vezérigazgató-helyettes(ek).

A Javadalmazási Politika időbeli hatálya:

A Javadalmazási Politikát a Törvény előírásainak megfelelően 2021-es üzleti évben kell először alkalmazni.

II. Javadalmazási Politika elemei

1. Igazgatótanács és Audit Bizottság tagjai javadalmazása

A Társaság igazgatótanácsi tagjainak az igazgatótanácsi tagi pozíciójukkal és feladatkörükkel összefüggésben az adott üzleti évben kifizethető javadalmazásokat, azok rögzített és változó összetevőit, a biztosítható jutalmak és egyéb juttatások formáit minden évben a Társaság éves rendes közgyűlése határozza meg, azzal, hogy az Igazgatótanács elnöke esetében kapcsolódó juttatás a vállalati státuszgépkocsi és vállalati mobiltelefon mind személyes, mind üzleti célra korlátlan belföldi és külföldi használatra.

A fenti rendelkezés nem vonatkozik az igazgatótanácsi üléseken történő megjelenéssel vagy igazgatótanácsi tagi pozíciójukkal és feladatkörükkel összefüggésben az egyes igazgatótanácsi tagoknál felmerülő igazolt és indokolt költségek Társaság általi megtérítésére.

Az Audit Bizottság tagjainak az audit bizottsági tagi pozíciójukkal és feladatkörükkel összefüggésben az adott üzleti évben kifizethető javadalmazásokat, azok rögzített és változó összetevőit, a biztosítható jutalmak és egyéb juttatások formáit minden évben a Társaság éves rendes közgyűlése határozza meg.

A fenti rendelkezés nem vonatkozik az audit bizottsági üléseken történő megjelenéssel vagy az audit bizottsági tagi pozíciójukkal és feladatkörükkel összefüggésben az egyes audit bizottsági tagoknál felmerülő igazolt és indokolt költségek Társaság általi megtérítésére.

Az Igazgatótanács és az Audit Bizottság tagjai e minőségükben – a jelen Javadalmazási Politika közgyűlésnek véleménynyilvánító szavazásra történő előterjesztésekor – teljesítmény alapú javadalmazásban nem részesülnek.

2. Felsővezetők ösztönző rendszere

Az ösztönzők meghatározásának fő elvei: a felsővezetők (a Társaság vezérigazgatói és vezérigazgató-helyettese(i)) (bármelyikük „Felsővezető”, együttesen: „Felsővezetők”) javadalmazása összhangban legyen a Társaság stratégiai céljaival, támogassa azok elérését a Társaság kockázattűrő képességének figyelembevételével; hatékonyan járuljon hozzá a részvényesi érdekekkel való összhang minél teljesebb megvalósításához.

A Javadalmazási Politika kialakítása során a Társaság munkavállalóinak fizetése és foglalkoztatási feltételei olyan módon kerültek figyelembevételre, hogy a Javadalmazási Politika elemei a munkavállalók bértömegéhez képest aránytalan mértékben ne térjenek el, illetve illeszkedjenek a Társaságnál alkalmazott foglalkoztatási feltételekhez (így különösen, de nem kizárólagosan az éves bérhez kapcsolódó juttatások, illetőleg a teljesítményalapú javadalmazások tekintetében).

A Felsővezetők javadalmazásának összetevői, rövid és hosszú távú ösztönzők:

- (i) Éves alapbér és kapcsolódó juttatások – rögzített éves bér és kapcsolódó egyéb juttatások;
- (ii) Rövid távú ösztönző („Bónusz”) – éves bónusz pénzbeli kifizetés formájában az egyéni és társasági teljesítmények alapján;
- (iii) Hosszú távú ösztönző („Részvényjuttatás”) – a stratégiai célok elérését támogató kedvezményes áron történő részvényjuttatási ösztönző.

2.1. Éves alapbér és kapcsolódó juttatások

A Felsővezetők éves alapbérééről és a kapcsolódó juttatásokról a Felsővezetők munkaszerződése, rendelkezik. A kapcsolódó juttatások rendszeréről és mértéke tekintetében a Társaság hatályos szabályzatai irányadóak. A Felsővezetők esetében kapcsolódó juttatás lehet a vállalati státuszgépkocsi és vállalati mobiltelefon mind személyes, mind üzleti célra.

2.2. Rövid távú ösztönző rendszer

A Bónusz meghatározásának alapja a jogosultak éves alapbére. A meghatározható egyéni Bónusz, a jogosult éves alapbérenek minimum 50%-a, de maximum 100%-a lehet, amennyiben kiértékeléskor az Audit Bizottság ajánlására az Igazgatótanács Bónusz kifizetéséről – a jogosult esetében az Audit Bizottság által készített és elfogadott egyéni bónuszkijárat („Bónuszkijárat”) alapján – dönt. A kifizetésre kerülő Bónusz konkrét mértéke a jogosultak teljesítmény értékelése alapján kerül meghatározásra.

A fenti százalékos keret a Társaság munkavállalóinak fizetési és foglalkoztatási feltételeire, valamint a Felsővezetőknek a társasági célok elérésére való ráhatására figyelemmel került meghatározásra.

A rövid távú ösztönző rendszer célja, hogy a Társaság stratégiai céljait támogató éven belül megvalósítható társasági és egyéni célkitűzések elérésére törekedjenek az érintett vezetők.

A rövidtávú ösztönző rendszer olyan módon került kialakításra, hogy a Törvényben megfogalmazott „halasztási időszak”, vagy a Bónusz „visszakövetelése” a jelen szabályzat keretei között nem alkalmazandó.

2.2.1. Rövid távú ösztönző rendszer teljesítménymutatói

A. Pénzügyi teljesítménymutatók

A Társaság kiemelt célja a stabil jövedelemtermelő képesség és a részvényesi értéket maximalizáló mérlegszerkezet biztosítása. A fentieknek megfelelően az alábbi pénzügyi teljesítménymutatók kerültek meghatározásra a Felsővezetők esetében:

- Csoportszintű EBITDA,
- **Ingtatlan-portfólió értéke és Konszolidált mérlegfőösszeg hányadosa** ~~Befektetési célú ingatlanok értéke,~~
- Csoportszintű Idegentőke **és** Saját tőke hányadosa.

A pénzügyi teljesítménymutatók az értékeléssel érintett üzleti évre („Üzleti Év”) alkalmazandó konkrét célértékei a Társaság Üzleti Évre vonatkozó Igazgatótanács által jóváhagyott üzleti terve („Üzleti Terv”) alapján a Bónuszkiírás keretében kerülnek meghatározásra az Audit Bizottság által az Üzleti Tervre vonatkozó igazgatótanács jóváhagyást követő 30 napon belül.

B. Nem pénzügyi teljesítménymutatók

A Társaság számára kiemelt prioritás a pénzügyi célok mellett a biztonság, az egészség- és környezetvédelem, hangsúlyozva a társadalmi felelősségvállalási szempontokat a Társaság működése során. Az Üzleti Évre vonatkozó konkrét nem pénzügyi teljesítménymutatókat, az érintett vezetők munkavégzésének minőségére vonatkozó elvárásokat az Audit Bizottság állapítja meg a Bónuszkiírásban a fenti prioritások alapján.

2.2.2. A rövid távú ösztönző rendszer eredménye

Az Igazgatótanács, az Audit Bizottság javaslatára jogosult dönteni az Üzleti Év végén (az Üzleti Év december hónapjában, az előzetes éves üzleti eredmények függvényében) bónuszelőleg kifizetéséről, amelynek a mértéke nem lehet több, mint a maximális Bónusz kifizetésének a 40%-a.

Az Audit Bizottság az éves kiértékelése során a fenti 2.2.1. pontban meghatározott pénzügyi és nem-pénzügyi teljesítménymutatók együttese alapján értékeli az érintett vezetők teljesítményét és tesz javaslatot a Felsővezetők esetén alkalmazandó Bónusz kifizetésének mértékéről, amelyet az Igazgatótanács hagy jóvá („Éves Kiértékelés”). Az Éves Kiértékelés és az Igazgatótanács vonatkozó döntése az Üzleti Évet lezáró közgyűlést követő 30 napon belül megtörténik. Az Igazgatótanács jóváhagyása alapján a Társaság gondoskodik a jóváhagyott Bónusz legkésőbb az Üzleti Évet lezáró közgyűlést követő 45. napig történő kifizetéséről figyelemmel az esetlegesen kifizetett előlegre is.

2.3. Hosszú távú ösztönző rendszer

A Felsővezetők hosszú távú ösztönzése kedvezményes áron történő részvényjuttatási ösztönzőn alapul. Ezen ösztönző célja a hosszú távú részvényárfolyam-növekedésre való törekvés fenntartása a Felsővezetők számára, megvalósítva így a felsővezetői céloknak a hosszú távú részvényesi érdekekkel való összhangját.

A hosszútávú ösztönző rendszer olyan módon került kialakításra, hogy a Törvényben megfogalmazott „halasztási időszak” a jelen szabályzat keretei között nem alkalmazandó.

2.3.1. A Részvényjuttatás feltételrendszere

- A Részvényjuttatás egy hároméves futamidejű részvényalapú ösztönző.
- A célkitűzés tárgya a Társaság által kibocsátott törzsrészvények („Részvények”) árfolyamalakulása az Üzleti Évben összehasonlítva a Budapesti Értéktőzsdén jegyzett szabályozott ingatlanbefektetési társaságok részvényei árfolyamalakulásával, illetve a Budapesti Értéktőzsde részvényindexének (BUX index) alakulásával („Árfolyamalakulás”).
- A kedvezményes áron történő részvényjuttatást a Társaság a mindenkori saját részvény állománya terhére biztosítja.
- A Részvényjuttatás alkalmazásáról, az Árfolyamalakulás értékelése alapján az Éves Kiértékeléshez kapcsolódóan, az Audit Bizottság javaslatára az Igazgatótanács dönt legkésőbb az Üzleti Évet lezáró közgyűlést követő 30 napon belül.

- Az Üzleti Évre vonatkozó Részvényjuttatás feltételeiről, elszámolási szabályairól a Javadalmazási Politika éves felülvizsgálata keretében az Audit Bizottság javaslatára az Igazgatótanács dönt.

2.3.2. Elszámolási szabályok

- A jóváhagyott Részvényjuttatás során a vezérigazgatók legfeljebb R1 darab, míg a vezérigazgató-helyettes(ek) legfeljebb R2 darab Részvény kedvezményes áron, egy adásvételi – tőzsdei vagy OTC – ügylet keretében történő megvásárlását („Tranzakció”) kezdeményezheti a jóváhagyást követő 45 napon belül.
 - A Részvényjuttatással érintett maximális részvénydarabszámok (R1 és R2) az érintett Felsővezető éves bruttó alapbére 50%-ának és a Tranzakció értéknapját megelőző tőzsdei kereskedési nap Részvények tőzsdei záróárfolyamának hányadosaként számítandók, az R1 és R2 értékek kiszámításáért a Társaság felel.
 - A Részvényjuttatás során alkalmazandó kedvezményes árfolyam a Részvények Tranzakció értéknapját megelőző 180 nap tőzsdei¹ átlagárfolyam 70%-a („Kedvezményes Árfolyam”). Az átlagárfolyam kiszámításáért a Társaság felel.
 - A Tranzakció során megszerzett Részvényeket a Felsővezetők a Tranzakció értéknapját követő 3 éven belül nem értékesíthetik („Tartási Időszak”), ugyanakkor a Társaság által kifizetett osztalékkal a Tartási Időszak alatt is szabadon rendelkezhetnek. A Tartási Időszak leteltét követően a megszerzett Részvényekkel a Felsővezetők szabadon rendelkezhetnek.
 - Amennyiben a Tartási Időszak alatt a Felsővezető munkaviszonya megszűnik (akár a Felsővezető, akár a Társaság kezdeményezésére), a Társaság jogosult a Részvényjuttatással érintett Részvényeket Kedvezményes Árfolyamon visszavásárolni tőzsdei vagy OTC ügylet keretében. Abban az esetben, ha a Társaság él a fentiek szerinti visszavásárlási jogával az érintett Felsővezető számára eladási kötelezettség keletkezik a Részvényjuttatással érintett Részvényekre vonatkozóan.
3. Az Igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó szerződések időtartama, az alkalmazandó felmondási idő, a kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszerek fő jellemzői, a szerződés megszüntetésének feltételei, és a megszüntetés esetén járó kifizetések

3.1. Igazgatótanács tagjai

Az Igazgatótanács tagjait a Társaság közgyűlése választja határozott időtartamra, e tisztségükről bármikor lemondhatnak, illetőleg visszahívhatók. Az Igazgatótanács tagjai e tisztségüket nem munkaviszony keretében látják el.

3.2. Audit Bizottság tagjai

Az Audit Bizottság tagjait a Társaság közgyűlése választja az Igazgatótanács független tagjai közül határozott időtartamra, e tisztségükről bármikor lemondhatnak, illetőleg visszahívhatók.

3.3. Vezérigazgatók

A vezérigazgatókkal kötött munkaszerződés határozatlan időtartamú, a munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő 3 hónap, egyebekben a munkaszerződés megszüntetésének feltételei, illetőleg a megszüntetés esetén járó kifizetések a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („Mt”) rendelkezései szerint kerültek meghatározásra. A vezérigazgatókkal kötött munkaszerződés a kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszerek vonatkozásában nem tartalmaz rendelkezéseket.

¹ A Budapesti Értéktőzsde Zrt. honlapján (www.bet.hu) elérhető napi záróárfolyamok alapján számított számtani átlagárfolyam.

3.4. Vezérigazgató-helyettes(ek)

A vezérigazgató-helyetessel/helyettesekkel kötött munkaszerződés határozatlan időtartamú, a munkaviszony felmondással történő megszüntetése, a munkaszerződés megszüntetésének feltételei, illetőleg a megszüntetés esetén járó kifizetések az Mt rendelkezései szerint kerültek meghatározásra. A vezérigazgató-helyetessel/helyettesekkel kötött munkaszerződés a kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszerek vonatkozásában nem tartalmaz rendelkezéseket.

4. A Javadalmazási Politika kialakítása, felülvizsgálata és végrehajtása

A BIF javadalmazási politikáját az Audit Bizottság készíti, évente felülvizsgálja összhangban a Törvény vonatkozó előírásaival és javaslatot tesz az Igazgatótanács részére a következő üzleti évben alkalmazandó Javadalmazási Politikára, amelyet az Igazgatótanács hagy jóvá és beterjeszt a Társaság éves rendes közgyűlésére véleménynyilvánító szavazás céljából.

A Javadalmazási Politika végrehajtásáról az Audit Bizottság közreműködésével végső soron az Igazgatótanács gondoskodik.

Az Audit Bizottság függetlensége, összetétele és szabályozott, transzparens működése biztosítja a részvényesi érdekek megfelelő érvényesítését a Javadalmazási Politika esetében és a Javadalmazási Politikával kapcsolatos összeférhetlenség elkerülését.

A Javadalmazási Politikától való eltérés szabályozása

A Javadalmazási Politika egyes elemeitől kivételes esetben el lehet térni a kulcsfontosságú Igazgatók megtartásának érdekében a helyi munkaerőpiaci gyakorlatot figyelembe véve. A rövidtávú, valamint a hosszútávú ösztönzőrendszer célértékei tekintetében el lehet térni az annak meghatározását követően bekövetkezett jogszabályi változás és/vagy a piaci körülményekben bekövetkezett olyan változás esetében, amely a Társaság eredményére, illetve a kifizetett célértékek teljesítésére jelentős objektív befolyást gyakorol.

A Javadalmazási Politikától való eltérésre az Audit Bizottság erre irányuló előzetes indokolt javaslata alapján az Igazgatótanács jóváhagyó határozatát követően a határozatnak megfelelő körben és tartalommal van lehetőség.

