



**A BUDAPESTI ÉRTÉKTŐZSDE NYILVÁNOSAN MŰKÖDŐ  
RÉSZVÉNYTÁRSASÁG**

**JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA**

**Változásokkal egységes szerkezetben**

Jelen Javadalmazási Politika (továbbiakban: Politika) a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékos működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben (továbbiakban: KGTT) és a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvényben (továbbiakban: SRD) foglalt kötelezettség teljesítéseként került elfogadásra.

## **1. Fejezet**

### **A Politika tárgya, célja és hatálya**

#### **1.1. A Politika tárgya**

1.1.1. Jelen Politika tárgya a Budapesti Értéktőzsde Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (továbbiakban a Társaság vagy BÉT) vezető tisztségviselői, felügyelő bizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. év I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói, azaz a vezető állású munkavállalói javadalmazásának, valamint a jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértéke elveinek, rendszerének meghatározása.

1.1.2. Jelen Politika célja, hogy a Társaság átlátható, költséghatékony és kiszámítható működését előmozdítsa.

#### **1.2. A Politika személyi hatálya**

1.2.1. A Politika személyi hatálya kiterjed a Társaság vezető tisztségviselőire, azaz az igazgatóság elnökére és tagjaira. A Politika személyi hatálya kiterjed továbbá a felügyelőbizottság elnökére és tagjaira, valamint a vezérigazgatóra és vezérigazgató-helyettesekre, mint a Társaság vezető állású munkavállalóira.

#### **1.3. A Politika tárgyi hatálya**

1.3.1. A Politika tárgyi hatálya az 1.2.1 pontban meghatározott személyek javadalmazási elveire és rendszerére, továbbá a jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveire, rendszerére terjed ki.

## **2. Fejezet**

### **2.1. Alapelvek**

2.1.1. A Politika alkalmazása során érvényesülnie kell az átláthatóság követelményének.

2.1.2. A javadalmazás megállapításánál figyelemmel kell lenni az arányosság követelményére, továbbá, különösen, az adott személy felelősségére, munkavégzésének hatékonyságára, elért eredményeire, tapasztalatára és a Társaságnál eltöltött idejének hosszára. Törekedni kell továbbá arra, hogy a javadalmazás mértéke ésszerű és valódi teljesítményt díjazó, a gazdasági célkitűzések megvalósítását elősegítő, és a hatékony munkavégzésre ösztönző legyen.

2.1.3. A Társaság a jelen Politika személyi hatálya alá tartozó személyek javadalmazását úgy alakítja ki, hogy az proaktívan elősegítse a tényleges és ellenőrizhető kapcsolat kialakítását az egyén javadalmazása és teljesítménye között, összehangolja a felsővezetés és a részvényesek

hosszútávú érdekeit, hozzájáruljon a Társaság értékének növeléséhez, azaz segítse a stratégia és a célok megvalósítását.

2.1.4. A BÉT a Politika hatálya alá tartozó személyek javadalmazásának meghatározásakor figyelembe és alapul veszi az egyéb munkavállalói részére nyújtott juttatási formákat, illetve tapasztalatukhoz és felelősségi köreikhez kapcsolódó fizetési szintjeiket.

2.1.5. A Politika tárgyával kapcsolatos közzétételekre a KGTT. és az SRD előírásai vonatkoznak.

### **3. Fejezet**

#### **A vezető tisztségviselőkre és a felügyelőbizottsági tagokra vonatkozó szabályok**

##### **3.1. A javadalmazás**

3.1.1. Az vezető tisztségviselők és felügyelőbizottsági tagok díjazását a Társaság közgyűlése a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével határozza meg.

3.1.2. A vezető tisztségviselők és felügyelőbizottsági tagok 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.

3.1.3. A Társaság igazgatósága elnökének és tagjainak, valamint a Társaság felügyelőbizottsága elnökének és tagjainak e jogviszonyukra tekintettel megállapított díjazásának korlátaira a KGTT rendelkezései irányadók, díjazásuk a KGTT által meghatározott értéket nem haladhatja meg, valamint – az igazolt, a megbízással összefüggésben felmerült költségeiknek megtérítésén kívül – nem jogosultak semmilyen más javadalmazásra, tehát havi tiszteletdíjuk javadalmazásukban betöltött aránya 100%.

3.1.4. Egy természetes személy – a KGTT-ben meghatározott kivételekkel - legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízással, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

3.1.5. A vezető tisztségviselők és felügyelőbizottsági tagok kötelesek a megbízással elfogadó nyilatkozatuk keltezését követő 15 napon belül a Társaságnak írásban bejelenteni, hogy mely egyéb, köztulajdonban álló gazdasági társaságnál töltenek be vezető tisztségviselői vagy felügyelőbizottsági megbízással.

##### **3.2. A jogviszony időtartama és megszüntetése, nyugdíjazási támogatás**

3.2.1. A Társaság igazgatóságának elnökét és tagjait, továbbá felügyelőbizottság elnöke és tagjait a közgyűlés a BÉT Alapszabályában meghatározott időtartamra választja.

3.2.2. Az igazgatósági és a felügyelőbizottsági tagok közgyűlés által történő visszahívása esetén a tagság a közgyűlési határozatban foglaltak szerint szűnik meg. A tag lemondása esetén, ha a Társaság működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új tag megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított 60. napon válik hatályossá.

3.2.3. A Társaság igazgatóságának elnöke és tagjai, továbbá felügyelőbizottság elnöke és tagjai nem részesülnek semmilyen nyugdíjazási támogatásban vagy korai nyugdíjazáshoz kapcsolódó támogatásban.

3.2.4. A Társaság igazgatósága elnökének és tagjainak, továbbá felügyelőbizottság elnökének és tagjainak e jogviszonyukra tekintettel a megbízatásuk megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

## 4. Fejezet

### A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok

#### 4.1. A vezető állású munkavállalók javadalmazása

4.1.1. A vezető állású munkavállalók javadalmazásának 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 vezető állású munkavállalók munkavégzésével, és a Társaság gazdasági eredményével.

4.1.2. A vezető állású munkavállalók javadalmazása a következő elemekből áll:

- az alapbérből, tehát a fix havi fizetésből,
- a teljesítményalapú javadalmazásból vagy jutalomból,
- valamint egyéb juttatásokból áll.

4.1.3. Az egyéb juttatásokba tartoznak különösen a Társaságnál meghatározott idejű munkaviszony eltöltéséhez kötődő jubileumi jutalmak és egyéb szociális juttatások, illetve az évente fix összegű cafeteria. Az egyéb juttatások összege nem haladhatja meg az éves alapbér 10%-át.

4.1.4. Az egyes juttatások és az azokban való döntéshozatalra jogosult szerv/személy.

	Alapbér	Jutalom	Egyéb juttatások
<b>Vezérigazgató</b>			
illetékes döntéshozó	Igazgatóság	Igazgatóság	Jubileumi jutalmak, egyéb szociális juttatások, cafeteria: Vezérigazgatói utasításban rendezett Rendkívüli tétélek: Igazgatóság
<b>Vezérigazgató-helyettes(ek)</b>			
illetékes döntéshozó	Vezérigazgató	Igazgatóság és Vezérigazgató	Jubileumi jutalmak, egyéb szociális juttatások, cafeteria: Vezérigazgatói utasításban rendezett Rendkívüli tétélek: Vezérigazgató

4.1.5. A Társaság a vezető állású munkavállaló részére feladatai ellátásához személyi használatra térítésmentesen mobiltelefont, táblagépet és laptopot biztosít. A vezető állású munkavállaló a vonatkozó jogszabályok és társasági belső szabályzatok figyelembevételével használhatja a Társaság tulajdonában, illetve üzemben tartásában lévő személygépkocsit. A személygépkocsi használatával, fenntartásával kapcsolatos valamennyi költséget, a gépjármű után fizetendő

mindennemű adót és biztosítási, lízing és egyéb díjat, a használat után fizetendő, a mindenkor hatályos jogszabályok szerinti közterheket a Társaság viseli.

- 4.1.6. A vezető állású munkavállalók igazolt, a munkaviszonyukkal összefüggésben felmerült indokolt költségeik megtérítésére jogosultak.
- 4.1.7. A juttatások további formája a kedvezményes kamatozású lakáscélú munkáltatói kölcsön felvételre, amelyre a vezető állású munkavállalók is jogosultak lehetnek. A vezető állású munkavállalók részesülhetnek egészségbiztosítási juttatásokban is.
- 4.1.8. A fentiekben előre nem rögzített javadalmazási tételek (rendkívüli tételek) összege összességében nem haladhatja meg az éves alapbér 20%-át. A rendkívüli tételekről az Igazgatóság dönt.
- 4.1.9. A fenti juttatások, költségtérítések további feltételeiről és mértékéről a Társaság belső szabályzatai rendelkeznek.

## **4.2. A teljesítményalapú javadalmazás és jutalmazás különös szabályai**

- 4.2.1. A teljesítményalapú jutalmazáshoz kapcsolódó feladatként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar.
- 4.2.2. Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalóknál az adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző teljesítményalapú javadalmazási vagy jutalmazási formát kell érvényesíteni.
- 4.2.3. Az egyes munkavállalókra irányadó, a jutalmazásra vagy a teljesítményalapú javadalmazásra vonatkozó konkrét feladatokat az Igazgatóság évente állapíthatja meg.
- 4.2.4. A teljesítményalapú javadalmazás vagy a jutalmazásra vonatkozó alapvető szabályok meghatározására az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve indokolt esetben azt követően kerülhet sor. A kitűzés tartalmazza a jutalmazás vagy a teljesítményalapú javadalmazás összes mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó hányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét és az értékelés időpontját.
- 4.2.5. A teljesítményalapú javadalmazás vagy a jutalom előlegének összegéről és a kifizetésről az Igazgatóság jogosult dönteni.
- 4.2.6. Abban az esetben, ha az Igazgatóság év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött jutalomra vagy teljesítményalapú javadalmazásra vonatkozó feladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a teljesítményalapú javadalmazás kitűzésének külön módosítása nélkül – módosítja a jutalom vagy a teljesítményalapú javadalmazás kitűzésében szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt. Ezt a tényt a jutalmazási vagy a teljesítményalapú javadalmazási feladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.
- 4.2.7. A teljesítményalapú javadalmazási vagy a jutalomra vonatkozó feladatok részteljesítését kizárólag akkor lehet figyelembe venni, ha ennek lehetőségét és mértékét a kitűzés kifejezetten tartalmazza.

4.2.8. A vezető állású munkavállalók éves jutalmának vagy teljesítményalapú javadalmazásának mértéke nem haladhatja meg éves alaplábük a 75%-át.

4.2.9. Amennyiben a társaság veszteségesen gazdálkodik – feltéve, hogy a veszteség az üzleti tervben meghatározott mértéket nem haladja meg – az elérhető jutalom vagy teljesítményalapú javadalmazás legmagasabb összegét legfeljebb a vezető állású munkavállalók éves alaplábé 50%-ában lehet meghatározni. Amennyiben a társaság vesztesége az üzleti tervben meghatározott mértéket meghaladja, a vezető állású munkavállalók számára elérhető jutalom vagy teljesítményalapú javadalmazás előzőek szerinti legmagasabb összegét a terv és a tényleges veszteség különbözetének 15%-ával csökkenteni kell. A gazdálkodás veszteségességének/eredményességének megállapításához a Társaság az EBITDA mutatót alkalmazza, amely a leginkább alkalmas arra, hogy a társaság vezető állású munkavállalóinak a társaság jövedelmezőségére való hatását tükrözze, és ami a részvényesek számára is kielégítően tükrözi a Társaság üzleti működésének profitabilitását. Ennek célja, hogy a javadalmazást számviteli hatások minél kevésbé torzítsák (például nem realizált árfolyamveszteségek vagy -nyereségek, egyéb, a Társaság működéséhez nem szorosan kapcsolódó tételek). Indokolt esetben az Igazgatóság megvizsgálja, hogy az EBITDA mutatót szükséges-e egyedi tételekkel módosítva figyelembe venni a gazdálkodás veszteségességének/eredményességének megállapításának szempontjából.

4.2.10. A Társaság ellenőrzési körén kívül eső külső események bekövetkezése esetén a jutalomra vonatkozó vagy a teljesítményalapú javadalmazási célokat az Igazgatóság év közben módosíthatja.

4.2.11. Teljesítményalapú javadalmazás vagy jutalom kifizetése nem teljesíthető:

- a) a Társaság fizetőképességét fenyegető helyzetben
- b) a Munkáltató rendkívüli felmondása esetén
- c) amennyiben a munkaviszony a Munkavállaló kezdeményezésére szűnik meg.

4.2.12. A teljesítményalapú javadalmazási és a jutalmazási feladatok kiértékelése és az elszámolás évente az Igazgatóság által meghatározott két részletben történik azzal, hogy a teljesítményalapú javadalmazás vagy a jutalom végleges mértékét az üzleti évet lezáró beszámoló elfogadását követően kell meghatározni.

4.2.13. Jutalmazásra a fentiekől eltérően kivételesen, a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán lényegesen túlmutató, kiemelkedő teljesítmény esetén is sor kerülhet. Kivételes jutalmazás esetén a vezető állású munkavállalók jutalmáról az Igazgatóság dönt.

### **4.3. A vezető állású munkavállalók munkaviszonyának időtartama és megszüntetése, nyugdíjazási támogatás**

4.3.1. A vezető állású munkavállalók munkaszerződése határozatlan idejű, felmondási idejükre, végkielégítésükre az Mt. rendelkezései az irányadóak, ezen kívül egyéb feltétel és jogosultság nem kerül meghatározásra.

4.3.2. A vezető állású munkavállalók nem részesülnek semmilyen nyugdíjazási támogatásban vagy korai nyugdíjazáshoz kapcsolódó támogatásban.

## **5. Fejezet**

### **5.1. Az összeférhetetlenség kezelése**

5.1.1. A vezető állású munkavállalók, amennyiben egyben a Társaság igazgatóságának is tagjai, nem vehetnek részt a Politika elfogadását, illetve módosítását a Felügyelő Bizottság és a Közgyűlés elé terjesztő határozathozatalban, illetve a saját teljesítményalapú javadalmazásukat érintő döntéshozatalban.

## **6. Fejezet**

### **6.1. Javadalmazási jelentés**

6.1.1. A Társaság igazgatósága minden évben az előző üzleti évre vonatkozó javadalmazási jelentést készíti az SRD rendelkezéseinek megfelelő tartalommal.

6.1.2. Az előző üzleti évre vonatkozó javadalmazási jelentést véleménynyilvánító szavazás céljából az éves rendes Közgyűlés napirendjére kell tűzni.

## **7. Fejezet**

### **7.1. Záró rendelkezések**

7.1.1. A Politikát, valamint annak módosításait a Felügyelő Bizottság előzetes jóváhagyásával a Közgyűlés fogadja el és – ha a Közgyűlés határozatában eltérően nem rendelkezik - az elfogadással lép hatályba.

7.1.2. A Társaság igazgatóságának a Politikát legalább négyévente szükséges felülvizsgálnia és annak eredményét a Felügyelő Bizottság részére véleményezés céljából előterjesztenie. A Felügyelő Bizottság által véleményezett Politikát akkor is a Közgyűlés elő kell terjeszteni véleményező szavazás céljából, amennyiben módosítási javaslat nem történt.

7.1.3. A Politikát, illetve módosítását a Társaság honlapján el kell helyezni, illetve az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni, amiről a Vezérigazgató gondoskodik.

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

7.1.5. A Szabályzat rendelkezéseinek hatékony érvényesülését a Felügyelő Bizottság felügyeli.

Kelt Budapesten, 2023. április 26. napján

Hatálybalépés napja: a Társaság működési formájának nyilvános részvénytársaságra történő megváltozásának a napja, azaz a Társaság részvényeinek a Társaság által működtetett szabályozott piacra való bevezetésének napja.