



**A 4IG NYILVÁNOSAN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG
JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA**

A HOSSZÚ TÁVÚ RÉSZVÉNYESI SZEREPVÁLLALÁS ÖSZTÖNZÉSÉRŐL ÉS EGYES TÖRVÉNYEK
JOGHARMONIZÁCIÓS CÉLÚ MÓDOSÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ 2019. ÉVI LXVII. TÖRVÉNY ALAPJÁN



Hatályos: 2024.



Preambulum

A 4iG Nyrt. („**4iG Nyrt.**” vagy „**Társaság**”) Igazgatósága, Felügyelőbizottsága, valamint a Társaság Vezérigazgatója és Vezérigazgató-helyettesei, – a Társaság folyamatos fejlődését és növekedését szem előtt tartó – munkájának javadalmazása és értékelése, a Társaság Közgyűlése által elfogadott Javadalmazási Politikában foglaltak szerint történik.

A hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvénynek („**SRD törvény**”) megfelelően és a fenti célokkal összhangban a következő elveket és szabályokat fogadja el a 4iG Nyrt. jelen Javadalmazási Politikában.

I. A Javadalmazási Politika célja

A 4iG Nyrt. Javadalmazási Politika célja, a Társaság jövedelmezőségi képességének megfelelő, a 4iG Nyrt. menedzsmentjének és kulcspozíciót betöltő felsővezetőinek a Társasági eredmények elérésében nyújtott teljesítményének elismerése és ösztönzése.

A 4iG Nyrt. a magyar informatikai és telekommunikációs szektor meghatározó, vezető szereplőjeként értéket teremt ügyfelei számára az IT és telekommunikációs életciklus teljes időtartama alatt, az igény megfogalmazásától a komplex rendszerek kialakításán át a megbízható működés fenntartásáig.

A Vállalat működése stabil, kiszámítható, nagyvállalati alapokra épül, ugyanakkor tevékenységében jelen van az agilis, innovatív, start-up szemlélet is. Tőzsdei vállalatként a folyamatok és tevékenységek transzparensnek, a pénzügyi és szakmai eredmények nyilvánosak.

2022. üzleti évben a 4iG Nyrt. irányítási struktúrája megváltozott. A megnövekedett üzemméret és feladatok, az integrációs folyamatok összehangolása, továbbá telekommunikációs és informatikai divíziók működésének hatékonyabb támogatása érdekében a 4iG Nyrt. igazgatósága a cégcsoport stratégiai irányításának átalakításáról és új irányítási struktúra létrehozásáról döntött. 2022. szeptember 1-től az Igazgatóság elnöke és a társaság vezérigazgatói pozíciója szétválasztásra került, valamint a cégcsoport strukturált irányításáért felelős Holding Központ kialakításra került. A 4iG Nyrt. vezérigazgató-helyettesi pozíciói ezzel összefüggésben megváltoztak.

A stratégiai átalakítással létrejövő új modellben az operatív vezetés a mérethatékonyságának, az információk és a szaktudás koncentrációjának köszönhetően hatékonyabban szolgálja majd a vállalatcsoport üzleti érdekeit.

A Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés napirendjére kell tűzni.

II. A Javadalmazási Politika személyi hatálya

- Felügyelőbizottság tagjai,
- Igazgatóság tagjai,
- Vezérigazgató és vezérigazgató-helyettesi pozíciót betöltő munkavállalók.

III. A Javadalmazási rendszer elemei



A javadalmazási elemek a II. pontban meghatározott jogviszonyok szerint kerülnek bemutatásra, függetlenül attól, hogy adott pozíció mellett a munkavállaló rendelkezik Igazgatósági, vagy Felügyelőbizottsági tagsággal.

1. Igazgatósági tagok javadalmazása

- Az Igazgatóság a 4iG Nyrt. ügyvezető szerve, hatáskörébe tartozik a Társaság irányításával összefüggésben szükséges mindazon döntések meghozatala, amelyek törvény vagy az Alapszabály alapján nem tartoznak a Közgyűlés vagy más társasági szerv kizárólagos hatáskörébe.
- Az Igazgatóság tagjainak javadalmazása fix összegű tiszteletdíjből áll. A tiszteletdíj összegére a Jelölő és Javadalmazási Bizottság tesz javaslatot.
- Az Igazgatóság tagja a javadalmazásra a megbízás időtartamára jogosult, függetlenül a megbízatás megszűnésének okától.
- A Társaság Igazgatósági tagjainak járó díjazás elfogadása és módosítása a 4iG Nyrt. Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

2. Felügyelő bizottsági tagok javadalmazása

- A Társaság Felügyelőbizottsága felügyeli az Igazgatóság működését, a jogszabályok, a Közgyűlés által hozott határozatok és döntések végrehajtását, és a Társaság üzleti tevékenységét.
- A Felügyelőbizottsági tagjainak javadalmazása fix összegű tiszteletdíjből áll, egyéb teljesítmény alapú javadalmazásban nem részesülnek. A tiszteletdíj összegére a Jelölő és Javadalmazási Bizottság tesz javaslatot.
- A Felügyelőbizottság tagja a javadalmazásra a megbízás időtartamára jogosult, függetlenül a megbízatás megszűnésének okától.
- A Társaság Felügyelőbizottsági tagjainak járó díjazás elfogadása és módosítása a 4iG Nyrt. Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

3. Az Vezérigazgató és vezérigazgató-helyettes munkakörök javadalmazása

3.1 Éves alapbér

Munkaszerződésben rögzített havi alapbér éves összege.

3.2 Éves ösztönző, prémium

Éves ösztönző, prémium a vállalati és egyéni teljesítmény alapján meghatározott összegben kerülhet kifizetésre az érintett munkavállalói körben.

3.3 Eseti jellegű jutalom

A Javadalmazási Politika által meghatározott társasági célok teljesüléséhez kiemelkedően hozzájáruló teljesítmény elismerésére, eseti jellegű jutalom meghatározható.

3.4 Egyéb juttatások

Az egyéb juttatási elemek a költséghatékonysági szempontok figyelembevételével kerülnek kialakításra. Ennek keretében a munkavállalók Cafetéria szabályzatban meghatározott bérén kívüli – egyéni választáson alapuló - bruttó juttatási csomagra jogosultak.



A munkavállalók munkavégzéséhez kapcsolódóan a társasági Flottakezelési szabályzat alapján céges gépjármű üzleti és magánhasználatra, valamint a gépjármű használatához kapcsolódó költségek elszámolására jogosultak.

A munkavállalók a társaság által meghatározott személybiztosításra, és egészségügyi juttatásra jogosultak.

A munkavállalók jogosultak a társaság által biztosított telekommunikációs szolgáltatás céges és magáncélú használatára; munkavégzéssel összefüggésben képzéseken, konferenciákon való részvételre.

Költségtérítést jogosultak igénybe venni utazási, szállás, étkezési és egyéb juttatásra, amelyek jogszerűen merültek fel a Társaság érdekében végzett feladatok során.

Az egyéb juttatások az érintett munkavállalói kör teljes javadalmazásában maximum 10%-os részarányt képvisel.

3.5 Munkavégzésre vonatkozó szerződés elemei

A Javadalmazási Politika munkaviszonyban foglalkoztatott személyi hatály alá eső, az Mt. 208.§ (1) bekezdése szerinti vezető állású munkakörök különösen az alábbiak:

- vezérigazgató
- csoport gazdasági általános vezérigazgató-helyettes
- csoport operatív általános és transzformációs vezérigazgató-helyettes
- csoport távközlési stratégiáért felelős vezérigazgató-helyettes
- informatikai vezérigazgató-helyettes

A pozíciókat betöltő munkavállalók és a Társaság között határozatlan idejű munkaszerződés áll fent.

A munkavállalók munkaszerződésében alkalmazandó felmondási időre a Munka törvénykönyvének vonatkozó rendelkezései az irányadók.

Munkaviszony megszüntetése esetén a Munka törvénykönyvében meghatározott felmentési idő és végkielégítésen felül, a munkaszerződésben meghatározott esetekben egyedi mértékű juttatásra jogosultak, amelyek összességében a 12 havi távolléti díj összegét nem haladják meg.

A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó felmondási / felmentési idő tartama alatt a munkavállaló a Flottakezelési szabályzat, illetve a munkaszerződésében foglaltak alapján használhatja a céges gépjárművet, és jogosult a céges gépjármű használatához kapcsolódó költségtérítésre.

4. Hosszú távú ösztönzési rendszer

4.1 A Társaság 2021. évben döntött új javadalmazási program megindításáról a meglévő MRP szervezet keretein belül („Új Javadalmazási Program1”) az alábbi általános elvek mentén:

- (i) Az Új Javadalmazási Program1 keretében juttatandó pénzügyi eszköz: Az Új Javadalmazási Program1-ben 4iG tőzsrészcsevény kerül közvetlenül juttatásra az alábbiak szerint. A Társaságban az MRP új tőzsrészcsevények zártkörű forgalomba-hozatalával tőkeemelést

hajtott végre aképpen, hogy az ehhez szükséges pénzügyi fedezetet a Társaság bocsátotta az MRP rendelkezésére alapítói pénzbeli vagyoni hozzájárulásként. Az új 4iG törzsrésztvények átvételére az MRP került kijelölésre.

- (ii) Az Új Javadalmazási Program1-ben résztvevők köre: Az Új Javadalmazási Program1-ben a 4iG csoporthoz tartozó felsővezetők (azaz az igazgatósági tagok, valamint vezérigazgató és vezérigazgató-helyettesek) vehetnek részt.
- (iii) Az Új Javadalmazási Program1 keretében juttatandó pénzügyi eszköz megszerzésének feltételei: Az Új Javadalmazási Program1-ben juttatandó pénzügyi eszköz az alábbi feltételek együttes teljesülése esetén juttatható a résztvevőknek:
 - gazdasági teljesítményjavulási feltételek (KPI) teljesülése: a KPI-ok meghatározása a cégcsoport konszolidált, egy részvényre jutó eredményének alapulvételével kerül meghatározásra
 - tőkeemelési jegyzési árak megfelelő ellenérték megfizetése a részvényért (amely megegyezik a részvény tőke-emelésről szóló döntést megelőző 180 napos időszakban a Budapesti Értéktőzsdén közzétett átlagárfolyamával)
 - kifizetéskor fennálló munkaviszony (vagy ún. good leaver pozíció)

Az Új Javadalmazási Program1 cash neutrális, hiszen az a pénzügyi eszköz, amit az alapító (azaz a Társaság) az MRP részére a tőke-emelés céljára átad, az MRP által a tőke-emelés során teljesített pénzbeli vagyoni hozzájárulás formájában visszakerül a Társasághoz, illetve majd a résztvevők által történő elvart befizetés útján indirekt módon is pénzeszközhöz jut a Társaság.

A Társaság dinamikus növekedése, ekként a Társaság egészének érdeke a menedzsment ösztönzése olyan jövőbeni ügyletek sikeres lebonyolítására, amely a Társaság és leányvállalatainak egészében vett nyereségességét, azaz a konszolidált EBITDA-t és így az egyes részvényekre / részvényesekre jutó eredmény (konszolidált EPS) mértékét is fokozzák. A Társaság minden (jogi, adózási, szabályozási) szempont figyelembevételével a legkedvezőbb módon a már meglévő MRP szervezetten keresztül, új javadalmazási politikán alapuló Új Javadalmazási Program1 keretében tudja megvalósítani a menedzsment ösztönzésére irányuló célkitűzését.

Kijelenthető, hogy az Új Javadalmazási Program1 nem vezet az egyes részvényesek jogainak / elvárásainak csorbulásához és/vagy részesedésének érzékelhető hígulásához, ugyanis az Új Javadalmazási Program1-ben történő részvényszerzés növekvő konszolidált, egy részvényre jutó eredményhez való kötése az egyes részvényesekre jutó EPS és potenciális osztalék mértékét is növeli.

Az Új Javadalmazási Program1 célja és annak a meglévő javadalmazási programtól való eltérései az alábbiakban foglalhatók össze:

- (i) Az Új Javadalmazási Program1 kifejezetten a felsővezetés (top management) érdekeltségét hivatott megteremteni, növelni, ezáltal részvényesi értéket teremteni;
- (ii) Az Új Javadalmazási Program1-ben törzsrésztvények kerülnek juttatásra és nem a részvényre vonatkozó opció ellenértéke kerül kifizetésre a résztvevők számára;
- (iii) Az Új Javadalmazási Program1 keretében a juttatás nem ingyenes, hanem a tőkeemelési jegyzési ár megfizetéséhez kötött;

- (iv) Az Új Javadalmazási Program1 két (2) éves időtartamra szól, amely alapján a feltételek teljesülésének megállapítását követően legfeljebb kétéves határidőn belül juthatnak a résztvevők az Új Javadalmazási Program1 keretében juttatandó pénzügyi eszközökhöz.

4.2 A Társaság 2023. évben döntött új javadalmazási program megindításáról a meglévő MRP szervezet keretein belül („Új Javadalmazási Program2”).

Az Új Javadalmazási Program2 célja, hogy a 4iG csoporthoz tartozó felsővezetők (azaz meghatározott igazgatósági tagok, vezérigazgató, valamint vezérigazgató-helyettesek) és bizonyos kulcsmunkavállalók a Társaság gazdasági teljesítménye javulásának elérésében nyújtott teljesítményét elismerje, ösztönözze, valamint növelje ezen személyek elköteleződését a Társaság irányába.

Az MRP szervezetben (önálló jogi személy) tagi részesedéssel rendelkező résztvevők 24 hónapos türelmi időszakot követően, a társasági teljesítményjavulást bemutató mutatószám teljesülése esetén, illetve az egyéni célfeladatok teljesülésének arányában részesülhetnek az előre meghatározott juttatási mértékben.

4.3 A Társaság 2024. évben döntött az Új Javadalmazási Program2 mintájára új javadalmazási program megindításáról a meglévő MRP szervezet keretein belül („Új Javadalmazási Program3”).

Ezen Új Javadalmazási Program3 célja is, hogy a 4iG csoporthoz tartozó felsővezetők (azaz meghatározott igazgatósági tagok, vezérigazgató, valamint vezérigazgató-helyettesek) és bizonyos kulcsmunkavállalók a Társaság gazdasági teljesítménye javulásának elérésében nyújtott teljesítményét elismerje, ösztönözze, valamint növelje ezen személyek elköteleződését a Társaság irányába oly módon, hogy a résztvevők szintén a 24 hónapos türelmi időszak leteltét követően, a társasági teljesítményjavulást bemutató mutatószám teljesülése esetén, illetve az egyéni célfeladatok teljesülésének arányában részesülhetnek az előre meghatározott juttatási mértékben.

A hosszú távú ösztönzési rendszer a Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó pozíciókban az alábbiak szerint alakul:

Pozíció megnevezés	Éves alaplábér - Hosszú távú ösztönző arány*
Vezérigazgató	(41%-59%)
csoport gazdasági általános vezérigazgató-helyettes	(54%-46%)
csoport operatív általános és transzformációs vezérigazgató-helyettes	(50%-50%)
csoport távközlési stratégiáért felelős vezérigazgató-helyettes	(65%-35%)
informatikai vezérigazgató-helyettes	(65%-35%)

*A Javadalmazási Politika elfogadásának időpontjában

IV. Záró rendelkezések



A Javadalmazási Politika a Társaság üzleti stratégiájával, hosszú távú céljaival és fenntarthatósági törekvéseivel összhangban készültek. A szabályok világosak és érthetőek, az összeférhetlenségre vonatkozó intézkedéseket tartalmazzák, és tartalmazzák az összes kötelező elemet a SRD törvény 16-18. § szerint.

A Javadalmazási Politika módosításáról, kiegészítéséről vagy visszavonásáról a Társaság Közgyűlése dönt minden esetben, kivéve, ha a javadalmazási szabályok rendelkezésre bocsátására vonatkozó kötelezettség ex lege (közvetlenül a törvény alapján) megszűnik.

A Javadalmazási Politikát a Jelölő és Javadalmazási Bizottság egyetértésével az Igazgatóság terjeszti a Társaság Közgyűlése elé véleménynyilvánító szavazás céljából.

A Javadalmazási Politikával kapcsolatos véleménynyilvánító közgyűlési szavazást - a Javadalmazási Politika elutasítása esetén az ismételt szavazást - követően a Javadalmazási Politikát a Társaság honlapján haladéktalanul nyilvánosságra kell hozni, a szavazás dátumával és eredményével együtt.

A Javadalmazási Politikát a Társaság humán erőforrás szakterülete készíti elő, az érintett társterületekkel egyeztetve, és terjeszti elő a Társaság Igazgatósága részére.

Ha a Közgyűlés esetleg elutasítja a javasolt Javadalmazási Politikát, akkor a Társaságnak az átdolgozott Javadalmazási Politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő Közgyűlésen kell előterjesztenie.

Jelen Javadalmazási politika a Társaság Közgyűlése általi jóváhagyás napján lép hatályba. Az SRD törvény 16-18. § rendelkezései szerint a jelen javadalmazási politika és annak bármilyen módosítása a Társaság Közgyűlésének hatáskörébe esik.

Kelt: Budapest, 2024. Augusztus 30.