

# JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEK

A Magyar Telekom Nyrt. (Magyar Telekom vagy Társaság) közgyűlése elfogadta az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság (FEB), az Audit Bizottság (AB) és a menedzsment (Ügyvezető Bizottság) munkájának javadalmazására és értékelésére vonatkozó irányelveket. Ez alapján az egyes testületek tagjainak javadalmazása a következők szerint valósul meg:

## 1. IGAZGATÓSÁG

- Az Igazgatóság tagjai tiszteletdíjban részesülnek.
- A tiszteletdíj összegét a Közgyűlés állapítja meg.
- A tiszteletdíj mértéke hazai piaci benchmark figyelembevételével kerül megállapításra.
- A tiszteletdíj felülvizsgálatára a Javadalmazási és Jelölő Bizottság kezdeményezésére kerülhet sor.
- A stratégiai befektető menedzsmentjéből megválasztott tagok lemondanak a tiszteletdíjukról, a Társaság menedzsmentjéből megválasztott tagok pedig jótékonyági célra ajánlják fel azt.
- Az Igazgatóság tevékenységét előre meghatározott szempontok alapján (stratégia, üzleti teljesítmény, megfelelés, hatékonyság, osztalékpolitika, információáramlás...) évente értékeli. Ennek keretében áttekintésre kerülnek az Igazgatósági tagok előre meghatározott szempontok szerinti önértékelései is.

## 2. FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG

- A Felügyelő Bizottság tagjai tiszteletdíjban részesülnek.
- A tiszteletdíj összegét a Közgyűlés állapítja meg.
- A tiszteletdíj mértéke hazai piaci benchmark figyelembevételével kerül megállapításra.
- A tiszteletdíj felülvizsgálatára a Javadalmazási és Jelölő Bizottság kezdeményezésére kerülhet sor.
- A stratégiai befektető menedzsmentjéből megválasztott tagok lemondanak a tiszteletdíjukról.
- A Felügyelő Bizottság az ügyrendjében meghatározott feladatok tételes áttekintése alapján konkrétan értékeli az egyes ügyrendi feladatok teljesítése érdekében az adott évben elvégzett munkát, meghatározza, mely tevékenység(ek) továbbfejlesztése szükséges. Ennek keretében egyénenként vizsgálja a Felügyelő Bizottsági tagok képességeit, tapasztalatait, melyek a bizottsági munka elvégzéséhez szükségesek.

## 3. AUDIT BIZOTTSÁG

- Az Audit Bizottság tagjai tiszteletdíjban részesülnek.
- A tiszteletdíj összegét a Közgyűlés állapítja meg.
- A tiszteletdíj mértéke hazai piaci benchmark figyelembevételével kerül megállapításra.
- A tiszteletdíj felülvizsgálatára a Javadalmazási és Jelölő Bizottság kezdeményezésére kerülhet sor.
- Az Audit Bizottság az ügyrendjében meghatározott feladatok tételes áttekintése alapján konkrétan értékeli az egyes ügyrendi feladatok teljesítése érdekében az adott évben elvégzett munkát, meghatározza, mely tevékenység(ek) továbbfejlesztése szükséges.

## 4. MENEDZSMENT

- A javadalmazási csomag elemeinek nagyságára – hazai jövedelem benchmarkok figyelembevételével – a Javadalmazási és Jelölő Bizottság tesz javaslatot. A döntést a Magyar Telekom Igazgatósága hozza meg.
- A javadalmazási csomag évente egy alkalommal kerül felülvizsgálatra.
- A javadalmazási csomag az alábbi elemekből tevődik össze:

### Éves céljövedelem

Az éves céljövedelem elemei az éves alapbér és a prémium.

Az éves alapbér a betöltött pozíciótól függően eltérő mértékű, egyénre szabott összegű fix bértömeg, amely havonta egyenlő részletekben kerül kifizetésre. Az éves prémium az alapbér meghatározott hányada, amely a gazdasági évre kitűzött stratégiai célokból lebontott, kollektív és egyéni célkitűzések teljesítésének megfelelő mértékben kerül kifizetésre. Az éves célkitűzéseket, illetve teljesítésük értékelését a Javadalmazási és Jelölő Bizottság előterjesztése alapján az Igazgatóság fogadja el.

### Közép- és hosszú távú ösztönzési programok

A Magyar Telekom közép- és hosszú távú ösztönzési programokat indít / indíthat, amelyek célja a menedzsment ösztönzése a Társaság értékének hosszú távú és fenntartható növelésére, ezáltal a menedzsment és a részvényesi érdek szorosabb összehangolása.

A programok elemei többek között lehetnek a Társaság által kiegészített / juttatott

- részvényárfolyamtól függő / független, és/vagy
- pénzbeli / részvényben történő, és/vagy
- egyszeri / ismétlődő jellegű, és/vagy
- tartási időszakhoz kötött / tartási időszak nélküli, és/vagy
- prémium meghatározott részének felhasználása, vagy
- előre meghatározott részvény áron / időponttól való részvényvásárlás (lehívás).

A programok elemei között lehetnek a Magyar Telekom kapcsolt vállalkozása (azaz a Deutsche Telekom AG) által felajánlott, értékesített, illetve juttatott ösztönző elemek is.

a) Középtávú ösztönzési program.

Jelenleg a Társaságnál nincs középtávú ösztönzési program.

b) Hosszú-távú ösztönzési program (LTI)

Az LTI olyan készpénzben fizetendő hosszú távú ösztönzési program, amely négy stratégiaileg kiemelten fontos mutató teljesítéséhez kötődik. A programban való részvétel központi mutatók teljesülésétől függ. A 2015-ben indult program keretében minden évben egy négyéves új csomag kerül kibocsátásra. Kifizetésre mindig a program lejártát és az előzetesen rögzített célok teljesítésének értékelését követően kerülhet sor, 0-150% közötti mértékben.

A program részletes szabályait, az ösztönzésre fordítható összeg mértékét, valamint a futamidő végén a cél teljesítés mértékét a Társaság Igazgatósága állapítja meg.

c) Kiegészített részvényvásárlási program (SMP)

A programban való részvétel a Társaság vezérigazgatója számára kötelező, a menedzsment többi tagja részére önkéntes. A programban való részvétel központi mutatók teljesülésétől függ. A résztvevőknek az éves bónuszuk egy részét Deutsche Telekom részvényekbe kell fektetniük. A befektetés nem haladhatja meg az éves bónusz 1/2-ét (100%-os teljesülést feltételezve). A részvényeket legalább 4 évig (zárólagi időszak) tartania kell, a résztvevő a tartási időszak lejártával részesül részvényjuttatásban, amelyet szabadon felhasználhat. A program keretében juttatott részvények aránya a vezetői szinttől függ: a vezérigazgató esetén 1:1, a vezérigazgató-helyettesek esetén 1:2. A program keretében, a résztvevő által megvásárolt Deutsche Telekom részvények alapján, a Deutsche Telekom meghatározott mértékű további részvényt juttat a résztvevőnek. A program évente indul.

A program részletes szabályait a Társaság Igazgatósága állapítja meg.

d) Ismétlődő teljesítmény ösztönző (RPI)



Az RPI célja, hogy kiegészítő prémium formájában ösztönözze az ismételt, rendkívüli, kollektív teljesítményt. Az RPI egy négyéves program. Amennyiben a szabályzatban meghatározott célkitűzések két egymást követő évben teljesülnek, az első év csupán a jogosultság éveként kezelendő. A program számára meghatározott kulcsmutató teljesülése a pénzügyi tervezés viszonylatában értékelendő. A kulcsmutató a korrigálatlan EBITDA-hoz kapcsolódik.

A jogosultság vezetői szintenként kerül meghatározásra.

A vezető tárgyévi január 1-jén, de (amennyiben a vezető az év első felében válik jogosulttá) legkésőbb július 1-jén vezetői szintje határozza meg a jogosultságot.

Az ösztönző kifizetendő összege a vezetői szint, a Magyar Telekom Csoport célkitűzések teljesülése és a túlteljesítést mutató egymást követő évek számának függvénye.

A program részletes szabályai, az ösztönző céljára rendelkezésre bocsátott keret és a célkitűzések futamidő végére elért teljesülésének mértéke a Társaság Igazgatósága által kerül meghatározásra.

A programok részvételi feltételei a vonatkozó program szabályzatban szerepelnek.

### **Egyéb juttatások és szociális juttatások**

Az egyéb juttatási elemek a hazai benchmarkok figyelembe vételével, a költséghatékonyságot szem előtt tartva kerülnek kialakításra (pl. személyi használatú gépkocsi, mobil telefon, biztosítások, stb.) Az egyéb és szociális juttatások a Magyar Telekom adott tárgykörre kiadott Kollektív Szerződésének, illetve szabályzatainak megfelelően kerülnek megítélésre.

- Előre meghatározott szempontok és eljárások alapján évente sor kerül a menedzsmenttagjainak egyéni teljesítmény és potenciál értékelésére.

Jelen Javadalmazási Irányelveket a Közgyűlés 34/2019 (IV.9.) sz. határozatával elfogadta.