

## A VERTIKAL Group Nyrt. Javadalmazási Politikája

### 1. Fejezet

#### A Javadalmazási Politika tárgya, célja, hatálya

##### A Javadalmazási Politika tárgya és célja

Jelen Javadalmazási Politika tárgya a **VERTIKAL Group Nyilvánosan Működő Részvénytársaság** (székhely: 8154 Polgárdi, Batthyány utca 26. B. ép., cégjegyzékét vezeti: Székesfehérvári Törvényszék Cégbírósága, cégjegyzékszám: 07-10-001447, a továbbiakban “VERTIKAL Group Nyrt.”, „Társaság”, “Kibocsátó”) vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai vezérigazgatója, vezérigazgató-helyettes(ek), valamint a cégvezető 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 Társaság részvényeinek Xtend piacra történő regisztrációjának jóváhagyása a BÉT által 2023. január 12. napjával történt meg és az Xtend piaci kereskedés megkezdésének napja 2023. január 31. napja.

A Társaságnál 2023. január 13. napja óta működik az Igazgatóság, a Felügyelőbizottság. Az Igazgatóság, a Felügyelőbizottság tagjai e tisztségük ellátására 2023. december 31. napjáig kerültek megválasztásra, tisztségük elfogadása során javadalmazásra nem tartottak igényt, javadalmazásukat visszautasították. A Társaság a jelen politikában foglalt elveket és szabályokat az Igazgatóság, a Felügyelőbizottság tagjainak soron következő, de legkésőbb 2024. január 1. napjától szóló megválasztása során köteles érvényesíteni e Testületek tisztségviselőire vonatkozóan.

##### 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 továbbá tekintettel arra, hogy a Társaságnál cégvezető megválasztására került sor kiterjed a cégvezetőre is (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.)

a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény (MRP tv.)

## 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.

## 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 tagjai megbízási jogviszonyban látják el tevékenységüket.

Az Igazgatóság tagjainak díjazását legkésőbb a 2024. évtől állapítja meg a Közgyűlés.

A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

Az Igazgatóság tagjait a Közgyűlés jogosult tisztségükből bármikor, indokolás nélkül visszahívni.

Az Igazgatóság tagjainak e jogviszonyukra tekintettel a megbízatásuk megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

**A javadalmazáshoz kapcsolódó feltételek:**

Tisztség	Jogviszony és annak tartama	Megbízási díjon túli egyéb javadalmazás, juttatás	Megszűn- tetés feltételei	Megszűntetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, korengedményes nyugdíj jellemzői
elnök	megbízási jogviszony határozott	nincs	Ptk. és Alapszabály szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
tag	megbízási jogviszony határozott	nincs	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, külön díjazást, jutalmat nem tartalmazhat.

A Felügyelőbizottság tagjai megbízási jogviszonyban látják el tevékenységüket.

A Felügyelőbizottság tagjainak díjazását legkésőbb a 2024. évtől állapítja meg a Közgyűlés.

**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	Megszűn- tetés feltételei	Megszűntetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, korengedményes nyugdíj jellemzői
elnök	megbízási jogviszony határozott	nincs	Ptk. szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
tag	megbízási jogviszony határozott	nincs	Ptk. szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint

## 6. fejezet

### A vezérigazgatóra, vezérigazgató-helyettes(ek)re, valamint a cégvezetőre vonatkozó szabályok

#### Javadalmazás

A vezérigazgató, a vezérigazgató-helyettes(ek) és a cégvezető a Társasággal munkaviszonyban állnak.

A vezérigazgató, a vezérigazgató-helyettes(ek) és a cégvezető 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/vezérigazgatóhelyettes(ek) munkavégzésével, és a Társaság gazdasági eredményével.

A vezérigazgató, a vezérigazgató-helyettes(ek) és a cégvezető a rögzített javadalmazás mellett részvényalapú javadalmazásra is jogosulttá válhatnak amennyiben a társaság MRP program bevezetéséről dönt, valamint számukra a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 77/C. §-a szerinti, munkavállalói értékpapírjuttatási program keretében szerzett jövedelem is biztosítható. Prémiumfeltétel főszabály szerint évente, a Társaság gazdasági teljesítményének jövőbeli javulásához kapcsolódó, a Társaság éves számviteli beszámolójában foglalt adatokkal alátámasztható adatokhoz tűzhető, vagy az igazgatóság határozata alapján biztosítható. A cafeteria juttatás mértéke, amennyiben a társaság ezt biztosítja, munkakörönként eltérő lehet, de előzetesen meghatározott feltételhez nem köthető.

#### 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	Munkabéren túli - a valamennyi munkavállalót megillető juttatáson felüli - egyéb javadalmazás, juttatás	Megszűn- tetés feltételei	Megszűn- tetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, korengedményes nyugdíj jellemzői
vezérigazgató	munkaviszony határozatlan	amennyiben a társaság MRP program bevezetéséről dönt	Mt. szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
vezérigazgatóhelyettes	munkaviszony határozatlan	amennyiben a társaság MRP program bevezetéséről dönt	Mt. szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	mindenkor hatályos jogszabályok szerint

## 7. fejezet

### Részvényalapú javadalmazás, MRP Szervezet

A Társaság Közgyűlése a 2023. évben az Igazgatóság előterjesztése alapján kívánja elhatározni Munkavállalói Résztulajdonosi Program (a továbbiakban: „MRP”) megindítását és MRP Szervezet létrehozását.

## 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 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

### 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.

*Jelen Javadalmazási Politikát a Társaság Közgyűlése 10/2023. (04.24.) sz. közgyűlési határozatával 2023. április 24. napján elfogadta.*