

# OPUS GLOBAL NYRT.

## Javadalmazási Politika

<b>KÉSZÍTETTE</b>	<b>OPUS GLOBAL NYRT.</b>
<b>HATÁLYOS:</b>	<b>2020.ÁPRILIS HÓNAP 9. NAPJÁTÓL</b>
<b>JÓVÁHAGYTA:</b>	<b>OPUS GLOBAL NYRT. IGAZGATÓSÁGA</b>
<b>MELLÉKLETEK:</b>	<b>1. SZÁMÚ MELLÉKLET – AZ IGAZGATÓKKAL KÖTÖTT MUNKAVÉGZÉSRE VAGY A TISZTSÉG ELLÁTÁSÁRA, VAGY EZZEL ÖSSZEFÜGGŐ JAVADALMAZÁSRA VONATKOZÓ ADATOK</b>

Az OPUS GLOBAL Nyrt. a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény szerinti  
**Javadalmazási Politikája**  
(**Javadalmazási Politika**)

**PREAMBULUM**

Tekintettel arra, hogy a holding szerkezetben működő OPUS GLOBAL Nyilvánosan Működő Részvénytársaság belső szervezeti – munkaszervezet szintű – felépítése szempontjából, valamint a vonatkozó jogszabályi és egyéb szabályozói környezetnek való megfelelés (a transzparencia követelmények) biztosítása érdekében fontos a kellő részletességű és rugalmassággal bíró javadalmazási rendszer alapjainak a lefektetése annak érdekében, hogy a jogkövető magatartás és a belső szervezeti megfelelés biztosítható legyen a javadalmazás területén is, az Igazgatóság az alábbi egységes szerkezetű Javadalmazási Politikát alkotta meg és fogadta el.

**1 A Hrsz tv. szerinti Javadalmazási Politika célja**

A jelen **Javadalmazási Politika** célja, hogy a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (**Hrsz. tv.**) rendelkezéseinek megfelelően az OPUS GLOBAL Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (**Társaság**, illetve **OPUS GLOBAL Nyrt.**) által –Javadalmazási Politika 2.33. pontjában meghatározott – Igazgatói pozíciót betöltő személyi kör tekintetében javadalmazási politikát állapítson meg, valamint teljesítményüket elismerje, oly módon, hogy az összhangban álljon a Társaság üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, fenntarthatóságával, értékeivel, illetve hosszú távú érdekeivel, és segítse elő annak megvalósítását. A Javadalmazási Politika kiemelt célja továbbá, hogy a Társaság Részvényesei pontos tárgyi alapokon nyugvó döntést hozhassanak a Társaság közgyűlésén a Javadalmazási Politikával kapcsolatban.

FOGALMAK		
1.	<b>Társaság</b> vagy OPUS GLOBAL Nyrt.	OPUS GLOBAL Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (székhely: 1062 Budapest, Andrásy út 59.; cégjegyzékszám: 01-10-042533, <a href="http://www.opusglobal.hu">www.opusglobal.hu</a> )

2.	Alapbér	a munkavállaló garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke munkaszerződésben, ill. annak módosításaiban rögzített
3.	BÉT	a Budapesti Értéktőzsde Zártkörűen Működő Részvénytársaság ( <a href="http://www.bet.hu">www.bet.hu</a> )
4..	Igazgatóság	az OPUS GLOBAL Nyrt. ügyvezető, az SzMSz 5. pontjában meghatározottak szerinti szerve
5.	Jutalom	a munkavállalók részére, a munkaszerződésükben vagy a Társaság Javadalmazási Szabályzatában meghatározott Alapbéren felül, meghatározott feladat elvégzése esetén utólagosan adható egyszeri teljesítmény- elismerés. Alanyi jogon nem jár, odaítélése a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik
6.	Javadalmazás	a Társaság által munkavállalói részére minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatás.
7.	Javadalmazási szabályzat	a Társaság Igazgatósága által elfogadott, a Társaság valamennyi munkavállalójára vonatkozó, általános teljesítményorientált javadalmazás meghatározásának elveit tartalmazó szabályzat.
8.	Közyűlés	a Társaság éves rendes, avagy rendkívűli közgyűlése
9.	Munkavállaló	a Társasággal munkaviszonyban álló természetes személyek, jelen szabályzat alkalmazásában kizárólag a Vezető állású Munkavállalók
10.	Vezető Állású Munkavállaló	Az Mt. 208. § (1) valamint (2) bekezdése szerinti munkavállaló

11.	Vonatkozó jogszabályok	<p>a) a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (Hrsz. tv.)</p> <p>b) a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.)</p> <p>c) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)</p>
12.	Igazgatók	a Hrsztv. 2.§ (2) bekezdésében meghatározott személyi kör
13.	SzMSz	az OPUS GLOBAL Nyrt. mindenkor hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata

## 2 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika hatálya

2.1 A Javadalmazási Politika *intézményi* hatálya az OPUS GLOBAL Nyrt.-re, terjed ki. A Javadalmazási Politika az Igazgatók, vagyis a Vezető Testületek és a Vezető Állású munkavállalók részére nyújtott javadalmazással kapcsolatos szabályokat rögzíti, továbbá szabályozza a Társaság azon kötelezettségeit, amelyek a javadalmazásra vonatkozó előírásoknak való megfelelést szolgálják.

2.2 A Javadalmazási Politika *tárgyi* hatálya alá tartozik a Javadalmazás egésze, vagyis az érintett személyi kör (Igazgatók) részére a Társaság által nyújtott mindennemű kifizetés vagy juttatás, amennyiben arra az Igazgatóság bármely tagja által nyújtott szolgáltatás ellentételezéséként kerül sor.

2.3 A jelen Javadalmazási Politika *személyi* hatálya alá tartoznak az OPUS GLOBAL Nyrt.-ben az alábbi pozíciókat betöltő személyek:

- a) a Vezérigazgató
- b) a Vezérigazgató-helyettesek,
- c) az Igazgatóság tagjai és
- d) a Felügyelő Bizottság tagjai

(a továbbiakban együttesen: „Igazgatók”)

### 3 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika érvényessége és módosítása

A jelen Javadalmazási Politika tartalmazza a javadalmazási politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás bemutatását és a Társaság hatályos SzMSz 9. pontja szerinti Javadalmazási Bizottság szerepét.

A BÉT Felelős Társaságirányítási Ajánlás 1.5.1.1 – 1.5.1.4 pontja szerint az Igazgatóság tagjaiból felállított bizottság (a Társaság SzMSz 9. pontja szerinti **JB**) jogosult arra, hogy az Igazgatóság, a Felügyelőbizottság munkáját véleményezze, ezen véleményét (értékelését) az Igazgatóság megtárgyalja és ennek figyelembe vételével a javadalmazására vonatkozóan elveket és szabályokat fogalmazzon meg a Felügyelőbizottság véleményezése mellett és amely elveket, szabályokat (és azok jelentős változásait) a Közgyűlés külön napi rendi pontban hagy jóvá.

A Társaság tehát az SzMSz-ben meghatározottak szerint gondoskodik arról, hogy Javadalmazási Bizottság működjön a Társaság keretein belül, amely támogatja a Társaság Igazgatóságát a társasági testületek és a menedzsment tagjainak javadalmazási, illetve szükség esetén egyes jelölési kérdéseiben. A JB célja, hogy hatékonyabbá tegye az Igazgatóság személyi jellegű kérdésekkel kapcsolatos döntéshozatali eljárását, egyúttal biztosítsa a személyi jellegű kérdések komplex kezelését. A bizottság három a Társaság Igazgatósága által a saját tagjai közül megválasztott tagból áll. A JB tagjai nem állhatnak munkaviszonyban a Társasággal. A JB feladatkörét testületként látja el. A JB feladatkörébe tartozik a jelen Javadalmazási Politika véleményezése is.

**Amennyiben a Társaságnál JB valamely okból kifolyólag nem működik, vagy működésében akadályoztatva van úgy annak feladatkörét a Társaság Igazgatósága látja el testületként.**

E körben a Társaság rögzíti, hogy a Hrsztv. 16. (5) bekezdés szerint a társaság az Igazgatói részére csak a Ptk. 3:268. § (2) bekezdés szerint közgyűlésen véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett javadalmazási politika alapján fizethet ki javadalmazást.

- 3.1 A jelen Javadalmazási Politika elveit az OPUS GLOBAL Nyrt. Igazgatósága – a JB előterjesztése alapján – alakítja ki, amelyet a Felügyelőbizottság véleményezését követően a Közgyűlés a Javadalmazási Politika 3.2 pontja szerint fogad el.

- 3.2 Az Igazgatók részére csak a Közgyűlés által elfogadott Javadalmazási Politika alapján lehet kifizetést teljesíteni, azzal, hogy a Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés elé kell terjeszteni szavazásra.
- 3.3 Amennyiben – jelen Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika 3.2 pontja szerint – előterjesztett Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikát a Közgyűlés elutasítja, akkor az átdolgozott Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikát újbóli szavazás céljából a következő Közgyűlésen elő kell terjeszteni.
- 3.4 A Közgyűlés elé terjesztett, módosított vagy átdolgozott Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika tartalmazza a Javadalmazási Politikával kapcsolatos legutóbbi Közgyűlési szavazás óta végbement valamennyi lényeges módosítás leírását és magyarázatát, valamint annak bemutatását, hogy az hogyan veszi figyelembe a részvényeseknek a Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikával kapcsolatos véleményét és szavazatát.
- 3.5 Abban az esetben, ha nincs még jóváhagyott Javadalmazási Politika és a Közgyűlés nem hagyja jóvá a javasolt javadalmazási politikát, az Igazgatók részére az OPUS GLOBAL Nyrt. meglévő gyakorlatának megfelelően továbbra is fizethet javadalmazást, azzal, hogy az átdolgozott Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikát a soron következő Közgyűlésen kell előterjeszteni jóváhagyás céljából.
- 3.6 Abban az esetben, ha már van jóváhagyott Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika és a Közgyűlés nem hagyja jóvá a javasolt új Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikát, az Igazgatók részére az OPUS GLOBAL Nyrt. a meglévő jóváhagyott Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikának megfelelően továbbra is fizethet javadalmazást, és az átdolgozott Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikát a soron következő Közgyűlésen kell előterjeszteni jóváhagyás céljából.
- 4 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek**
- 4.1 A jelen Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben – az OPUS GLOBAL Nyrt. hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosítása érdekében – és ideiglenesen lehet eltérni azzal, hogy eltérés a Javadalmazási Politika bármely pontjától csak az alábbiak szerint lehetséges.

4.2 A működésben felmerülő eltérési szándék esetén – annak Vezérigazgató általi, vagy a Vezetői Értekezlet, illetve Operatív Board által meghatározottak szerint (SzMSz 2. pont) megfogalmazott jelzését követően a Társaságirányításért felelős vezérigazgató-helyettes előterjesztést készít, amely tartalmazza, hogy az OPUS GLOBAL Nyrt. a Javadalmazási Politika mely elemétől kíván (időtartamot is meghatározva) eltérni, illetve az eltérés indokát és azt véleményezésre a JB, valamint Felügyelőbizottság rendelkezésére bocsátja.

4.3 Az Igazgatóság figyelembe véve az eltérési szándék indokát és a JB, valamint Felügyelőbizottság véleményét, határozattal dönthet a Javadalmazási Politika előterjesztés szerinti elemétől való eltéréstől. Az eltérés csak a Javadalmazási Politika 7. pontjában meghatározott elemek vonatkozásában lehetséges.

## 5 Alkalmazandó jogszabályok, egyéb szabályozók

- A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény.
- A hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény.
- Az OPUS GLOBAL Nyrt. Alapszabálya,
- Az OPUS GLOBAL Nyrt. 1/2020 (04.06) számú Igazgatósági határozatával elfogadott Szervezeti és Működési Szabályzata,
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.),
- A BÉT Felelős Társaságirányítási Bizottsága által készített Felelős Társaságirányítási Ajánlások (2018).

## 6 Közzététel

6.1 A Javadalmazási Politika előírásait hozzáférhetővé kell tenni valamennyi érdekelt fél számára.

6.2 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikáról történő Közgyűlési szavazást – annak elutasítása esetén az ismételt szavazást – követően a Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikát – annak érvényessége alatt – az OPUS GLOBAL Nyrt. a honlapján díjmentesen elérhetővé teszi a szavazás dátumával és eredményével együtt.

## 7 Az Igazgatók javadalmazásának alapelvei

A Társaság előjáróban rögzíteni kívánja, hogy a jelenleg alkalmazott, kizárólag fix javadalmazási elemekből álló javadalmazási rendszert teljesítmény alapú javadalmazási elemekkel (részvény alapú javadalmazási elemekkel) tervezi bővíteni, amelynek kidolgozása a Társaság rövid és közép távú stratégiai lépései közé tartozik).

- 7.1 Az Igazgatók tekintetében a javadalmazás csak fix javadalmazás („**Fix Javadalmazás**”) vagy teljesítmény alapú javadalmazás („**Teljesítményjavadalmazás**”) lehet, a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája, tehát a javadalmazás minden összetevője a Fix Javadalmazáshoz vagy a Teljesítményjavadalmazáshoz rendelhető.
- 7.2 A Fix Javadalmazás összegének kellően magasnak kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye a Teljesítményjavadalmazás nullára csökkentését. Az Igazgatók nem függhetnek a Teljesítményjavadalmazás odaítélésétől, mivel a Társaság úgy ítéli meg, hogy az a Társaság konszolidációs törekvéseivel ellentétesen ösztönözheti a túlzott rövidtávú kockázatvállalást.
- 7.3 Az OPUS Global Nyrt. a Teljesítményjavadalmazás mértékét cégcsoporti, illetve az Igazgatók egyéni célkitűzéseik megvalósulásának szintjéhez köti.
- 7.4 A Teljesítményjavadalmazás mértékének megállapítása a célkitűzések együttes értékelése alapján történik, figyelembe véve az OPUS GLOBAL Nyrt. gazdasági pénzügyi helyzetét.
- 7.5 Az Igazgatók – különösen és kiemelten a Vezérigazgató és a Vezérigazgató-helyettesek – tekintetében a javadalmazás mértékének megállapításánál:
- az adott pozícióra megállapított végzettségi, tapasztalati elvárások és az ezekkel kapcsolatos korlátozó tényezők;
  - bérpiaci információk; valamint
  - a feladat-, felelősségi- és hatáskör; és
  - a pozíció szervezetben elfoglalt súlya, illetve a szolgálati idő mértéke kerül figyelembevételre.
- 7.6 Az Igazgatók célkitűzéseinek meghatározásához az Igazgatókra vonatkozóan pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat is meg kell állapítani. A Társaság Igazgatónak minősülő munkavállalói esetében a javadalmazási politika kialakítása és a munkabérek megállapítása során a javadalmazás az egyes vezető állású munkavállalók (Vezérigazgató, Vezérigazgató-helyettesek) SzMSz-ben meghatározott feladat- és hatáskörökhöz, illetve belső felelősségi



szabályokhoz igazodik. A munkabéreket (az alpbért) piaci alapon és a versenyképesség biztosításának figyelembe vétele mellett szükséges megállapítani olyan szinten, ami alkalmas a versenyképes munkaerő megszerzésére és megtartására. A munkabéreket a Társaság a tárgyévet követő év április hónap végéig felülvizsgálja és amennyiben abban változtatást eszközöl, ezen változtatások – eltérő rendelkezés hiányában – a tárgyévet követő év január hó 1. napjától lépnek hatályba. A módosításokat a BÉT prémium kategóriába tartozó hasonló méretű és kapitalizációjú vállalatok, versenytársak béradatai, a Társaság általános bérpolitikája, valamint a felelősségi szintek bővülése, szűkülése és a felelős területeken végzett munka minősége egyaránt befolyásolja.

7.7 Részvény alapú javadalmazási konstrukciók alkalmazása esetén annak elveit, valamint az Igazgatók esetében a tényleges juttatások mértékét a Közgyűlés hagyja jóvá azzal, hogy a részvényesek a szavazást megelőzően a részvény alapú javadalmazási konstrukciókról részletes tájékoztatást kapnak.

## 8 Az Igazgatók javadalmazásának elemei

8.1 Az Igazgatóság, a Felügyelőbizottság (és az Audit Bizottság) tagjainak javadalmazására vonatkozó szabályokat a Közgyűlés a megválasztással egyidejűleg határozza meg, a menedzsment tagjainak javadalmazására vonatkozó szabályokat az Igazgatóság határozza meg. A közgyűlési határozatok a Társaság honlapján ([www.opusglobal.hu](http://www.opusglobal.hu)) megtalálhatóak. Az Igazgatók tekintetében az OPUS GLOBAL Nyrt. nem alkalmaz teljesítmény alapú javadalmazást, a Fix javadalmazásuk összetevőit az alábbi táblázat mutatja be:

Pozíció	Fix Javadalmazási elemek típusai	Teljesítményjavadalmazási elemek típusai	Teljesítményjavadalmazás maximális mértéke (aránya)	Megállapításra jogosult szerv/személy
Vezérigazgató,	[Alapbér, Mobiltelefon, Gépjármű használat]	[nincs]	[nincs]	Igazgatóság
Vezérigazgató-helyettes	[Alapbér, Mobiltelefon, Gépjármű használat]	[nincs]	[nincs]	Igazgatóság
Igazgatósági tag*	[Tiszteletdíj,	[nincs]	[nincs]	Közgyűlés

Felügyelő Bizottsági tag**	[Tiszteletdíj,]	[nincs]	[nincs]	Közgyűlés
----------------------------	-----------------	---------	---------	-----------

\* A 15/2017. (V.02.) számú Közgyűlési Határozat, valamint a 3/2019. (X.04.) számú Közgyűlési Határozat az Igazgatóság jelenlegi tagjainak díjazását havonta fejenként 200.000 (azaz Kettőszázezer) Ft-ban határozza meg. Alapbérben az OPUS GLOBAL Nyrt. Igazgatóságának [belső/nem külsős] tagjai kizárólag munkaviszonyukra tekintettel részesülhetnek. Jelenleg ilyen munkaviszonyt a Társaság nem tart fenn.

\*\*A Felügyelőbizottság (és Audit Bizottság) tagjai a bizottságok jellegéből adódóan csak tiszteletdíjban részesülnek. A 19/2017. (V.02.) Közgyűlési Határozat a Felügyelőbizottság tagjainak díjazását havonta fejenként 100.000 (Egyszázezer) Ft-ban határozza meg. A 23/2017. (V.02.) számú Közgyűlési Határozat az Audit Bizottság tagjainak díjazását a közgyűlés havonta 100.000 (azaz Egyszázezer) Ft-ban állapítja meg.

- 8.2 Az Igazgatók közül azon személyek, amelyek a Társaság operatív irányítását végzik, azonban a választott ügyvezető (IG) és ellenőrző testületeknek (FB) nem tagjai, Vezető Állású Munkavállalóként állnak a Társaság alkalmazásában, jogviszonyukra az Mt. rendelkezései alkalmazandók. Munkabérük a Javadalmazási Politika 7.6 pontjában rögzítettek szerint kerül megállapításra, továbbá jogosultak a Társaság munkavállalói tekintetében meghatározottak szerint alkalmazott cafeteria szabályzatnak megfelelő összegre, valamint a tisztséggel és a munkakörrel arányban álló értékű és felszereltségű gépjármű használatára. A gépjármű személyes célra történő használata megengedett.
- 8.3 A Társaság biztosítja továbbá az Igazgatók részére a laptop és mobiltelefon használatát a vonatkozó belső szabályzatoknak megfelelő módon és mértékben.
- 8.4 A Társaság a Vezető Állású Munkavállalók tekintetében nem alkalmaz nyugdíjuttatást, a munkaügyi szabályoktól eltérő végkielégítést, vagy a munkaviszony megszűnésére járó egyéb juttatást, ide nem értve a munkahely elvesztéséhez kapcsolódó olyan megállapodás alapján kifizetett összegeket, amely szerint a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél.
- 8.5 A Társaság a Vezető Állású Munkavállalók tekintetében lehetőséget biztosít az Igazgató kiemelkedő, rendkívüli munkavégzése, avagy feladatkörén részben vagy egészben kívül eső munkavégzése és teljesítménye esetén rendkívüli jutalom odaítélésére a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről legfeljebb az Igazgató egy évi alapbérének 30%-a erejéig.

## 9 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika végrehajtása, felülvizsgálata, a Javadalmazási Jelentés

(A Hrsztv. 17. § (1) d) bekezdése szerint a javadalmazási politikának tartalmaznia kell javadalmazási politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás bemutatását és a javadalmazási bizottság vagy más érintett bizottság szerepét, valamint a BÉT FTA Ajánlás 1.5.1.1 – 1.5.1.4 pontja szerint az Igazgatóság, illetve Igazgatóság tagjaiból felállított bizottság (JB) a javasolt szerv arra, hogy az Igazgatóság, a Felügyelőbizottság munkájának értékelésére és javadalmazására vonatkozóan, elveket és szabályokat fogalmazzon meg, amelyet a Felügyelőbizottság véleményez és amely elveket, szabályokat (és azok jelentős változásait) a Közgyűlés külön napi rendi pontban hagy jóvá.)

- 9.1 A Javadalmazási Politika végrehajtásáért az Társágirányításért felelős vezérigazgató-helyettes felel, továbbá gondoskodik arról, hogy a belső szabályozó dokumentumok a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban álljanak.
- 9.2 A Felügyelőbizottság felelős a jelen Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika végrehajtásának felügyeletéért, valamint annak éves felülvizsgálatáért (**Éves Felülvizsgálat**) az alábbiak szerint.
- 9.3 A JB, annak hiányában az Igazgatóság arra vonatkozó előterjesztés alapján az Éves Felülvizsgálat keretében, annak részeként értékeli, hogy a Javadalmazási Politika gyakorlata és a kapcsolódó folyamatok a rendeltetésüknek megfelelően működnek, így különösen azt, hogy megfelel a belső szabályoknak, a javadalmazások kifizetése megfelelő és összhangban van üzleti stratégiával, valamint megfelelően tükrözik az OPUS GLOBAL Nyrt. hosszú távú célkitűzéseit és egyéb céljait, továbbá, hogy megfelelnek a nemzeti és nemzetközi szabályzatoknak, elveknek és standardoknak.
- 9.4 A JB felülvizsgálati megállapításairól jelentést (**Jelentés**) készít, amely – amennyiben az szükségesnek mutatkozik – magába foglalja a Javadalmazási Politikára vonatkozó módosítási javaslatot és megküldi véleményezésre a Felügyelőbizottság részére.
- 9.5 Ezt követően az Igazgatóság megvizsgálja a Vizsgálati Jelentést és a JB, valamint Felügyelőbizottság véleményének figyelembevételével dönt a Javadalmazási Politika változtatás nélküli fenntartásáról, vagy annak módosításáról, valamint jelentős változás esetén annak Közgyűlés elé történő terjesztéséről.
- 9.6 A Társaság – a Társágirányításért felelős vezérigazgató-helyettes útján – évente, a tárgyévet követően legkésőbb az éves rendes közgyűlés meghívójának közzétételéig

Javadalmazási Jelentést készít, amelyet az Igazgatóság hagy jóvá a JB és a Felügyelőbizottság véleményezése alapján, azt követően pedig a Közgyűlés elé terjeszt nem kötelező érvényű (véleménynyilvánító) szavazásra. A Könyvvizsgáló a javadalmazási jelentés Közgyűlés elé terjesztését megelőzően ellenőrzi, hogy a javadalmazási jelentés megfelel-e a Javadalmazási Politikában foglaltaknak és az abban foglaltak figyelembevételével a jogszabályban előírtaknak, illetőleg szerepelnek-e benne a jogszabályban rögzített szükséges információk. Amennyiben a Könyvvizsgáló azt állapítja meg, hogy a Javadalmazási Jelentés nem felel meg az előírásoknak, felhívja az Igazgatóságot a szükséges lépések megtételére. Amennyiben a hibák vagy hiányosságok javítására nem kerül sor, a Könyvvizsgáló jogosult a Közgyűlésen az észlelt hibákról, hiányosságokról és az általa megtett intézkedésekről a részvényeseket tájékoztatni.

- 9.7 Igazgatóság a Javadalmazási Jelentést az Igazgatóság Elnöke vagy a Vezérigazgató elterjesztése alapján évente készíti el, egyszerű többséggel meghozott határozattal hagyja jóvá, és a Társaság állandó könyvvizsgálójának ellenőrzését követően, a Felügyelőbizottság véleményével ellátva terjeszti a Közgyűlés éves rendes ülése elé véleménynyilvánító szavazásra. A Javadalmazási Jelentés tartalmazza az előző üzleti évben az Igazgatónak megítélt, vagy annak eredményei alapján járó, a Javadalmazási Politikának megfelelően bármilyen formában megállapított összes javadalmazás ismertetését, továbbá a Hrsztv. 19. § (2) és (3) bekezdésében kötelezően előírt elemeket az alkalmazandó adatvédelmi szabályok tiszteletben tartása mellett.
- 9.8 A Javadalmazási Jelentést a Társaság a Közgyűlés határozatát követően honlapján legalább tíz (10) éves időtartamra – díjmentesen – nyilvánosan elérhetővé teszi.

## 10 Összeférhetetlenség

- 10.1 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikával és a Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika alapján meghatározott javadalmazással kapcsolatos összeférhetlenségeket azonosítani és megfelelő módon mérsékelni kell.

- 10.2 A Javadalmazási Politika biztosítja, hogy nem merül fel jelentős összeférhetlenség az ellenőrzési funkciókat betöltő személyek vonatkozásában.
- 10.3 Az OPUS GLOBAL Nyrt. Felügyelő Bizottságának legalább három tagja a Ptk. 3:287. § bekezdésében meghatározottak szerinti független személy.
- 10.4 Az összeférhetlenség megfelelő kezelése érdekében a Felügyelő Bizottság [külső] tagjai részére kizárólag Fix Javadalmazás állapítható meg, Teljesítményjavadalmazásra nem jogosultak.
- 10.5 Az OPUS GLOBAL Nyrt. Felügyelőbizottságának tagja köteles a Felügyelőbizottság elnökének haladéktalanul, de legkésőbb az összeférhetlenségi ok felmerülésétől számított 15 napon belül jelezni, ha vele szemben összeférhetlenségi ok merülne fel. Az OPUS GLOBAL Nyrt. Felügyelő Bizottságának tagja az összeférhetlenségi ok keletkezésétől kezdődően a Felügyelő Bizottság hatáskörébe tartozó ügyben nem járhat el.

Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika

1. sz melléklet

**Az Igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó adatok [Hrsztv. 17.§ (1) c)]**

[**Megjegyzés:** A Hrsztv. 17. § (1) c) bekezdése szerint a javadalmazási politikának tartalmaznia kell az igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó szerződésnek az időtartamát, az alkalmazandó felmondási időt, a kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszerek fő jellemzőit, a szerződés megszüntetésének feltételeit, és a megszüntetés esetén járó kifizetéseket.]

	Igazgatóság elnöke	Vezérigazgató	Vezérigazgató helyettes	Igazgatósági tag	Felügyelő Bizottsági tag
A munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó szerződés időtartama	IG és FB tagok megbízási szerződése határozott időre, legfeljebb 5 évre szól. A később megválasztott IG és FB tagok megbízatásának lejártá igazodik a korábban megválasztott tagok megbízatásának végéhez, így azonos időpontban szűnik meg valamennyi tag mandátuma.	határozatlan, Mt. szerint	határozatlan, Mt. szerint	IG és FB tagok megbízási szerződése határozott időre, legfeljebb 5 évre szól. A később megválasztott IG és FB tagok megbízatásának lejártá igazodik a korábban megválasztott tagok megbízatásának végéhez, így azonos időpontban szűnik meg valamennyi tag mandátuma.	IG és FB tagok megbízási szerződése határozott időre, legfeljebb 5 évre szól. A később megválasztott IG és FB tagok megbízatásának lejártá igazodik a korábban megválasztott tagok megbízatásának végéhez, így azonos időpontban szűnik meg valamennyi tag mandátuma.
Alkalmazandó felmondási idő	Az IG és az FB tagok megbízása a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben	Mt. szerint	Mt. szerint	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg. E személyeket a Közgyűlés jogosult visszahívni akár azonnali	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg. E személyeket a Közgyűlés jogosult visszahívni akár azonnali

	szűnik meg. E személyeket a Közgyűlés jogosult visszahívni akár azonnali hatállyal. Az IG és FB tagok bármikor lemondhatnak, de ha a Társaság működése ezt megkívánja a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.			hatállyal. Az IG és FB tagok bármikor lemondhatnak, de ha a Társaság működése ezt megkívánja a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.	hatállyal. Az IG és FB tagok bármikor lemondhatnak, de ha a Társaság működése ezt megkívánja a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.
Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási rendszer fő jellemzői	-	Korengedményes nyugdíjazással kapcsolatos programot a Társaság nem tart fenn, egyebekben a mindenkor hatályos jogszabályok szerint	Korengedményes nyugdíjazással kapcsolatos programot a Társaság nem tart fenn, egyebekben a mindenkor hatályos jogszabályok szerint	-	-
Szerződés megszüntetésének feltételei	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg.	Mt. szerint	Mt. szerint	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg.	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg.
Megszüntetés esetén járó kifizetések	nincs	Mt. végkielégítésre vonatkozó szabályai szerint	Mt. végkielégítésre vonatkozó szabályai szerint	nincs	nincs