



**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: 2022. április



## Preambulum

A 4iG Nyrt. („**4iG Nyrt.**” vagy „**Társaság**”) Igazgatósága, Felügyelőbizottsága, valamint a Társaság Elnök-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 szektor meghatározó, vezető szereplőjeként értéket teremt ügyfelei számára az IT 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.

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,
- Elnök-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 időtartalmára jogosult, függetlenül a megbízatás megszűnésének okától.
- A Társaság Felügyelőbizottsági tagjainak járó díjazás elfogadása és módosítása a 4iG Nyrt. Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

## **3. Az Elnök-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 béren 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:

- elnök-vezérigazgató
- akvizícióért felelős általános vezérigazgató-helyettes
- holdingstratégiáért felelős általános vezérigazgató-helyettes
- informatikáért felelős általános vezérigazgató-helyettes
- gazdasági és operatív vezérigazgató-helyettes
- kereskedelmi vezérigazgató-helyettes
- műszaki 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 irányadóak.

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 / felmentesítési idő tartama alatt a munkavállaló a Flottakezelési szabályzat, illetve a munkaszerződésében foglaltak alapján használhatja a céges gépjárművet, és jogosult a céges gépjármű használathoz kapcsolódó költségtérítésre.

### 4. Hosszú távú ösztönzési rendszer

4.1 A Társaság 2020. évben indította a Munkavállalói Részvénytulajdonosi Programot („MRP”), amelyben a Társaság teljesítményjavulását célozva érdekeltté teszi a munkavállalókat.

Célja, hogy a munkavállalók - a Társaság teljesítmény javulásának elérésében nyújtott - teljesítményét elismerje, ösztönözze, valamint növelje elköteleződését a Társaság irányába.

Az MRP szervezetben (önálló jogi személy) tagi részesedéssel rendelkező munkavállalók 24 hónapos türelmi időszakot 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 alapbér - Hosszú távú ösztönző arány*
Elnök-Vezérigazgató	(41%-59%)

holdingstratégiaért felelős általános vezérigazgató-helyettes <sup>1</sup>	(54%-46%)
akvizíciókért felelős általános vezérigazgató-helyettes <sup>2</sup>	(50%-50%)
gazdasági és operatív vezérigazgató-helyettes	(65%-35%)
kereskedelmi vezérigazgató-helyettes	(65%-35%)
műszaki vezérigazgató-helyettes	(65%-35%)
informatikáért felelős általános vezérigazgató-helyettes <sup>3</sup>	(100%-0%)

\*A Javadalmazási Politika elfogadásának időpontjában

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

- (i) Az Új Javadalmazási Program keretében juttatandó pénzügyi eszköz: Az Új Javadalmazási Programban 4iG törzsrészvény kerül közvetlenül juttatásra az alábbiak szerint. A Társaságban az MRP új törzsrészvények 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 törzsrészvények átvételére az MRP került kijelölésre.
- (ii) Az Új Javadalmazási Programban résztvevők köre: Az Új Javadalmazási Programban a 4iG csoporthoz tartozó felsővezetők (azaz az igazgatósági tagok, valamint vezérigazgató-helyettesek) vehetnek részt.
- (iii) Az Új Javadalmazási Program keretében juttatandó pénzügyi eszköz megszerzésének feltételei: Az Új Javadalmazási Programban juttatandó pénzügyi eszköz az alábbi feltételek együttes teljesülése esetén juttatható a részvevőknek:
  - gazdasági teljesítményjavulási feltételek (KPI) teljesülése: a KPI-ok meghatározása a cégcsoport konszolidált, egy részvényre jutó eredményének alapulvételével kerül meghatározásra
  - tőkeemeléskori jegyzési árnak 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 Program 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 elvárt 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 /

<sup>1</sup> A 2022. március 25. napján kelt 5/2022 (III.25) számú igazgatósági határozattal módosítva, korábban: általános vezérigazgató-helyettes, illetve holdingosodásért, üzletfejlesztésért felelős vezérigazgató-helyettes.

<sup>2</sup> A 2022. március 25. napján kelt 5/2022 (III.25) számú igazgatósági határozattal módosítva, korábban: stratégiai és vállalatirányítási vezérigazgató-helyettes.

<sup>3</sup> A 2022. március 25. napján kelt 5/2022 (III.25) számú igazgatósági határozattal módosítva, korábban: általános vezérigazgató-helyettesnek feleltethető meg.



részvényesekre jutó eredmény (konszolidált EPS) mértékét is fokozzák. A Társaság minden (jogi, adózási, szabályozási) szempont figyelembevételével a legkedvezőbb módon a már meglévő MRP szervezeten keresztül, új javadalmazási politikán alapuló Új Javadalmazási Program keretében tudja megvalósítani a menedzsment ösztönzésére irányuló célkitűzését.

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

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

- (i) Az Új Javadalmazási Program kifejezetten a felsővezetés (top management) érdekeltségét hivatott megteremteni, növelni, ezáltal részvényesi értéket teremteni;
- (ii) Az Új Javadalmazási Programban törzsrészvények kerülnek juttatásra és nem a részvényre vonatkozó opció ellenértéke kerül kifizetésre a részvevők számára;
- (iii) Az Új Javadalmazási Program keretében a juttatás nem ingyenes, hanem a tőkeemeléskori jegyzési ár megfizetéséhez kötött;
- (iv) Az Új Javadalmazási Program két (2) éves időtartamra szól.

#### **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, 2022. április