

Az ALTEO Nyrt.

igazgatói tekintetében megállapított

Javadalmazási Politika

- 2026. április 28. napján elfogadott módosításokkal egységes szerkezetbe foglalva -

1. Preambulum

Az ALTEO Energiaszolgáltató Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (a továbbiakban „**ALTEO**”, vagy „**Társaság**”) Igazgatói vonatkozásában a Közgyűlés 11/2025. (IV.28.) sz. határozatával fogadta el a Társaság alábbiakban meghatározott Törvénynek való megfelelést szolgáló javadalmazási politikáját (a továbbiakban: „**Eredeti Javadalmazási Politika**”). Tekintettel arra, hogy a Munkavállalói Résztulajdonosi Program (a továbbiakban: „**MRP**”) keretében az Igazgatókat is érintő javadalmazási politikák kerültek elfogadásra, továbbá a 2025. évi Javadalmazási Politika lejárt és 2025 májusában a kifizetések megtörténtek, valamint az Igazgatók személyében változás következett be, így ezek olyan módosulások, amelyek miatt szükséges az Eredeti Javadalmazási Politika megfelelő átdolgozása. Ezen okból készült a jelen javadalmazási politika (a továbbiakban: „**Javadalmazási Politika**”).

Az Eredeti Javadalmazási Politikát elfogadó döntés során nem került sor a részvényesek részéről észrevétel, illetve vélemény megfogalmazására. Továbbá a Közgyűlés által 10/2025. (IV.28.) számú határozatával elfogadott Javadalmazási Jelentés során sem került sor a részvényesek részéről bármilyen észrevétel vagy vélemény megfogalmazására, így jelen Javadalmazási Politika felülvizsgálata során ezeket külön nem kellett figyelembe venni.

2. A Javadalmazási Politika Célja

Az ALTEO Igazgatói vonatkozásában megállapított jelen Javadalmazási Politika a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvénynek (a továbbiakban „**Törvény**”) való megfelelést szolgálja.

Jelen Javadalmazási Politika célja, hogy

- a) a Társaság részvényesei világos, érthető és átfogó áttekintést kapjanak a Társaságnak az alább Igazgatóként meghatározott tisztségviselőire vonatkozó javadalmazási elvekről, és ez alapján informált döntést hozhassanak a Társaság Közgyűlésén a Javadalmazási Politikával kapcsolatban;
- b) hozzájáruljon a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához;
- c) a Társaságnak az alább Igazgatóként meghatározott tisztségviselőinek teljesítménye pénzügyi és nem pénzügyi kritériumok alapján is értékelésre kerüljön, ideértve adott esetben a környezeti, a társadalmi és az irányítási tényezőket is.

3. Alapelvek

Az ALTEO elengedhetetlennek tartja, hogy Igazgatói javadalmazásának irányelvei tekintettel legyenek az ALTEO és a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény (a továbbiakban „**Számviteli tv.**”) 3. § (2) bekezdés 2. pontja szerinti leányvállalatainak (az ALTEO és leányvállalatai együttesen a továbbiakban „**ALTEO Csoport**”) stratégiájára. Az ALTEO Javadalmazási Politikája útján a magyar munkaerőpiac helyzetéhez mérten versenyképes juttatásokat biztosít az Igazgatók számára, így is ösztönözve őket az üzleti tervekben kitűzött, valamint a hosszabb távú stratégiai célok elérésére. Az ALTEO részvényjuttatás formájában igyekszik biztosítani, hogy az Igazgatók érdekeikben osztozzanak a részvényesekkel, a kulcsszemélyek elkötelezzék magukat a Társaság mellett, és fókuszáljanak a hosszútávú értékteremtésre. A célok elérését a Társaság anyagilag is elismeri, azonban a változó összegű ösztönzők értéke a célok elérésének hiányában akár zéró összegű is lehet.

A jelen Javadalmazási Politika alapján megállapított juttatási struktúra, és az ez alapján teljesített kifizetések azzal járulnak hozzá a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához, hogy az energetikában általánosan jellemző hosszú távú stratégia célok, évtizedekben mérhető időtartamra szóló projektek által létrehozott hosszú távú értékteremtésben teszik még jobban érdekelté az Igazgatókat, ezzel is segítve az ALTEO iránti elkötelezettség maximalizálását.

A Javadalmazási Politika kialakítása során a Társaság munkavállalóinak fizetését és foglalkoztatási feltételeit úgy vette figyelembe, hogy a felelősségvállalás és a méltányosság elvei egyformán érvényesüljenek.

4. A Javadalmazási Politika hatálya

Jelen Javadalmazási Politika hatálybalépésének feltétele, hogy azt a Társaság Közgyűlése véleménynyilvánító szavazással elfogadja. Jelen Javadalmazási Politika a Közgyűlés 2026. április 28. napjára összehívott rendes ülésére készült az Előzmények pontban ismertetett okból. Amennyiben a Közgyűlés azt elfogadja, a határozat meghozatalával azonnal hatályba lép, és a Közgyűlés ellenkező döntéséig, de legfeljebb három (3) évig hatályban marad.

Jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya a Törvény 2.§ 2. pontja szerinti Igazgatókra terjed ki, akik – a Társaság értelmezése szerint – jelen Javadalmazási Politika elfogadásának időpontjában az ALTEO Igazgatóságának (IG) és Felügyelőbizottságának (FB) tagjai, valamint a vezérigazgató, illetve vezérigazgató-helyettes munkakört ellátó vezető állású munkavállalói, amennyiben nem tagjai az Igazgatóságnak vagy a Felügyelőbizottságnak (a továbbiakban általános értelemben: „Igazgató”, vagy „Igazgatók”).

Jelen Javadalmazási Politika szabályait alkalmazni kell a Társaság által az Igazgató részére a Társasággal fennálló munkaviszonyára, megbízási jogviszonyára, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyára tekintettel nyújtott ellenértékre, ideértve különösen a munkabért, tiszteletdíjat, jutalmat, egyéb pénzbeli, és nem pénzbeli juttatásokat, költségtérítést, értékpapír, vagy más vagyoni értékű jog juttatását.

5. Javadalmazási és Jelölő Bizottság

Az ALTEO Igazgatósága 2024-ben létrehozta a Javadalmazási és Jelölő Bizottságot, mely az alábbi IG és FB tagokból áll:

1. Dr. Székely Ákos, a Javadalmazási és Jelölő Bizottság elnöke
2. Bencsik Ágnes, a Javadalmazási és Jelölő Bizottság tagja
3. Dr. Bacsa György, a Javadalmazási és Jelölő Bizottság tagja
4. Mikesy Álmos, a Javadalmazási és Jelölő Bizottság tagja

A Javadalmazási és Jelölő Bizottság főbb feladatai a következők:

- javaslatot tesz a Közgyűlés számára a Felügyelőbizottság, az Auditbizottság és az Igazgatóság tagjainak javadalmazására vonatkozóan;
- áttekinti és véleményezi a Javadalmazási Politikát évente legalább egyszer; ezzel összefüggésben – a jogszabályi határidőkre és az egyéb testületi határidőkre tekintettel – véleményezi a Javadalmazási Jelentést a Közgyűlés elé terjesztést megelőzően;
- véleményezi az egyes MRP-s javadalmazási politikákat - beleértve a javadalmazási feltételeket -, illetve dönt a javadalmazási feltétel teljesülésének megállapításáról, adott esetben a bővítésről továbbá,

- véleményezi az éves általános béremelést, valamint a kompenzációs politikát az Igazgatóság vonatkozó döntését megelőzően.

6. Értelmezést Segítő Magyarázatok

A Javadalmazási Politika megértését segítő, az Igazgatók felsorolását név nélkül, a státuszukkal az 1. számú függelék tartalmazza.

A jelen Javadalmazási Politikában a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: „Mt.”) szerinti alapbéren annak bruttó összegét kell érteni, és valamennyi juttatási elem, amely az alapbére épül, az ALTEO-nál bruttó összegben merül fel költségként, az Igazgató azonban annak adók és járulékok levonása után fennmaradó nettó összegét kapja kézhez.

Ahol a Javadalmazási Politika részvényt, vagy részvényjuttatást említ, azon az ALTEO által kibocsátott, HU0000155726 ISIN azonosító alatt nyilvántartott, dematerializált formában előállított, 12,5 HUF névértékű „A” sorozatú ALTEO törzsrészvényt, illetve ilyen részvény tulajdonjogának átruházását kell érteni.

7. Az Igazgatóság tagjaihoz kapcsolódó javadalmazás áttekintése

Az Igazgatóság tagjai azonos összegű tiszteletdíjban részesülnek, az Igazgatóság elnökének tiszteletdíja legfeljebb 30%-kal, az Igazgatóság alelnökének tiszteletdíja pedig 20%-kal meghaladhatja a rendes tagok tiszteletdíját. A Társaság Alapszabályának 13. fejezete szerint az Igazgatóság tagjai közül belső (un. executive) tagnak minősül a vezérigazgató, továbbá a Társasággal munkaviszonyban is álló Igazgatósági tagok. Kizárólag a belső igazgatósági tagok felelnek az Igazgatóság döntéseinek előkészítéséért és végrehajtásáért, továbbá a Társaság operatív irányításáért. Az Igazgatóság jogosult bizottságokat létrehozni az ügyrend szerint. Az Igazgatóság tagjai tiszteletdíjban részesülnek, amelynek összegét a Közgyűlés határozatban állapítja meg. Az Igazgatóság minden belső tagja a tiszteletdíjon felül a munkaszerződésében meghatározott kompenzációs elemekben részesül.

7.1. Az Igazgatóság külső tagjainak javadalmazása

Javadalmazási elem megnevezése	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy
Tiszteletdíj, mint rögzített javadalmazási elem	Az IG tag megválasztásával egy időben a Közgyűlés által meghatározott rögzített összegű bruttó megbízási díj, ami meghatározható havi, negyedévente, vagy évente fizetendő részletekben, és ami az IG tagsággal járó feladatok ellenértékéért szolgál. A tiszteletdíjat olyan összegben kell megállapítani, ami alkalmas arra, hogy az IG tagsághoz szükséges képességekkel és tapasztalattal rendelkező személyek megbízását lehetővé, a tisztség elvállalását vonzóvá tegye. A tiszteletdíjat a Közgyűlés a megbízás időtartama alatt saját hatáskörben jogosult felülvizsgálni. A megbízási díj minden évben az adott pénzügyi évre vonatkozó minimálbér emelés százalékos mértékének megfelelően kerül módosításra azzal, hogy a konkrét érték meghatározásához az 5000-re kerekítés szabályai kerülnek alkalmazásra.	A Javadalmazási és Jelölő Bizottság javaslatára a Közgyűlés
Változó díjjelemek, jutalmak	A külső IG tagok célhoz kötött változó juttatásokban, jutalmakban nem részesülnek.	Közgyűlés

Részvényjuttatás	A külső IG tagok részvényjuttatásban nem részesülnek.	A Javadalmazási és Jelölő Bizottság véleményezését követően a Közgyűlés
Költségtérítés	A külső IG tagok számára előre meghatározott költségtérítési keret nem áll rendelkezésre, ugyanakkor az ALTEO megtéríti azon szükségszerű és ésszerű mértékű (pl. utazási és szállás) költségeiket, amelyek IG tagságukkal járó kötelezettségeik ellátása során merültek fel.	Közgyűlés
Egyéb juttatások	A külső IG tagok az ALTEO nyugdíj és egészségbiztosítási programjában, illetve ezeken kívül egyéb juttatásban nem részesülnek.	Közgyűlés

7.2. Az Igazgatóság belső tagjának javadalmazása

Az Igazgatóság belső tagja a Társasággal munkaviszonyban is áll, az Mt. szerinti vezető állású munkavállalónak minősül. A két jogviszony feltételei egymásra is tekintettel kerültek megállapításra, ám egymástól függetlenül is megszűnhetnek, vagy – a megfelelő jogi aktust követően – módosíthatók.

7.2.1. Az Igazgatósági tagságra tekintettel, megbízási jogviszony alapján járó juttatások

Javadalmazási elem megnevezése	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy
Tiszteletdíj, mint rögzített javadalmazási elem	A külső IG tagoknál ismertetett feltételek szerint.	A Javadalmazási és Jelölő Bizottság javaslatára a Közgyűlés
Költségtérítés	A belső IG tag számára előre meghatározott költségtérítési keret nem áll rendelkezésre, ugyanakkor az ALTEO megtéríti azon szükségszerű és ésszerű mértékű (pl. utazási és szállás) költségeiket, amelyek IG tagsággal járó kötelezettségei ellátása során merültek fel.	Közgyűlés

7.2.2. A Társasággal megkötött munkaszerződés alapján járó juttatások

Alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlékok, díjazások	Az IG tag Társaságnál betöltött munkakörének megfelelő munkabére rögzített juttatásnak minősül. Az alapbért piaci alapon, versenyképes szinten kell megállapítani, ami alkalmas a feladat ellátásához szükséges képességekkel és tapasztalattal rendelkező munkaerő bevonására és megtartására. Az alapbér évente, február és április hónap között kerül felülvizsgálatra, a változások a naptári év kezdetére visszamenőlegesen lépnek hatályba. A módosításokat az egyén, valamint a felelősségi körébe tartozó üzleti terület teljesítménye, a teljes	Az alapbér a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló közötti egyeztetés eredményeként kerül meghatározásra
---------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	személyi állománnyal kapcsolatos bérpolitika (általános bérfeljesztés, vagy átstrukturálás), továbbá összehasonlító adatok – így különösen a BÉT-en jegyzett, az ALTEO-val összehasonlítható méretű, piaci kapitalizációjú, vagy az iparágban működő hasonló profilú társaságok, versenytársak bérezési adatai – befolyásolják.	
Rövidtávú ösztönző juttatás, mint változó juttatási elem	A rövidtávú ösztönző juttatás számításának alapja az Igazgató egy naptári évben kifizetett alapbére és mértéke annak legfeljebb 130%-a lehet. További részletek jelen Javadalmazási Politika 8. pontjában.	A Javadalmazási és Jelölő Bizottság véleményezését követően az Igazgatóság fogadja el a rövidtávú ösztönző juttatáshoz kapcsolódó javadalmazási politikát, amelyben a juttatási feltétel rögzítésre kerül. A feltétel teljesülését pedig az ALTEO Munkavállalói Résztulajdonosi Program Szervezet (a továbbiakban „MRP Szervezet”) ügyvezetése állapítja meg a Társaság tájékoztatása alapján. Emellett az Igazgató és a felette a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló testület a vonatkozó belső szabályzat szerinti külön teljesítményértékelésre vonatkozó megállapodást köt egymással, amely alapján lehetőség van a juttatás javadalmazási politika szerinti korrekciójára. Az értékelés és a kifizetés a Társaság Igazgatósága által elfogadott, vonatkozó javadalmazási politika és az MRP Szervezet mindenkor hatályos alapszabálya szerint történik.
Részvényjuttatás	Jelen Javadalmazási Politika 8. pontjában írtak szerint.	A Javadalmazási és Jelölő Bizottság véleményezését követően a Közgyűlés.
Rendkívüli jutalom	Az Igazgató kiemelkedő teljesítménye esetén, a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján, legfeljebb az Igazgató egy évi alapbérének 30%-a erejéig.	Az Igazgató felett a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló testület.
Cafeteria	A Társaság munkavállalói tekintetében egységesen alkalmazott cafeteria szabályzatnak megfelelő összeg, legfeljebb azonban az Igazgató egy naptári évben kifizetett alapbérének 5 %-a.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve egységesen.
Nyugdíj	Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, melynek mértéke az alapbér 6 %-a, és amit havonta teljesít a Társaság.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve egységesen.

Egészség- és balesetbiztosítás	A Társaság vezető állású munkavállalói tekintetében egységesen alkalmazott biztosítási szabályzatnak megfelelő összeg, legfeljebb azonban az Igazgató egy pénzügyi évben kifizetett alpbérének 5 %-a.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá.
Cégautó használat, üzemanyag térítés	Az ALTEO belső IG tagjának a tisztséggel és a munkakörrel arányban álló értékű és felszereltségű gépjármű használatát biztosítja. E juttatás körében kerül kimutatásra az ALTEO tulajdonában álló gépjármű esetén annak vételára vagy bérleti/lízing díja, üzemeltetési-, és üzemanyag költsége. A gépjárműhasználattal járó juttatások maximális értéke az éves alpbér 30%-a. A gépjármű személyes célra történő használata megengedett.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve a munkakörre tekintettel differenciáltan.
Egyéb kis értékű juttatások	Az ALTEO biztosítja az Igazgatók számára mobiltelefon, laptop használatát, amelyek – a vonatkozó informatikai és biztonsági szabályzatok betartása mellett – személyes célra is használhatóak, valamint az Igazgatók is részesülhetnek a munkavállalók szélesebb körének biztosított juttatásokból (pl. mikulás csomag, családi napon való részvétel stb.). Az egyéb juttatások összértéke nem haladhatja meg az Igazgató éves alpbérének 5 %-át.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve a munkakörre tekintettel differenciáltan.

7.3. Felügyelőbizottság tagjainak javadalmazása

A Társaság Felügyelőbizottságának tagjai megbízási jogviszonyban látják el tisztségüket, őket a Közgyűlés választja határozott időtartamra. A Felügyelőbizottság tagjai azonos összegű tiszteletdíjban részesülnek, a Felügyelőbizottság elnökének tiszteletdíja azonban legfeljebb 30%-kal meghaladhatja a rendes tagok tiszteletdíját.

Javadalmazási elem megnevezése	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy
Tiszteletdíj, mint rögzített javadalmazási elem	Az FB tag megválasztásával egy időben a Közgyűlés által meghatározott rögzített összegű bruttó megbízási díj, ami meghatározható havi, negyedévente, vagy évente fizetendő részletekben, és ami az FB tagsággal járó feladatok ellenértékéként szolgál. A tiszteletdíjat olyan összegben kell megállapítani, ami alkalmas arra, hogy az FB tagsághoz szükséges képességekkel és tapasztalattal rendelkező személyek megbízását lehetővé, a tisztség elvállalását vonzóvá tegye. A	A Javadalmazási és Jelölő Bizottság javaslatára a Közgyűlés

	tiszteletdíjat a Közgyűlés a megbízás időtartama alatt saját hatáskörben jogosult felülvizsgálni. A megbízási díj minden évben az adott pénzügyi évre vonatkozó minimálbér emelés százalékos mértékének megfelelően kerül módosításra azzal, hogy a konkrét érték meghatározásához az 5000-re kerekítés szabályai kerülnek alkalmazásra.	
Változó díjelemek, jutalmak	Az FB tagok célhoz kötött változó juttatásokban, jutalmakban nem részesülnek.	Közgyűlés
Részvényjuttatás	Az FB tagok részvényjuttatásban nem részesülnek.	A Javadalmazási és Jelölő Bizottság véleményezését követően a Közgyűlés
Költségtérítés	Az FB tagok számára előre meghatározott költségtérítési keret nem áll rendelkezésre, ugyanakkor az ALTEO megtéríti azon szükségszerű és ésszerű mértékű (pl. utazási, és szállás) költségeiket, amelyek FB tagságukkal járó kötelezettségeik ellátása során merültek fel.	Közgyűlés
Egyéb juttatások	Az FB tagok az ALTEO nyugdíj és egészségbiztosítási programjában, illetve ezeken kívül egyéb juttatásban nem részesülnek.	Közgyűlés

7.4. Azon Igazgatók javadalmazása, akik nem tagjai az ALTEO Igazgatóságának vagy Felügyelőbizottságának

Az Igazgatók közül azon kulcs személyek, amelyek a Társaság operatív irányításában is részt vesznek, azonban a választott ügyvezető (IG) és ellenőrző testületeknek (FB) nem tagjai, vezető állású munkavállalóként állnak az ALTEO alkalmazásában, jogviszonyukra az Mt. rendelkezései alkalmazandók.

Javadalmazási elem megnevezése	Javadalmazási elem leírása	Megállapítására jogosult szerv/személy
Alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlékok, díjazások.	Az Igazgató Társaságnál betöltött munkakörének megfelelő munkabére rögzített juttatásnak minősül. Az alapbért piaci alapon, versenyképes szinten kell megállapítani, ami alkalmas a feladat ellátásához szükséges képességekkel és tapasztalattal rendelkező munkaerő bevonására és megtartására. Az alapbér évente, február és április hónap között kerül felülvizsgálatra, a változások a naptári évre visszamenőlegesen lépnek hatályba. A módosításokat az egyén, valamint a felelősségi körébe tartozó üzleti terület teljesítménye, a teljes személyi állománnyal kapcsolatos bérpolitika (általános bérfelvezetés, vagy átstrukturálás), továbbá összehasonlító adatok – így különösen a BÉT-en jegyzett, az ALTEO-val összehasonlítható méretű, piaci kapitalizációjú, vagy az iparágban működő hasonló profilú társaságok,	Az alapbér a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló közötti egyeztetés eredményeként kerül meghatározásra.

	versenytársak bérezési adatai – befolyásolják.	
Rövidtávú ösztönző, mint változó juttatási elem	A rövidtávú ösztönző juttatás számításának alapja az Igazgató egy naptári évben kifizetett alapbére és mértéke annak legfeljebb 130%-a lehet. További részletek jelen Javadalmazási Politika 8. pontjában.	A Javadalmazási és Jelölő Bizottság véleményezését követően az Igazgatóság fogadja el a rövidtávú ösztönző juttatáshoz kapcsolódó javadalmazási politikát, amelyben a juttatási feltétel rögzítésre kerül. A feltétel teljesülését pedig az MRP Szervezet ügyvezetése állapítja meg a Társaság tájékoztatása alapján. Emellett az Igazgató és a felette a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló személy a vonatkozó belső szabályzat szerinti külön teljesítményértékelésre vonatkozó megállapodást köt egymással, amely alapján lehetőség van a juttatás javadalmazási politika szerinti korrekciójára. Az értékelés és a kifizetés a Társaság Igazgatósága által elfogadott, vonatkozó javadalmazási politika és az MRP Szervezet mindenkor hatályos alapszabálya szerint történik.
Rendkívüli jutalom	Az Igazgató kiemelkedő teljesítménye esetén, a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján, legfeljebb az Igazgató egy évi alapbérének 100%-nak erejéig.	Az Igazgató felett a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló személy.
Részvényjuttatás	Jelen Javadalmazási Politika 8. pontjában írtak szerint.	Az Igazgató felett a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló személy, továbbá a Közgyűlés által elfogadott javadalmazási politika.
Cafeteria	A Társaság munkavállalói tekintetében egységesen alkalmazott cafeteria szabályzatnak megfelelő összeg, legfeljebb azonban az Igazgató egy pénzügyi évben kifizetett alapbérének 5 %-a.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve egységesen.
Nyugdíj	Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, melynek mértéke az éves alapbér 6 %-a, és amit havonta teljesít a Társaság.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve egységesen.
Egészség- és balesetbiztosítás	A Társaság vezető állású munkavállalói tekintetében egységesen alkalmazott biztosítási szabályzatnak megfelelő összeg, legfeljebb azonban az Igazgató egy naptári évben kifizetett alapbérének 5 %-a.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá a Társaság vezető állású munkavállalóira nézve egységesen.

Munkáltatói kölcsön	Egyedi megállapodás alapján, piaci feltételek mellett adható.	Az Igazgató felett a Társaság nevében munkáltatói jogokat gyakorló személy.
Cégautó használat, üzemanyag térítés	Az ALTEO vezető állású munkavállalóinak a tisztséggel és a munkakörrel arányban álló értékű és felszereltségű gépjármű használatát biztosítja. E juttatás körében kerül kimutatásra az ALTEO tulajdonában álló gépjármű esetén annak vételára vagy bérleti/lízing díja, üzemeltetési-, és üzemanyag költsége. A gépjárműhasználattal járó juttatások maximális értéke az éves bruttó alpbér 30%-a. A gépjármű személyes célra történő használata megengedett.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve a munkakörre tekintettel differenciáltan.
Egyéb juttatások	Az ALTEO biztosítja az Igazgatók számára mobiltelefon, laptop használatát, amelyek - a vonatkozó informatikai és biztonsági szabályzatok betartása mellett - személyes célra is használhatóak, valamint az Igazgatók is részesülhetnek a munkavállalók szélesebb körének biztosított juttatásokból (pl. mikulás csomag, családi napon való részvétel stb.). Az egyéb juttatások összértéke nem haladhatja meg az Igazgató éves alpbérének 5 %-át.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve a munkakörre tekintettel differenciáltan.
Hűség díjak	Az ALTEO annak érdekében, hogy elismerje a Munkavállalói lojalitását, tudását és szerepét a szervezetben, valamint, hogy jutalmazni tudja a kiemelkedő teljesítményeket, elismerési rendszert alkalmaz és működtet.	A Társaság vonatkozó belső munkáltatói szabályzata szerint, amit a vezérigazgató/általa kijelölt személy hagy jóvá a Társaság valamennyi munkavállalójára nézve.

7.5. Az Igazgatókkal kötött munkavégzésre, vagy tisztség ellátására vonatkozó szerződések lényeges feltételei

Szerződéses Feltétel	Alkalmazott politika
Időbeli hatály	Az IG és FB tagok megbízási szerződése határozott időre, legfeljebb 5 évre szól. A később megválasztott IG és FB tagok megbízatásának lejártá főszabályként igazodik a korábban megválasztott tagok megbízatásának végéhez, így azonos időpontban szűnik meg valamennyi tag mandátuma, ettől azonban a közgyűlés egyedi esetekben eltérhet, azaz dönthet akként, hogy eltérő időre bizza meg a később megválasztásra kerülő IG vagy FB tagokat, mint a korábban megválasztottakat. A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatók munkaszerződése határozatlan időre szól.
Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási szabályok	Korengedményes nyugdíjazással kapcsolatos programot a Társaság nem tart fenn. A munkaviszony keretében foglalkoztatott Igazgatók javára a Társaság a jelen Javadalmazási Politikában ismertetett önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulást teljesíti.

Felmondási idő, és a szerződés megszüntetésének feltételei	<p>Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben 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.</p> <p>A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatók munkaszerződése az Mt. szabályai szerint szüntethető meg legalább kettő (2) és legfeljebb hat (6) hónap felmondási idő kikötése mellett, amely egyégesen alkalmazandó mind az Igazgató, mind a Társaság felmondásának esetére.</p>
Szerződés megszüntetése esetén járó kifizetések	<p>A munkaviszony keretében (is) foglalkoztatott Igazgatók munkaszerződésében az Mt. végkielégítésre vonatkozó szabályaitól kizárólag az Igazgató javára lehet eltérni. A munkaszerződésben a végkielégítés összege tekintetében történő megállapodás során a Társaság tekintettel lehet az Igazgatónak a Társaság Számviteli tv. 3. § (2) bekezdésének 7. pontja szerinti kapcsolt vállalkozásainál töltött szolgálati idejére, életkorára, munkaerőpiaci helyzetére, személyi körülményeire, azonban az Igazgatónak a munkaszerződés alapján kifizethető végkielégítés összege legfeljebb három (3) havi alaphéttel haladhatja meg a neki jogszabály alapján járó összeget.</p> <p>A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy az Igazgatót a felmondási idő teljes időtartamára felmentse a munkavégzés alól (garden leave).</p>

8. Részvényalapú Javadalmazás

8.1. Igazgatók Részvényjuttatása – hosszútávú ösztönző juttatás

A Társaság a megszolgálati időszak meghatározása, az esetleges megtartási kötelezettségek (lock up), vagy az elidegenítéssel kapcsolatos feltételek (minimum árfolyam, elővásárlási jog stb.) előírása mellett, annak a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához való hozzájárulása esetén, részvényalapú javadalmazást állapíthat meg az Igazgatók számára. Az ilyen részvény alapú javadalmazást a Javadalmazási Politikában ismertetni kell, a Társaság pedig csak az előterjesztett és a Közgyűlés által elfogadott javadalmazási politika alapján fizethet ki javadalmazást az Igazgatók részére.

Jelenleg az alábbi MRP javadalmazási politikák vannak hatályban az Igazgatók hosszútávú ösztönzése érdekében:

A Társaság, mint alapító 2024. május 31. napján elfogadta az MRP Szervezet felsővezetői szintre vonatkozó **2026. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politikát**, továbbá a 2025. április 16. napján a **2027. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politikát**. Tekintettel arra, hogy az Igazgatók vonatkozásában személyi változás következett be, így az eredetileg elfogadott és jóváhagyott 2026. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika és 2027. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika résztvevői köre módosult: Luczay Péter, Termelésmenedzsmentért és üzletfejlesztésért felelős vezérigazgató-helyettes munkaviszonya 2026. február 28-i hatállyal megszűnt, így kikerült ezen MRP javadalmazási politikák hatálya alól is. Ennek értelmében a 2026. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika és 2027. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika vonatkozásában Chikán Attila László belső igazgatósági tag, Kovács Domonkos M&A és Tőkepiacok vezérigazgató-helyettes, Simon Anita Fenntarthatóságért és körforgásos gazdaságért felelős vezérigazgató-helyettes, Varga Viktor Energiatermelésért és szolgáltatásért felelős vezérigazgató-helyettes, Bodnár Zoltán Gazdasági vezérigazgató-

helyettes, Tokai Magdolna Nemzetközi kapcsolatokért és társasági támogatásokért felelős vezérigazgató-helyettes, valamint Hegedűs László Stratégiai HR és kommunikációs területért felelős vezérigazgató-helyettes jogosultak részvény juttatásra a javadalmazási politikákban meghatározott juttatási feltételek teljesülése esetén, amelyet a lenti táblázat összefoglalóan bemutat.

Tekintve, hogy az Igazgatóság tagjai javadalmazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik, valamint a vezérigazgató-helyettesek számára juttatás kizárólag a Közgyűlés által elfogadott javadalmazási politika alapján teljesíthető, a Közgyűlés 11/2025. (IV.28.) számú határozatával jóváhagyta, hogy a 2026. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika hatálya Chikán Attila Lászlóra, mint Igazgatósági tagra kiterjedjen, továbbá a Közgyűlés véleménynyilvánító szavazás keretében elfogadta a Közgyűlés elé terjesztett javadalmazási politika egységes szerkezetbe foglalt módosítását, amelyben a 2026. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika főbb feltételei bemutatásra kerültek.

A fentiekre tekintettel a Közgyűlés jóváhagyása szükséges ahhoz is, hogy a 2027. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika hatálya Chikán Attila Lászlóra, mint Igazgatósági tagra kiterjedjen, illetve, hogy a Javadalmazási Politika egységes szerkezetbe foglalt módosítása elfogadásra kerüljön, amelyben ismertetésre kerül ez a juttatási forma is, hiszen a vezérigazgató-helyettesek részére juttatás kizárólag az elfogadott javadalmazási politika alapján teljesíthető. A Közgyűlés a **.../2026.** (IV.28.) számú határozatával az ehhez kapcsolódó szükséges döntéseket meghozta.

A hatályban lévő 2026. évi Felsővezetői Javadalmazási Politika és 2027. évi Felsővezetői Javadalmazási Politika főbb paramétereit az alábbi táblázat tartalmazza¹:

Összehasonlítási tényező	2026. évi Felsővezetői Javadalmazási Politika	2027. évi Felsővezetői Javadalmazási Politika
Javadalmazási Politika Típusa	Csak felsővezetői	Csak felsővezetői
Részvevők	Főszabály szerint az Executive Board tagjai (7 fő), azaz a vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettesek	Főszabály szerint az Executive Board tagjai (7 fő), azaz a vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettesek
Bővítési lehetőség	2025. június 1. napjáig volt rá lehetőség bővítéssel bevonandó munkavállalók köréről a Társaság igazgatósága vagy az újonnan felállított Javadalmazási és Jelölő Bizottsága dönt	2026. június 1. napjáig van rá lehetőség bővítéssel bevonandó munkavállalók köréről a Társasága Javadalmazási és Jelölő Bizottsága dönt
Részvénydarabszámok, - Név és pozíció szerint	<ol style="list-style-type: none"> Chikán Attila László - Vezérigazgató - 42.000 Kovács Domonkos - Vez. Ig. helyettes - 22.000 Bodnár Zoltán - Vez. Ig. helyettes - 11.000 Varga Viktor - Vez. Ig. helyettes - 11.000 Simon Anita - Vez. Ig. helyettes - 11.000 Tokai Magdolna - Vez. Ig. Helyettes - 11.000 Hegedűs László - Vez. Ig. Helyettes - 11.000 	<ol style="list-style-type: none"> Chikán Attila László - Vezérigazgató - 42.000 Kovács Domonkos - Vez. Ig. helyettes - 22.000 Bodnár Zoltán - Vez. Ig. helyettes - 11.000

¹ Tekintettel arra, hogy Luczay Péter Termelésmenedzsmentért és üzletfejlesztésért felelős vezérigazgató-helyettes munkaviszonya 2026. február 28-án megszűnt - ezáltal kikerült a 2026. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika, valamint a 2027. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika hatálya alól - a rá allokált részvénytartás nem kerül bemutatásra.

		<p>4. Varga Viktor – Vez. Ig. helyettes – 11.000</p> <p>5. Simon Anita - Vez. Ig. helyettes – 11.000</p> <p>6. Tokai Magdolna - Vez. Ig. helyettes – 11.000</p> <p>7. Hegedűs László – Vez. Ig. helyettes – 11.000</p>
Összes részvény darabszám	119.000 db	119.000 db
Részvény ár (a program indulásakor figyelembe vett)	2.973,- Ft	5.941,- Ft
Kifizetés várható ideje	2026. szeptember	2027. június
Kikerülési kritériumok	Munkaviszony megszűnése Összeférhetetlenség esetén	Munkaviszony megszűnése Összeférhetetlenség esetén
Javadalmazási Feltételek és súlyozásuk	<p>A javadalmazásra a Társaság gazdasági teljesítményének jövőbeli javulása esetén kerülhet sor, amely akkor teljesül, ha a 2026. pénzügyi év első félévére vonatkozóan közzétett jelentés szerint az egyéb átfogó eredménytől (OCI) tisztított saját tőke értéke korrigálva az osztalékfizetésből és egyéb, nettó eredményt nem érintő saját tőke ügyletekből eredő változásokkal meghaladja a 2024. pénzügyi év első félévére, mint összehasonlító időszakra vonatkozóan közzétett jelentésben szereplő egyéb átfogó eredménytől (OCI) tisztított saját tőke értéket.</p>	<p>A javadalmazásra a Társaság gazdasági teljesítményének jövőbeli javulása esetén kerülhet sor, amely akkor teljesül, ha a 2026. december 31. napjára vonatkozóan a Társaság közgyűlése által elfogadott auditált konszolidált éves beszámoló alapján meghatározott, egyéb átfogó eredménytől (OCI) tisztított saját tőke értéke korrigálva az osztalékfizetésből és egyéb, nettó eredményt nem érintő saját tőke ügyletekből eredő változásokkal meghaladja a 2024. december 31. napján végződő üzleti évre, mint összehasonlító időszakra vonatkozó auditált konszolidált éves beszámolóban szereplő egyéb átfogó eredménytől (OCI) tisztított saját tőke értéket.</p>
Juttatás korrekciója	<p>A Társaság mint alapító az egyes résztvevők juttatásának csökkentéséről dönthet a 2024. üzleti évre és a 2025. üzleti évre vonatkozó Kiegészített AS-IS EBIDTA érték teljesülése alapján oly módon, hogy a Résztvevő tekintetében meghatározott Részvény Darabszám a Kiegészített AS-IS EBIDTA 80% és 100% közötti teljesülése esetén a teljesüléssel arányosan csökkenthető, míg a Kiegészített AS-IS EBIDTA 80% alatti teljesülése esetén a Résztvevő tekintetében meghatározott Részvény Darabszám nullára csökken és javadalmazás nem fizethető. A korrekció során a teljesülést egy tizedesjegyre kerekítve kell megállapítani.</p>	<p>A Társaság mint alapító az egyes résztvevők juttatásának csökkentéséről dönthet a 2025. üzleti évre és a 2026. üzleti évre vonatkozó Kiegészített AS-IS EBIDTA érték teljesülése alapján oly módon, hogy a Résztvevő tekintetében meghatározott Részvény Darabszám a Kiegészített</p>

		<p>AS-IS EBITDA 80% és 100% közötti teljesülése esetén a teljesüléssel arányosan csökkenthető, míg a Kiegészített AS-IS EBITDA 80% alatti teljesülése esetén a Résztevő tekintetében meghatározott Részvény Darabszám nullára csökken és javadalmazás nem fizethető. A korrekció során a teljesülést egy tizedesjegyre kerekítve kell megállapítani.</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8.2. Igazgatók Részvényalapú juttatása – rövidtávú ösztönző juttatás

A Társaság alapvető célja, hogy előmozdítsa a Társaság innovációra épülő gazdasági teljesítményének jövőbeli javulását, és a Társaság ehhez kapcsolódó érdeke, hogy munkavállalói teljesítményét és lojalitását – a Társaság sikereiben történő részesítés által – erősítse.

A Társaság az utóbbi években több javadalmazási politikát is elfogadott az MRP keretében, és az így nyert tapasztalatok alapján arra a megállapításra jutott, hogy az MRP keretében történő javadalmazás alkalmasnak bizonyul a fent jelölt célok elérésére, így a Társaság nemcsak a hosszú távú, de a rövidtávú és kiszámítható javadalmazás érdekében több javadalmazási politikát is elfogadott 2022 áprilisától kezdődően. Ezen javadalmazási politikák hatálya az Igazgatók közül az Igazgatóság belső tagjaira, valamint azon Igazgatókra terjed ki, akik az ALTEO Felügyelőbizottságának, illetve Igazgatóságának nem tagjai.

Jelenleg az alábbi MRP javadalmazási politikák vannak hatályban a fentiekben hivatkozott Igazgatók rövidtávú ösztönzése érdekében:

- A Társaság, mint alapító 2024. május 31. napján elfogadta az MRP Szervezet 2026. évi Javadalmazási Politikáját (a továbbiakban „**2026. évi MRP JP**”). A 2026. évi MRP JP értelmében Chikán Attila László belső igazgatósági tag is jogosult juttatásra, valamint a 2026. évi MRP JP személyi hatálya kiterjed a Társaság vezérigazgató-helyetteseire. Tekintve, hogy az Igazgatóság tagjai javadalmazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik, valamint vezérigazgató-helyettesek számára juttatás kizárólag a Közgyűlés által elfogadott javadalmazási politika alapján teljesíthető, a Közgyűlés 11/2025. (IV.28.) számú határozatával jóváhagyta, hogy a 2026. évi MRP JP hatálya Chikán Attila Lászlóra, mint Igazgatósági tagra kiterjedjen, továbbá a Közgyűlés véleménynyilvánító szavazás keretében elfogadta a Közgyűlés elé terjesztett javadalmazási politika egységes szerkezetbe foglalt módosítását, amelyben a 2026. évi MRP JP bemutatásra került.
- A Társaság, mint alapító 2025. április 16. napján elfogadta az MRP Szervezet 2027. évi Javadalmazási Politikáját (a továbbiakban „**2027. évi MRP JP**”). A 2027. évi MRP JP értelmében Chikán Attila László belső igazgatósági tag is jogosult juttatásra, valamint a 2027. évi MRP JP személyi hatálya kiterjed a Társaság vezérigazgató-helyetteseire. A fentiekre tekintettel a Közgyűlés jóváhagyása szükséges ahhoz is,

hogyan a 2027. évi MRP JP hatálya Chikán Attila Lászlóra, mint Igazgatósági tagra kiterjedjen, illetve, hogy a Javadalmazási Politika egységes szerkezetbe foglalt módosítása elfogadásra kerüljön, amelyben ismertetésre kerül ez a juttatási forma is, hiszen a vezérigazgató-helyettesek részére juttatás kizárólag az elfogadott javadalmazási politika alapján teljesíthető. A Közgyűlés a .../2026. (IV.28.) számú határozatával az ehhez kapcsolódó szükséges döntéseket meghozta.

Összehasonlítási tényező	2026. évi Általános Javadalmazási Politika	2027. évi Általános Javadalmazási Politika
Részvevők	Főszabály szerint azon munkavállalók, akik legalább Korn Ferry/HAY 15-ös munkaköri bersolással rendelkeznek (felsővezetők, középvezetők, (vezető/szenior) szakértők)	Főszabály szerint azon munkavállalók, akik legalább Korn Ferry/HAY 15-ös munkaköri bersolással rendelkeznek (felső-és középvezetők, (vezető/szenior) szakértők)
Bővítési lehetőség	2025. június 1. napjáig volt rá lehetőség bővítéssel bevonandó munkavállalók köréről a Társaság vezérigazgatója dönt	2026. június 1. napjáig van rá lehetőség bővítéssel bevonandó munkavállalók köréről a Társaság vezérigazgatója dönt
Összes részvény darabszám	216.380 db	144.965 db
Részvény ár (a program indulásakor figyelembe vett)	2.973,- Ft	5.941,- Ft
Kifizetés várható ideje	2026. szeptember	2027. június
Kikerülési kritériumok	Munkaviszony megszűnése Összeférhetetlenség esetén	Munkaviszony megszűnése Összeférhetetlenség esetén
Javadalmazási Feltételek és súlyozásuk	A javadalmazásra a Társaság gazdasági teljesítményének jövőbeli javulása esetén kerülhet sor, amely akkor teljesül, ha a 2026. pénzügyi év első félévére vonatkozóan közzétett jelentés szerint az egyéb átfogó eredménytől (OCI) tisztított saját tőke értéke korrigálva az osztalékfizetésből és egyéb, nettó eredményt nem érintő saját tőke ügyletekből eredő változásokkal meghaladja a 2024. pénzügyi év első félévére, mint összehasonlító időszakra vonatkozóan közzétett jelentésben szereplő egyéb átfogó eredménytől (OCI) tisztított saját tőke értéket.	A javadalmazásra a Társaság gazdasági teljesítményének jövőbeli javulása esetén kerülhet sor, amely akkor teljesül, ha a 2026. december 31. napjára vonatkozóan a Társaság közgyűlése által elfogadott auditált konszolidált éves beszámoló alapján meghatározott, egyéb átfogó eredménytől (OCI) tisztított saját tőke értéke korrigálva az osztalékfizetésből és egyéb, nettó eredményt nem érintő saját tőke ügyletekből eredő változásokkal meghaladja a 2024. december 31. napján végződő üzleti évre, mint összehasonlító időszakra vonatkozó auditált konszolidált éves beszámolóban szereplő egyéb átfogó eredménytől (OCI) tisztított saját tőke értéket.
Juttatás korrekciója	A Társaság a résztvevőkre irányadó mindenkor hatályos javadalmazási szabályzat szerinti teljesítményértékelés alapján az egyes résztvevők juttatásának csökkenéséről dönthet	A Társaság a résztvevőkre irányadó mindenkor hatályos javadalmazási szabályzat szerinti teljesítményértékelés alapján az egyes résztvevők juttatásának csökkenéséről dönthet.

		<p>Teljesítményértékeléstől függetlenül és azt meghaladóan is csökkenthető, amennyiben a Társaság etikai bizottsága a résztvevővel szemben indított etikai eljárás eredményeképpen marasztaló döntést hoz, vagy a résztvevőhöz a Társaság írásbeli figyelmeztetést intéz a munkaviszonyából eredő kötelezettségének megszegésével összefüggésben. Részvény darabszám csökkentéséről és a csökkentés mértékéről a Társaság vezérigazgatója dönthet</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8.3. Változó Juttatási Elem Részvényben Történő Teljesítése

A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy a Javadalmazási Politika alapján az Igazgatók számára egyébként pénzben járó változó díjelemek és jutalmak legfeljebb 50%-át ALTEO részvény tulajdonjogának az Igazgatóra történő átruházása formájában teljesítse. Amennyiben ilyen részvényátruházásra kerül sor, úgy készpénz részvényre váltása esetén a juttatás esedékessé válását megelőző 30 tőzsdei kereskedési nap forgalommal súlyozott átlagárfolyamát kell alapul venni.

9. A Változó Juttatási Elemek Odaitélésének Kritériumai, Visszakövetelés, Halasztási Időszak

9.1. Rendkívüli Jutalom

Rendkívüli jutalom az Igazgató rendes feladatkörét meghaladó, vagy azon belül elért kiemelt teljesítménye, vagy eredménye elismeréseként adható.

9.2. Visszakövetelés

Teljesült kritériumok alapján, jogszerűen kifizetett jutalom nem követelhető vissza. Visszakövetelésnek jogsértés esetén, így különösen akkor van helye, ha:

- a kifizetés a Társaság beszámolóiban, jelentéseiben vétett lényeges hiba alapján történt; vagy
- az Igazgató megtévesztő, félrevezető módon mutatta be elértként a kifizetés feltételül szabott célt, vagy eredményt, vagy annak megítélésakor a döntésre jogosult más okból volt tévedésben;
- az Igazgató akár általa, akár harmadik személy által elkövetett jogsértés következtében jutott a kifizetéshez.

Visszakövetéssel kapcsolatos igényt a Társaság a munkajogi elévülési időn belül érvényesíthet az Igazgatóval szemben.

9.3. Halasztási Időszak

A Társaság a változó javadalmazási elemek tekintetében halasztási időszakot nem alkalmaz.

10. Versenykorlátozás

A Társaság az Igazgatóság belső tagjával és azon Igazgatóival, akik nem tagjai az ALTEO Igazgatóságának vagy Felügyelőbizottságának versenytilalmi megállapodást köt. A versenytilalmi kötelezettség időtartama a jogviszony megszűnésétől számított legalább három (3), legfeljebb tizenkét (12) hónap. A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy a jogviszony létesítése alkalmával meghatározott versenytilalmi időszakot egyoldalúan lerövidítse, vagy abba a garden leave időszakot beszámítsa, vagy – indokolt esetben – a versenytilalmi megállapodástól egyoldalúan elálljon. A versenytilalmi megállapodásban vállalt kötelezettségek betartása fejében az Igazgató számára a Társaság legalább az azonos időszakra járó tiszteletdíja és/vagy alapbére egyharmadának, legfeljebb ezen összeg 100%-ának megfelelő ellenértéket állapíthat meg, figyelemmel az Igazgató képzettségére, tapasztalataira, valamint arra, hogy a versenytilalom milyen mértékben akadályozza őt karrierje folytatásában.

11. Összeférhetetlenség elkerülése, kezelése érdekében tett intézkedések

A Társaság valamennyi Igazgatójával szemben meghatároz összeférhetetlenségi szabályokat. A Társaság az Mt. vezető állású munkavállalók tekintetében megállapított összeférhetlenségi szabályokon túl megköveteli az Igazgatóktól a politikai és társadalmi szerepvállalás bejelentését, továbbá az egyéb – összeférhetetlenek nem minősülő – tevékenységek, jogviszonyok bejelentését is. Az összeférhetetlenség tekintetében az Igazgatók szerződésük megkötésekor nyilatkoznak, valamint nyilatkozatukat évente megerősítik. A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy az Igazgató kérésére – alapos vizsgálat, és kellő körülményekkel meghozott döntést követően – az összeférhetlenségi szabályok alól egyedi esetben felmentést adjon.

12. Új belső Igazgató Megbízása, Alkalmazása

A Társaság az új belső Igazgató megbízása, illetve alkalmazása tekintetében kinevezésének, megválasztásának, illetve az ajánlattétel időpontjában hatályos Javadalmazási Politika alapján tesz javaslatot a juttatási csomagjára. A juttatási csomag meghatározása során a Társaság olyan tényezőket vesz figyelembe, mint a jelölt képessége, tapasztalatai, a munkaerőpiac helyzete, bérezéssel kapcsolatos összehasonlító adatok, a jelölt bérigénye, és a régebb óta a Társaságnál dolgozó Igazgatók juttatása. A Társaság a döntés során biztosítja, hogy az új Igazgatóval kötött megállapodás a Társaság és részvényeseinek érdekeit szolgálja, és arra törekszik, hogy a szükségesnél többet ne fizessen a legmegfelelőbb jelölt szolgáltatásainak biztosítása fejében. Amennyiben a Társaság ezt tartja a legmegfelelőbb módnak, úgy a Társaságon kívüli jelöltnek javadalmazást kínálhat fel annak érdekében, hogy korábbi foglalkoztatóját elhagyva a Társaság szolgálatába álljon (alírási pénz). Amennyiben a Társaság alírási pénzt kínál az új Igazgatónak, azt további feltételhez (eredmény, vagy teljesítmény eléréséhez) kötheti, összegét pedig úgy állapítja meg, hogy az ne haladja meg azt a veszteséget, ami az új Igazgatót korábbi foglalkoztatójának elhagyása miatt éri. Az alírási pénz nem haladhatja meg a vezérigazgató hathavi alapbérét.

Az új belső Igazgató javadalmazásának meghatározását megelőzően a Társaság alaposan mérlegeli, hogy a jelölttől várható teljesítmény és a Társaság eredményeihez való várható hozzájárulása arányban áll-e a juttatással. Az új Igazgatónak kínált juttatási csomagnak jelen Javadalmazási Politikával összhangban kell állnia, és összességében nem haladhatja meg a vezérigazgató ajánlatadáskor irányadó éves juttatásainak 100%-át.

Az ALTEO Csoport szervezeten belülről érkező új belső Igazgató esetén a Társaság tiszteletben tartja a vele kötött korábbi, jelen Javadalmazási Politika hatálya alá nem eső megállapodásokat (pl. részvényprogramban való részvétel) csakúgy, mint a Társaság személyi állományához akvizícióval, cégjogi, vagy munkáltatói jogutódlással került később Igazgatóvá váló személynek a jogelőddel kötött megállapodásait, azonban ezeket a Javadalmazási Jelentésben feltárja.

13. Az Igazgatói Jogviszony Megszüntetésére Tekintettel Megállapított Díjfizetés

Arra az esetre, ha bármely Igazgató jogviszonya a Társaság átalakulása, vagy a Társaság feletti irányítási jogok megváltozása miatt, vagy arra visszavezethető okból kerülne megszüntetésre, a Társaság fenntartja magának a jogot, hogy az Igazgató távozására tekintettel az őt egyébként szerződés, vagy jogszabály alapján megillető juttatásokon túl részére írásbeli megállapodás alapján egy havi alapbére és – amennyiben ilyenben részesül – a tiszteletdíja összegének legfeljebb hatszorosát elérő juttatást teljesítsen. Belső Igazgató jogviszonyának megszüntetése esetén – alapos vizsgálat, és kellő körültekintéssel meghozott döntést követően – ilyen kifizetést a Társaság írásban megkötött megállapodás alapján átalakulás, vagy az irányítási jogok megváltozásának hiányában is teljesíthet.

14. Szerzett Jogok Tiszteletben Tartása

A Társaság fenntartja magának a jogot, hogy olyan javadalmazást teljesítsen Igazgatója számára akár munkavégzésével, akár szerződésének megszűnésével kapcsolatosan, amely nincs összhangban jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseivel feltéve, hogy az ilyen javadalmazás i) jelen Javadalmazási Politika hatálybalépését; vagy ii) az Igazgatóval még e tisztségének elfogadását megelőzően és nem a tisztség elfogadásának érdekében (ún. aláírási pénz) megkötött; és iii) egyébként megkötésének időpontjában nem jogellenes, vagy jóerkölcsbe ütköző írásbeli megállapodáson alapul, továbbá iv) az ilyen kifizetést a Társaság a Javadalmazási Jelentésben utóbb nyilvánosságra hozza.

15. Eltérés a Javadalmazási Politikától

A Társaság a Törvény alapján a Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen térhet el. Kivételes esetnek csak azok az esetek minősülnek, amikor a Javadalmazási Politikától való eltérés a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosításához szükséges.

Eltérésre kizárólag a Javadalmazási Politika alábbi elemei tekintetében, és az Igazgatóság egyszerű szótöbbséggel meghozott döntése alapján, kizárólag a belső Igazgatók munkaviszony alapján teljesített juttatásai közül az alábbiak tekintetében van mód:

- alapbér és bérpótlékok,
- jutalom.
- munkáltatói kölcsön

A Javadalmazási Politikától való eltérésről szóló határozat meghozatalakor nem szavazhat az az Igazgatósági tag, aki a határozat alapján javadalmazásban részesít, kötelezettség vagy felelősség alól mentesít vagy a Társaság terhére másfajta előnyben részesít.

16. A Javadalmazási Politika Elfogadása, Módosítása, Végrehajtása

A Javadalmazási Politika tervezetét a Társaság Igazgatósága készíti el, és a Javadalmazási és Jelölő Bizottság véleményezését követően a Közgyűlés elé terjeszti véleménynyilvánító szavazásra. A Javadalmazási Politikát az Igazgatóság legalább három évente felülvizsgálja, és amennyiben annak módosítását indokoltnak látja, a Javadalmazási Politika átdolgozott változatát a Közgyűlés elé terjeszti elfogadásra.

Ha a Közgyűlés a javasolt Javadalmazási Politikát elutasítja, akkor az Igazgatóságnak az átdolgozott Javadalmazási Politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő Közgyűlésen elő kell terjesztenie.

A Javadalmazási Politika átdolgozása esetén annak tartalmaznia kell a Javadalmazási Politikával kapcsolatos legutóbbi Közgyűlési szavazás óta végbement valamennyi lényeges módosítás leírását és magyarázatát, valamint annak bemutatását, hogy hogyan veszi figyelembe a részvényeseknek a Javadalmazási Politikával és a jelentésekkel kapcsolatos véleményét és szavazatát.

A Javadalmazási Politika végrehajtása a Vezérigazgató feladata és felelőssége. A Vezérigazgató szükség szerint tájékoztatja az Igazgatóságot a Javadalmazási Politika végrehajtásáról, elkészíti és az Igazgatóság elé tárja a Javadalmazási Jelentés tervezetét, továbbá évente négy alkalommal beszámol a Társaság helyzetéről a Felügyelőbizottságnak.

17. A Javadalmazási Jelentés

A Társaság Igazgatósága a Javadalmazási Jelentést a Vezérigazgató előterjesztése alapján évente készíti el, a mindenkor hatályos Igazgatósági Ügyrend szerinti döntéshozatal keretében meghozott határozattal hagyja jóvá, és a Társaság állandó könyvvizsgálójának ellenőrzését, továbbá a Javadalmazási és Jelölő Bizottság véleményezését követően, a Felügyelőbizottság véleményével ellátva terjeszti a Közgyűlés éves rendes ülése elé véleménynyilvánító szavazásra.

A Javadalmazási Jelentés tartalmazza az előző üzleti évben az Igazgatóknak megítélt, vagy annak eredményei alapján járó, a Javadalmazási Politikának megfelelően bármilyen formában megállapított összes javadalmazás ismertetését, továbbá a Törvény 19. § (2) és (3) bekezdésében kötelezően előírt elemeket az alkalmazandó adatvédelmi szabályok tiszteletben tartása mellett.

A Javadalmazási Jelentést a Társaság a Közgyűlés határozatát követően honlapján legalább tíz (10) éves időtartamra – díjmentesen – nyilvánosan elérhetővé teszi.

Jelen Javadalmazási Politikát a Társaság Közgyűlése/2026. (IV.28.) számú 2026. április 28. napján meghozott határozatával hagyta jóvá.

1. számú függelék

**a 2026. április 28. napján a Társaság Közgyűlés elé tárt módosításokkal
egységes szerkezetbe foglalt Javadalmazási Politikájához:
A Társaság Igazgatói és megbízatásuk időtartama.**

Az Igazgatóság tagjai

Tisztség, feladatkör	Belső IG tag	Megbízatás kezdete	Megbízatás lejárt
Az IG vezérigazgatói cím viselésére jogosult tagja, az IG elnöke	igen	2015.01.27.	2030.04.30.
Az IG alelnöke	nem	2023.04.03.	2028.04.03.
Az IG tagja	nem	2023.04.03.	2028.04.03.

Az IG tagja	nem	2023.04.03.	2028.04.03.
-------------	-----	-------------	-------------

A Felügyelőbizottság tagjai

Tisztség	Megbízás kezdete	Megbízás lejártja
Az FB Elnöke	2023.04.03.	2028.04.03.
Az FB tagja	2023.04.03.	2028.04.03.
Az FB tagja	2023.04.03.	2028.04.03.
Az FB tagja (munkavállalói küldött)	2026.04.28.	2030.12.16. ²

A Társasággal munkaviszonyban (is) álló igazgatók

Tisztség, feladatkör	Belső IG tag	Munkaviszony kezdete ³	Munkaviszony időtartama
Az IG vezérigazgatói cím viselésére jogosult tagja	igen	2010.09.01.	határozatlan
M&A és Tőkepiacok vezérigazgató-helyettes	nem	2012.03.01.	határozatlan
Gazdasági vezérigazgató-helyettes	nem	2018.02.19.	határozatlan
Energiatermelésért és -szolgáltatásért Felelős Vezérigazgató-helyettes	nem	2003.04.28.	határozatlan
Fenntarthatóságért és körforgásos gazdaságért felelős vezérigazgató-helyettes	nem	2019.01.03.	határozatlan
Nemzetközi kapcsolatokért és társasági támogatásokért felelős vezérigazgató-helyettes	nem	2023.10.02.	határozatlan
Stratégiai HR és Kommunikációs területért felelős vezérigazgató-helyettes ⁴	nem	2023.10.02.	határozatlan

² Amennyiben a Közgyűlés 2026. április 28. napján dönt a munkavállalói küldött felügyelőbizottsági tagságáról.

³ A munkaviszony kezdete nem minden esetben egyezik a tisztség betöltésének kezdetével.

⁴