

## Az ÉPDUFERR Nyrt. Javadalmazási Politikája

### 1. Fejezet

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

##### A Javadalmazási Politika tárgya és célja

Jelen Javadalmazási Politika tárgya az ÉPDUFERR Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (székhely: 2400 Dunaújváros, Verebély út 14.; cégjegyzékét vezeti a Székesfehérvári Törvényszék Cégbírósága, cégjegyzékszám: 07-10-001413, a továbbiakban „Társaság”) vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettese(i) javadalmazása, valamint a jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások rendszerének meghatározása.

Jelen Javadalmazási Politika célja a Társaság üzleti stratégiája, hosszú távú érdekei és fenntarthatósága elősegítése, átlátható, költséghatékony és kiszámítható működésének előmozdítása, az ezekhez szükséges szabályozás meghatározása a kapcsolódó jogszabályi előírásokkal összhangban.

##### A Javadalmazási Politika személyi hatálya

A Javadalmazási Politika személyi hatálya a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény 2. § 2. pontjának megfelelően a Társaság Igazgatóságának, Felügyelőbizottságának tagjaira, valamint a vezérigazgatóra, vezérigazgató-helyettes(ek)re (együtt: „Igazgatók”) terjed ki.

##### A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya

A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya a fentiekben meghatározott személyek javadalmazási elveire és rendszerére, továbbá a jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveire, rendszerére terjed ki.

### 2. fejezet

#### Irányadó jogszabályok

##### Irányadó jogszabályok:

- a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (Hrsz. tv.)
- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.)
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
- a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény (MRP tv.)

### 3. fejezet Alapelvek

A Társaság az Igazgatók részére csak a Ptk. 3:268. § (2) bekezdés szerint Közgyűlésen véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett javadalmazási politika alapján fizethet ki javadalmazást.

A Javadalmazási Politika alkalmazása során érvényesülnie kell az átláthatóság követelményének.

A javadalmazás megállapításánál figyelemmel kell lenni az arányosság követelményére, az adott személy felelősségére, munkavégzésének hatékonyságára, elért eredményeire, tapasztalatára, a Társaságnál eltöltött idejének hosszára, a Társaság gazdasági és pénzügyi helyzetére, célkitűzéseinek megvalósítására. A javadalmazás mértékének meghatározásánál törekedni kell arra, hogy az ésszerű és valódi teljesítményt díjazó, a gazdasági célkitűzések megvalósítását elősegítő, és a hatékony munkavégzésre ösztönző legyen.

### 4. fejezet

#### A javadalmazás különböző rögzített és változó összetevőinek megjelölése, a biztosítható jutalmak és egyéb juttatások valamennyi formája, relatív aránya

A Társaság által alkalmazott javadalmazási formák:

#### 4.1. Rögzített javadalmazás (alapbér, tiszteletdíj)

Az alapbér összege a vonatkozó munkaszerződésekben kerül rögzítésre. Az éves alapbér a rögzített havi alapbér éves összege (rögzített komponens). Az alapbér a munkaszerződés alapján garantált, havi fix kifizetés. Az alapbérek rendszeresen felülvizsgálatra kerülnek a munkaerőpiaci versenyképesség biztosítása érdekében.

#### 4.2. Részvényjuttatás, részvényopció

A Társaság támogatja az Igazgatóság tagjai, vezérigazgató, vezérigazgató-helyettes(ek) és a további, a Javadalmazási Politika hatálya alá nem tartozó munkavállalói számára a részvényopciós (MRP) program keretében történő javadalmazást. A Társaság a részvényjuttatást, illetve opciós megoldásokat az MRP Javadalmazási Politikájának szabályai szerint nyújtja. A részvényalapú javadalmazás az érdekeltségi rendszer megteremtésével hozzájárul a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához.

#### 4.3. A munkavállalók egészére kiterjedő egységes cafetéria juttatások

A Társaság támogatja a cafetéria elemek alkalmazását, a Cafetéria Szabályzat szerint minden munkavállaló – így a vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) is – cafetéria juttatásra jogosultak.

A javadalmazás különböző rögzített és változó összetevői, az Igazgatóknak biztosítható juttatások formái a fentiek szerint kombinálhatók, relatív arányuk a juttatás függvényében alakul.

A jelen Javadalmazási Politika kialakítása során az arányosság elvének alkalmazásával figyelembevételre kerültek a Társaság munkavállalóinak fizetése és foglalkoztatásuk feltételei.

Az Igazgatóság tagjait a Közgyűlés választja, az általa meghatározott időtartamra. A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) határozatlan idejű munkaviszonyban állnak a Társasággal.

## 5. fejezet

### Az Igazgatóság tagjaira vonatkozó szabályok

#### Javadalmazás

Az igazgatósági tagok - köztük az igazgatóság elnöke - díjazását a Társaság Közgyűlése a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével határozza meg.

Az Igazgatóság tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy annak mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára, arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének.

Az Igazgatóság tagjai megbízási jogviszonyban látják el tevékenységüket.

#### A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

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

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

A javadalmazáshoz kapcsolódó feltételek:

Tisztség	Jogviszony és annak tartama	Megbízási díjon túli egyéb javadalmazás, juttatás	Megszüntetés feltételei	Megszüntetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, kor- engedményes nyugdíj jellemzői
elnök	megbízási jogviszony határozatlan	nincs	Ptk. és Alapszabály szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
tag	megbízási jogviszony határozatlan	nincs	Ptk. és Alapszabály szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint

## 6. Fejezet

### A Felügyelőbizottság tagjaira vonatkozó szabályok

#### Javadalmazás

A Felügyelőbizottság tagjainak díjazását a Társaság Közgyűlése a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével határozza meg. A Felügyelőbizottság tagjai kizárólag rögzített összegű

javadalmazásban részesülhetnek, javadalmazásuk változó összetevőket, részvényalapú juttatásokat, külön díjazást, jutalmat nem tartalmazhat.

A Felügyelőbizottság tagjai megbízási jogviszonyban látják el tevékenységüket.

#### A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

A Felügyelőbizottság tagjait a Közgyűlés jogosult tisztségükből bármikor, indokolás nélkül visszahívni.

A Felügyelőbizottság tagjainak e jogviszonyukra tekintettel, megbízatásuk bármely okból történő megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

A javadalmazáshoz kapcsolódó feltételek:

Tisztség	Jogviszony és annak tartama	Megbízási díjon túli egyéb javadalmazás, juttatás	Megszűntetés feltételei	Megszűntetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, kor- engedményes nyugdíj jellemzői
elnök	megbízási jogviszony határozott	nincs	Ptk. szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
tag	megbízási jogviszony határozott	nincs	Ptk. szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint

## 7. fejezet

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

#### Javadalmazás

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

A vezérigazgató és vezérigazgató-helyettes(ek) személyi alapbérének meghatározásánál a tisztséggel együtt járó felelősség mértékét, a tisztség gazdasági életben betöltött jelentőségét, a megvalósítandó gazdasági célkitűzéseket kell figyelembe venni. Mértékét úgy kell megállapítani, hogy ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára, arányban álljon a vezérigazgató/vezérigazgató-helyettes(ek) munkavégzésével, és a Társaság gazdasági eredményével.

A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) a rögzített javadalmazás mellett részvényalapú javadalmazásra is jogosulttá válhatnak a 8. fejezetben foglaltak szerint, valamint számukra a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 77/C. §-a szerinti, munkavállalói értékpapírjuttatási program keretében szerzett jövedelem is biztosítható. Prémiumfeltétel évente, a Társaság gazdasági teljesítményének jövőbeli javulásához kapcsolódó, a Társaság éves számviteli beszámolójában foglalt adatokkal alátámasztható adatokhoz tűzhető. A cafeteria juttatás mértéke munkakörönként eltérő lehet, de előzetesen meghatározott feltételhez nem köthető.

A vezérigazgató, vezérigazgató-helyettes(ek) esetében a 8. fejezet szerinti, Munkavállalói Résztulajdonosi Programhoz kapcsolódó pénzügyi teljesítménykritériumok alkalmazandók.

A változó javadalmazást a Társaság visszakövetelheti, ha annak alaptalanságát jogerős bírósági határozat megállapítja.

#### A vezérigazgató/vezérigazgató-helyettes(ek) jogviszonya megszűnése esetére biztosított juttatások

A vezérigazgató/vezérigazgató-helyettes(ek) jogviszonya megszüntetésére, a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatásokra az Mt. rendelkezései az irányadóak.

A javadalmazáshoz kapcsolódó feltételek:

Tisztség	Jogviszony és annak tartama	Munkabéren túli - a valamennyi munkavállalót megillető juttatáson felüli - egyéb javadalmazás, juttatás	Megszűntetés feltételei	Megszűntetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, kor- engedményes nyugdíj jellemzői
vezérigazgató	munkaviszony határozatlan	MRP Program a 8. fejezet szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
vezérigazgató-helyettes	munkaviszony határozatlan	MRP Program a 8. fejezet szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	mindenkor hatályos jogszabályok szerint

## 8. fejezet

### Részvényalapú javadalmazás, MRP Szervezet

A Társaság Közgyűlése 9/2022. (04.22.) sz. közgyűlési határozatával 2022. április 22. napján elhatározta Munkavállalói Résztulajdonosi Program (a továbbiakban: „MRP”) megindítását és MRP Szervezet létrehozását. A 2024. december 23-i Közgyűlés 5/2024. (12.23.) sz. közgyűlési határozatával, majd a 2026. március 16-i Közgyűlés 9/2026. (03.16.) sz. közgyűlési határozatával a 9/2022. (04.22.) sz. közgyűlési határozat első és második bekezdését hatályában fenntartotta. A hatályos rendelkezések szerint a Közgyűlés elhatározta Munkavállalói Résztulajdonosi Program (a továbbiakban: „MRP”) megindítását és MRP Szervezet létrehozását. A Közgyűlés felhatalmazta az Igazgatóságot az MRP végrehajtásához fűződő döntések meghozatalára, szükséges lépések megtételére, ennek keretében különösen az MRP Javadalmazási politikájának és az MRP Szervezet Alapszabályának előkészítésére, elfogadására, az MRP Szervezet meghatalmazottja és vezető tisztségviselője megbízására, a további kapcsolódó okiratok aláírására, bírósági nyilvántartásba vételi eljárás lefolytatására.

*Az első MRP Program keretében a Társaság általa kibocsátott ÉRDUFERR Nyrt. törzsrészcvényeket juttat ingyenesen nem pénzbeli vagyoni hozzájárulásként az MRP Szervezet részére, melynek alapján az MRP résztvevői ellenérték nélkül szerezhetnek ÉRDUFERR Nyrt. törzsrészcvényeket az MRP Javadalmazási politikájának megfelelően, feltéve, hogy a gazdasági teljesítmény jövőbeli javulását alátámasztó feltétel teljesül. Az első MRP Programban a gazdasági teljesítményjavulás teljesülésének alátámasztására a számviteli beszámoló szerinti EBITDA adat változása alkalmazandó. Az MRP Program további feltételeit az Igazgatóság határozza meg a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény rendelkezéseinek megfelelően.*

*A 2026. március 16-i Közgyűlés 11/2026. (03.16.) sz. közgyűlési határozatának I. pontjában felhatalmazta az Igazgatóságot a határozathozatal napjától számított 18 hónap időtartamra további, névre szóló, dematerializált előállítású ÉRDUFERR Nyrt. Törzsrészcvények (a továbbiakban: "saját részcvények") Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP) céljára történő megszerzésére, az e célból megvásárlásra kerülő saját részcvények teljes vételára nem haladhatja meg a 18 hónapos felhatalmazási időszak alatt a 75.000.000 Ft összeget. A felhatalmazás összesen 75.000.000 darab saját részcvényig terjed, a megszerzhető darabszám a 75.000.000 Ft keretösszeg vételi árfolyamnak megfelelő osztásával értelmezendő. Visszterhes megszerzés esetén a saját részcvények ellenértéke a Társaság osztalékként felosztható vagyona terhére fizethető ki, a részcvények vételára legkevesebb 1 Ft/db, legfeljebb 200 Ft/db lehet. A saját részcvények megvásárlására tőzsdéi vagy tőzsdén kívüli kereskedésben is sor kerülhet. A felhatalmazás alapján teljes, illetve részleges vásárlás is lehetséges, valamint a felhatalmazási időszakon belül sor kerülhet többszöri részcvényvásárlásra is, egészen addig, amíg a fenti limiteket el nem éri a felhatalmazás keretében vásárolt saját részcvények mennyisége vagy teljes vételára. A Közgyűlés egyúttal az Igazgatóság számára a 6/2024. (12.23.) sz. közgyűlési határozatban biztosított, saját részcvények megszerzésére vonatkozó közgyűlési felhatalmazást hatályon kívül helyezte.*

## 9. fejezet

### A Javadalmazási Politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás

A Javadalmazási Politika meghatározása a vonatkozó jogszabályok és a Társaság Alapszabálya rendelkezéseinek, valamint a Társaság közgyűlési határozatainak megfelelően történik.

A Társaságnál Javadalmazási Bizottság nem működik. A Javadalmazási Politikát az Igazgatóság készíti elő, fogadja el, és terjeszti a Közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás céljából. Ha a Közgyűlés elutasítja a Javadalmazási Politikát, akkor a Társaságnak az átdolgozott javadalmazási politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő Közgyűlésen elő kell terjesztenie.

A Javadalmazási Politika felülvizsgálatát az Igazgatóság kezdeményezheti, ez esetben a Javadalmazási Politika módosítására vonatkozó javaslatot a Közgyűlés elé terjeszti.

A Javadalmazási Politika végrehajtásáért az Igazgatóság felelős.

A Javadalmazási Politikával kapcsolatos döntéshozatali eljárásokban az Igazgatóság az Ügyrendje szerint jár el.

A döntéshozatal során nem szavazhat az a tag, akinek javadalmazását a döntés esetlegesen érintené.

## 10. fejezet Záró rendelkezések

A Társaság a részvényeseknek a javadalmazási politikával és a jelentésekkel kapcsolatos véleményét és szavazatát figyelembe véve alakítja ki Javadalmazási Politikáját.

A Javadalmazási Politika a Közgyűlés által történő elfogadással lép hatályba.

A Javadalmazási Politikát elfogadását követően a Társaságra irányadó közzétételi szabályok szerint nyilvánosságra kell hozni.

*Jelen Javadalmazási Politikát a Társaság Közgyűlése 10/2022. (04.22.) sz. közgyűlési határozatával 2022. április 22. napján elfogadta, a 2023. április 28-i Közgyűlés, a 2025. április 28-i Közgyűlés, majd a 2026. április 27-i Közgyűlés módosította.*