

Navigator Investments Nyilvánosan Működő Részvénytársaság

(cégjegyzékszám: 13-10-04253501-10-140965; székhely: 2040 Budaörs, Gyár utca 2.1075
Budapest, Madách Imre út 13-14.)

Javadalmazási Politikája

*A **NAVIGATOR INVESTMENTS Nyrt.** (a továbbiakban Társaság) a javadalmazási irányelvek kialakításánál az alábbi szabályozási környezetet vette figyelembe: A Ptk. 3:268. §-ának (2) bekezdése alapján a nyilvánosan működő részvénytársaság közgyűlésének a hatáskörébe tartozik a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazása és ösztönzési rendszere irányelveinek meghatározása. A törvény nem rendelkezik a javadalmazási irányelv tartalmáról és annak részleteiről. A tőzsdei társaságokra kiterjednek az Európai Bizottságok Ajánlásai, amelyeknek rendelkezéseit a BÉT a felelős társaságirányítási ajánlások körében átvette. (2004/913/EK; 2005/162/EK). Az irányelveket a Ptk 3:268. § rendelkezései szerint a társaság közgyűlése elé kell terjeszteni.*

Hatályos: 20253.~~május-június~~ 1. napjától

Elfogadva: ..28/2023~~35~~(IV.297). sz. számú közgyűlési határozattal

1. Bevezető

- 1.1. A Navigator Investments Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (~~cégjegyzékszám: 13-10-042535; székhely: 2040 Budaörs, Gyár utca 2.~~~~cégjegyzékszám: 01-10-140965; székhely: 1075 Budapest, Madách Imre út 13-14.~~; a továbbiakban: **Társaság**) a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (a továbbiakban: **Hrt.**) 16. § (1) bekezdésében és 29. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettségének eleget téve, a Társaság igazgatóira vonatkozóan megalkotja az alábbi javadalmazási politikát (a továbbiakban: **Szabályzat**).
- 1.2. Jelen Szabályzat célja, hogy a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához igazodó javadalmazási elveket és gyakorlatot határozzon meg, ezzel is növelve a transzparenciát valamint a részvényesi kontrollt a javadalmazási feltételek felett. Jelen Szabályzat megalkotásának további célja, hogy a Társaság részvényesei világos, érthető és átfogó áttekintést kapjanak az Igazgatókra vonatkozó javadalmazási elvekről.
- 1.3. A Társaság javadalmazási stratégiájának alapelvei:
- a javadalmazási irányelv alkalmazásának alapvető célja, hogy a Társaság a vezető állású személyek és munkavállalók részére olyan érdekeltségi rendszert alakítson ki, amely a hosszú távú célok megvalósítását preferálja a rövid távú érdekekkel szemben.
 - a Társaság a jogszabályi kereteken belül az egyes előírásokat a méretéből és tevékenységének jellegéből eredő sajátosságaival összhangban alkalmazhatja.
 - a Társaság felelőssége, hogy a javadalmazási politikát úgy alakítsa ki, hogy az nem csak a Társaságra, hanem a csoporthoz tartozó vállalkozások vezető állású személyeire és munkavállalóira is kiterjedjen.
 - a teljesítményjavadalmazás egyes eszközeit oly módon kell kiválasztani, hogy az ösztönözze a vezető állású személyeket és munkavállalókat az intézmény hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő utólagos korrekciókra.
 - az igazgatóság tagjai saját javadalmazásukról nem dönthetnek, hanem a döntéshozatalt vagy a felügyelőbizottság, vagy a közgyűlés hatáskörébe kell utalni.
 - A Társaság a javadalmazási politikáját úgy alakítja ki, hogy az megfelelő módon támogassa a Társaság dinamikus fejlődését az érdekeltségébe tartozó iparágakat jellemző sajátosságok, a Társaság hosszú távú üzleti stratégiája, továbbá a mindenkor hatályos jogszabályi környezet kiemelt figyelembevételével. A Társaság hazai alapítású és központú, tőzsdén jegyzett vállalat, így mindenekelőtt szem előtt kell tartania az etikus üzleti magatartás és a legmagasabb szintű transzparencia kapcsán felmerülő elvárásokat.
 - Az érdekeltségnek elő kell mozdítania a hosszú távú értékteremtést, a nyereséges és hatékony működésre irányuló törekvéseket, a magas szintű kockázatkezelésen alapuló vállalatvezetést.
 - A Társaság elengedhetetlen elvárásnak tartja a vezető testületek munkájának évenkénti értékelését. Az irányító és ellenőrző testületek tagjainak személyenkénti értékelését tartja indokoltnak a testületek elnökei által. Az értékelés során meg kell

vizsgálni a testületi tagok hozzáértését, a végzett munka eredményességét is. A felsővezetők munkájának értékelése az Igazgatóság elnökének feladata. A menedzsment és munkavállalók személy szerinti értékelését a vezérigazgató, valamint az általa erre felhatalmazott vezető(k) végzi(k).

- Az Igazgatóság elvégzi az érdekeltség versenyképességének rendszeres monitorozását a piaci viszonyok ismeretében, azzal, hogy a piaci átlagnál nagyobb hangsúly helyeződjön a teljesítményalapú javadalmazásra, mert ez a kompenzációs struktúra komoly versenyelőnyt jelenthet a Társaság számára, és erőteljesen javítja a teljesítőképességet és motivációt. A megszerezhető jövedelem szorosan kapcsolódjon a vállalati célok eléréséhez, a Társaság feladatainak magas szakmai színvonalon, kitűzött határidőben történő megvalósításához. E szerint minden olyan munkavállaló esetén, akiknek mindezekre számottevő ráhatása van, a Társaság az alapbér mellett teljesítménybér, illetve teljesítmény bónusz bevezetését is indokoltnak tartja.

2. A Szabályzat hatálya

2.1. Személyi hatály

2.1.1. A Hrt. 2. § 2. pontjának megfelelően a Szabályzat személyi hatálya az alábbi személyekre terjed ki: a Társaság vezető állású munkavállalóira (a továbbiakban: „vezetők”).

2.1.2. Az Igazgatóság és Felügyelőbizottság tagjai külön javadalmazás ellenében látják el tevékenységüket.

2.1.3. A Társaság javadalmazási irányelvének személyi hatálya alá tartoznak

2.1.3.1. A management tagjai és a befolyást gyakorló munkavállalók:

2.1.3.1.1. az ügyvezetési feladatokat ellátó személyek

2.1.3.1.2. operatív irányítást végző vezetők, így különösen az egyes szakterületek, leányvállalatok és üzletágak vezetői,

2.1.3.1.3. független, ellenőrzési funkciót betöltő személyek,

2.1.3.1.4. egyedi mérlegelés alapján olyan munkavállaló, aki tevékenysége során egyénileg, illetve valamely szervezeti egységen, bizottságon vagy munkacsoporton keresztül jelentős befolyást gyakorolhat a Társaság teljesítményére,

2.1.3.2. A Társaság leányvállalatai

2.1.3.2.1. Társaság leányvállalatainál a javadalmazási politikát úgy kell kialakítani, hogy az egyes vállalkozásra vonatkozó iparági szabályozásnak megfelelően és jelen irányelvek értelemszerűen kerüljenek alkalmazásra a csoporthoz tartozó vállalkozások vezető állású személyeire és munkavállalóira is.

2.2. Tárgyi hatály

2.2.1. Jelen Szabályzat a vezetők részére nyújtott javadalmazás formáit, mennyiségét és az ezzel kapcsolatos szabályokat rögzíti.

2.3. Időbeli hatály

2.3.1. Jelen Szabályzat 2025. június 1. napjától hatályos, mint a 2023. május 1 napjától hatályos

Szabályzat módosított változata, így, annak rendelkezései a Hrt. 29. § (3) bekezdései értelmében a Társaság 2023. pénzügyi évétől kerülnek alkalmazásra.

3. Eltérés a Szabályzattól

- 3.1. Jelen Szabályzattól csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni. Kivételes esetnek minősülnek azok az esetek, amikor a Szabályzattól való eltérés a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosításához szükséges. A szabályzattól való eltérést az Igazgatóság elnöke hagyja jóvá.

4. Szabályzat tartalma

- 4.1. Jelen Szabályzat tartalmazza a Társaság különböző rögzített és változó javadalmazási összetevőinek megjelölését, ideértve vezető állású munkavállalóknak biztosítható jutalmak és egyéb juttatások valamennyi formáját.
- 4.2. A vezetők javadalmazása fix, társasági és egyedi szintű teljesítményhez kötött bónusz és értéknövekményhez kötött részvényalapú összetevőkből áll.
- 4.3. A javadalmazásra vagy annak arányos részére a vezető a megbízásának-, munkaviszonyának kezdetétől, egészen a megbízatás-, vagy a munkaviszony megszűnésének napjáig jogosult, függetlenül a megbízatás, vagy munkaviszony megszűnésének okától.
- 4.4. A Szabályzatban meghatározott javadalmazás kizárólag a Társaság közgyűlése elé terjesztett javadalmazási politika alapján, a Ptk. 3:268. § (3) bekezdésében foglalt véleménynyilvánító szavazást követően teljesíthető.
- 4.5. Abban az esetben, ha már van jóváhagyott Hrt. szerinti Szabályzat és a Társaság közgyűlése nem hagyja jóvá a javasolt új Hrt. szerinti Javadalmazási Politikát, az Igazgatók és a felügyelőbizottsági tagok részére a Társaság a meglévő jóváhagyott Hrt. szerinti Javadalmazási Politikának megfelelően továbbra is fizethet javadalmazást, és az átdolgozott Hrt. szerinti Javadalmazási Politikát a soron következő közgyűlésen kell előterjeszteni jóváhagyás céljából.

5. Az irányelv végrehajtása során alkalmazott juttatási formák és a juttatás elvei

- 5.1. A javadalmazási irányelv szempontjából minden, a jogszabályban meghatározott, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatást figyelembe kell venni.
- 5.2. A Társaság tartózkodik a szabályozásban meghatározott előírások megkerülésére alkalmas technikák alkalmazásától (más vállalkozásokon, vagy más személyek közbeiktatásával történő kifizetés, munkavállalói szerződés mellett vállalkozói szerződés alkalmazása stb.).
- 5.3. A Társaság az alábbi javadalmazási formákat alkalmazza:
- 5.3.1. rögzített javadalmazás (alapbér, megbízási díj);
 - 5.3.2. teljesítmény szerinti pénzbeli javadalmazás (bónusz);
 - 5.3.3. szolgálati személygépkocsi juttatás, vagy költségtérítés;

- 5.3.4. cégérték növekmény alapú, halasztott javadalmazású részvényjuttatás, illetve opció;
- 5.4. A Társaság nem támogatja a menedzsment tagjaival a munkajogi szabályok adta feltételektől eltérő megállapodásokat megkötését, továbbá azt, hogy a munkakörük eredményes betöltéséhez indokolt munkaeszközökön felül egyéb természetbeni juttatásban részesítse őket. Azt tartja helyesnek, ha költségtérítést is csak munkájukhoz kapcsolódóan, az éves tervekben meghatározott mértékben számolják el. A Társaság ennek figyelembevételével nem javasolja tagjai, vagy a menedzsment részére a nyugdíjjuttatást, 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.
- 5.5. A Társaság a cégvezető javaslata alapján átlátható és következetes módon határozza meg a teljesítménybérben részesülők körét és a teljesítményhez igazodó javadalmazás arányát azzal, hogy ennek során figyelemmel legyen a különböző szakterületeken és pozíciókban megnyilvánuló eltérő hozzáadott értékre. A teljesítményhez igazodó javadalmazás meghatározása kötődjön egyrészt a vállalati célok megvalósulásához, továbbá az érintett személynek a kitűzött célok eléréséhez is, amelyet rendszeres időszakonként kell meghatározni.

6. A teljesítményhez kötött bónuszok

6.1. Éves teljesítmény bónusz

A Társaság és/vagy annak valamennyi tagvállalatainál előre meghatározott éves üzleti eredmény, illetve tervteljesítés függvényében, előre meghatározott szempontok és képlet alapján számított évi egyszeri pénzjuttatás az Éves beszámoló elfogadását követően.

Az éves teljesítmény bónusz általános szabályai

Minden Éves beszámoló elfogadását követően a Társaság és tagvállalatai adott üzleti évre vonatkozó üzleti eredmény cél mutatók tervteljesítésének függvényében a vezetők éves teljesítmény bónuszra jogosultak. Ennek mértéke az üzleti tervek elfogadását követően kerül meghatározásra. A bónuszfizetés kifizetési feltételeit a minden évben meghatározásra kerülő „Jövedelem összesítő és bónuszlap” tartalmazza.

Amennyiben az üzleti eredmény cél mutatók tervteljesítése nem éri el az adott üzleti évre tervezett eredmény 75%-át, úgy Éves teljesítmény bónusz nem fizethető.

Amennyiben az üzleti eredmény cél mutatók tervteljesítése eléri, vagy meghaladja a tervezett szintet, úgy az Éves teljesítmény bónusz kifizethető. A terv túlteljesítés azonban maximum 130%-ig vehető figyelembe minden egyes üzleti eredménycél-mutató vonatkozásában.

A fenti szabályok általános érvényűek, azonban az Igazgatóság elnöke egyedi döntéssel ezektől eltérhet.

Bónuszkifizetésre csak a tárgyévre vonatkozó beszámoló elfogadását követően

kerülhet sor.

6.2. Éves osztalékbónusz

Minden évben az Éves beszámoló elfogadását követően a Társaság osztalékkifizetésre vonatkozó döntésének, illetve a fizetendő osztalék mértékének alapján a jogosult vezetők Éves osztalék bónuszra jogosultak.

Ennek mértéke az osztalékkifizetési döntés elfogadását követően kerül meghatározásra.

Az osztalékbónusz alapja a Társaság részvényesei felé megállapításra kerülő osztalékfizetés mértékéhez kötött. Az Éves osztalék bónusz a kifizetésre kerülő osztalék %-ában kerül meghatározásra, melyet a vezetők között kell felosztani.

A bónuszfizetés mértékét a minden évben meghatározásra kerülő „Jövedelem összesítő és bónuszlap” tartalmazza.

6.3. Részvénybónusz

6.3.1. A részvényjuttatás alapja

A részvényjuttatás, mint eredményességhez kötött, a javadalmazási rendszer részét képező, érdekeltségi rendszerű juttatás a cégcsoport cégértékének növekedésén alapszik.

A cégérték meghatározását és számítási módját a „cégérték számítási modell” tartalmazza. A cégérték számítási modell minden évben, az Éves beszámoló elfogadását követően, az új tényadatok beépítésével frissül.

6.3.2. A részvényjuttatás alapvető szabályai

A részvénybónusz évente kerül meghatározásra.

A juttatásra jogosult a vezetők körét az Igazgatóság elnöke határozza meg. A juttatásra a vezető attól az időponttól válik jogosulttá, amikor legalább 1 évet eltöltött a felsővezetői pozícióban.

A részvényjuttatás első alkalommal a vezetői pozícióban eltöltött 5. év után válik esedékessé (lehívhatóvá), ezt követően évente. Az Igazgatóság egyedi döntése alapján ettől a szabálytól a vezető javára el lehet térni. Amennyiben a vezető foglalkoztatása az 5 éves időszak lejárta előtt megszűnik, úgy lehetőség van a kompenzációról közös megegyezéssel megállapodni.

6.3.3. A részvényjuttatás vezetőnkénti meghatározása

Valamennyi vezető számára előzetesen rögzített képlet alapján kerül sor a juttatható részvények darabszámának meghatározására.

Az egyes vezetők számára eltérő képlet határozható meg, melyben a betöltött pozíció, az ellátandó feladatok, illetve egyéb munkáltatói szempontok érvényesülhetnek.

Az egyes vezetők számára meghatározott egyedi számítási képlet keretén belül lehetőség van az egyes érdekeltségek és üzletágak értéknövelő szerepének és a Felsővezető ezen érdekeltségekkel és üzletágakkal összefüggő tevékenységének elismerésére, vagyis az egyedi számítási képlet tartalmazhat érdekeltség-, illetve

üzletág alapú súlyozást, eltérítést.

6.3.4. A részvényjuttatás módja

Részvényjuttatást a főrészvényes (Igazgatóság elnöke), illetve a Társaság saját részvényeinek terhére lehet végrehajtani, illetve új részvények kibocsátásával.

A részvényjuttatás alkalmával az egyes Vezetők a számukra meghatározott számú részvény megvásárlására, illetve jegyzésére válnak jogosulttá.

A részvények megvásárlási, vagy jegyzési árfolyamát az Igazgatóság elnöke határozza meg.

A részvényvásárlásról, illetve jegyzésről a Felek egyenként, külön Részvényvásárlási, illetve Jegyzési Szerződésben rendelkeznek a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően.

6.3.5. MRP keretén belüli részvényjuttatás

Amennyiben a Társaságnál javadalmazási MRP szervezet jön létre, úgy a 6.3.1. – 6.3.4. pontokba foglalt rendelkezéseket az MRP Javadalmazási Politikában foglaltakkal kell alkalmazni, úgy, hogy ellentmondás esetén az utóbbi a meghatározó.

7. A teljesítményértékelés módszere és rendszere

- 7.1. A Társasági célok meghatározásakor az adózás előtti eredmény, az egyéni célok meghatározásakor az adott személy konkrét célkitűzései kerüljenek rögzítésre. Az év közbeni be nem tervezett rendkívüli projektek költség- és eredményhatásai ne kerüljenek figyelembevételre. Az egyes célok elérését évente kell ellenőrizni és értékelni. A teljesítményhez igazodó javadalmazás (teljesítménybér) kifizetésére ezen értékelés elvégzését követően kerülhet sor. Az értékelést az Igazgatóság elnöke és a vezérigazgató végezze a féléves tőzsdei jelentések, az éves beszámoló, továbbá az egyes személyek célkitűzései megvalósulásának ellenőrzése alapján.
- 7.2. A teljesítményértékelés során a mennyiségi és minőségi követelmények megfelelő arányát az értékelt munkavállaló tevékenysége és felelősségi körének függvényében kell meghatározni. A mennyiségi és minőségi követelmények arányára alkalmazott elveket a Társaság HR feladatokat ellátó szervezeti egysége dokumentálja és minden munkavállaló szintjén meghatározza. A mennyiségi követelmények hosszabb időszakot kell figyelembe venni, amely időszak alatt már megállapítható a munkavállaló tevékenységének tényleges hatása az intézmény működésére.

8. A kifizetésre alkalmazandó eljárások és korlátozások

- 8.1. A teljesítményhez kötött juttatások kifizetésének ütemét a célkitűzések teljesítéséhez és az adott terület jellegzetességeit figyelembe véve kell meghatározni. Javasolt évesnél rövidebb időszakokat kijelölni, és pénzügyi kockázatokat a lehetséges legalacsonyabb szinten tartva kiírni a jogosultság és kifizetés szabályait. A javadalmazás kiszámításának alapjául vett teljesítménymutatóknak tartósan fennálló és valós eredményeken kell alapulnia. Az éves elszámolású teljesítményhez kötött javadalmazás kifizetésére kizárólag akkor kerülhet sor, ha az a Társaság cash-flow helyzetét nem veszélyezteti. A Társaság támogatja, a vezérigazgató, a felsővezetők és

a leányvállalatok vezetői számára részvényopciós program kiírását annak érdekében, hogy a Társaság hosszú távú értéke emelkedésében, az árfolyam kedvező alakulásában a felsővezetők minél inkább érdekelték legyenek.

- 8.2. A Társaság támogatja az ügyvezetési feladatokat ellátó személyekkel a munkahely elvesztéséhez kapcsolódóan olyan megállapodás megkötését az Mt. 228. § rendelkezései alapján, amely szerint a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél. Ilyen megállapodás megkötésére a Társaság érdekeinek a biztosítása érdekében olyan munkavállalóval kerülhet sor, aki a Társaság, illetve leányvállalata vezetésében, működésében fontos pozíciót tölt be és a Társaságnak, illetve a leányvállalatának érdeke fűződik ahhoz, hogy a munkavállaló meghatározott ideig ne helyezkedjen el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél. E feltételek biztosítása érdekében a munkavállaló személyéről és a megállapodás feltételeiről az Igazgatóság elnöke jogosult dönteni.

9. A Javadalmazási Politika kapcsolata a Társaság munkavállalóinak helyzetével

- 9.1. A Társaság mind a vezetőket, mind a Társaság többi munkavállalóját érintő javadalmazási struktúra kialakítása során kiemelt figyelmet fordított arra, hogy a Társaság valamennyi munkavállalójának és vezetőjének elhivatottságát a Társaság növekedése iránt hosszú távon fenntartsa.
- 9.2. A Társaság a jelen Szabályzat kialakítása során figyelembe vette (megvizsgálva a különböző piaci motivációs rendszereket, mint pl. MRP, béren kívüli juttatás, ESOP) a munkavállalóinak bérezését és a foglalkoztatás egyéb feltételeit.

10. A vezetői tisztségek alapjául szolgáló szerződések

- 10.1. Az vezetők ügyvezetési tevékenységüket határozatlan idejű munkaszerződés vagy megbízási szerződés alapján, továbbá a részvényjuttatásra kijelölt felsővezetői kör tekintetében külön menedzserszerződés alapján végzik.
- 10.2. Kiegészítő, illetve korengedményes nyugdíjazással kapcsolatos programot a Társaság nem tart fenn.
- 10.3. A vezetők munkaszerződésai megszűnésének vagy megszüntetésének esetére biztosított juttatásokra, felmondási időre a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rendelkezései irányadók.
- 10.4. A Társaság az Igazgatók és a felügyelőbizottsági tagok megbízási szerződéseinek megszüntetése esetére juttatásokat nem biztosít. Az Igazgatóra és a felügyelőbizottsági tagra alkalmazandó felmondási idő és a megszüntetés feltételei a Ptk. 3:25. §-ra figyelemmel került kialakításra megbízási szerződésekben.
- 10.5. A megbízási szerződésekben 30 napnál rövidebb felmondási határidő nem alkalmazható, ide nem értve az azonnali felmondásra vonatkozó szabályokat.

11. Javadalmazási politika végrehajtása, felülvizsgálata

- 11.1. A Társaságnál javadalmazási bizottság nem működik, így a javadalmazási politikát és annak módosítását a Társaság Igazgatósága készíti el és a közgyűlés elé terjeszti a Ptk. 3:268. § (2) szerinti véleménynyilvánító szavazásra.
- 11.2. Ha a közgyűlés a javasolt javadalmazási politikát elutasítja, akkor a Társaság igazgatóságának az átdolgozott javadalmazási politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő közgyűlésen elő kell terjesztenie.
- 11.3. 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.
- 11.4. A javadalmazási politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a közgyűlés napirendjére kell tűzni.
- 11.5. A Társaság igazgatósága az évi rendes közgyűlés összehívását megelőzően felülvizsgálja a Társaság javadalmazási politikáját, és az esetleges módosításra vonatkozó javaslatát a közgyűlési előterjesztésekkel egyidejűleg közzéteszi. Amennyiben Szabályzat módosítása nem szükséges, úgy a Társaság igazgatósága erről tájékoztatja a közgyűlést.
- 11.6. Az Hrt. szerinti javadalmazási politikával és a Hrt. szerinti javadalmazási politika alapján meghatározott javadalmazással kapcsolatos összeférhetetlenségeket azonosítani és megfelelő módon mérsékelni kell.
- 11.7. A Szabályzat végrehajtásáért a Társaság igazgatóságának elnöke felel.

12. Nyilvánosságra hozatal

- 12.1. Jelen Szabályzatot a véleménynyilvánító közgyűlési szavazást követően a Társaság a honlapján haladéktalanul nyilvánosságra hozza a szavazás dátumával és eredményével együtt.
- 12.2. A javadalmazási politika annak érvényessége alatt díjmentesen elérhető a Társaság honlapján.

13. Javadalmazási jelentés

- 13.1. A Társaság évente javadalmazási jelentést készít, mely világos és közérthető módon mutatja be a vezetők részére az előző üzleti évben konkrétan megállapított és juttatott javadalmazást. A javadalmazási jelentést az éves rendes közgyűlésre kell előterjeszteni.
- 13.2. A javadalmazási jelentés elkészítéséért a Társaság igazgatósága felelős, melyet a közgyűlés elé terjeszt véleménynyilvánító szavazásra. A Társaság igazgatósága minden szükséges lépést megtesz annak érdekében, hogy a javadalmazási jelentés megfeleljen a jelen Szabályzatban és a jogszabályban foglalt előírásoknak.
- 13.3. A Társaság felügyelőbizottsága a javadalmazási jelentés közgyűlés elé terjesztését megelőzően ellenőrzi, hogy a javadalmazási jelentés megfelel-e a jelen Szabályzatban és az abban foglaltak figyelembevételével a jogszabályban előírtaknak, szerepelnek-e benne a szükséges információk. Amennyiben a Társaság felügyelőbizottsága azt állapítja

meg, hogy a javadalmazási jelentés nem felel meg az előírásoknak, felhívja a Társaság igazgatóságát a szükséges lépések megtételére. Amennyiben a hibák vagy hiányosságok javítására nem kerül sor, a Társaság felügyelőbizottsága jogosult a közgyűlésen az észlelt hibákról, hiányosságokról és az általa megtett intézkedésekről a részvényeseket tájékoztatni.

13.4. A javadalmazási jelentés azt is ismerteti, hogy az előző üzleti évre vonatkozó javadalmazási jelentésről való véleménynyilvánító közgyűlési szavazás hogyan került figyelembevételre.

13.5. A javadalmazási jelentés az alábbi információkat kell tartalmazza az egyes Igazgatók és a felügyelőbizottsági tagok vonatkozásában:

- a) a javadalmazás teljes összegét összetevőkre bontva, valamint annak ismertetését, hogy a teljes javadalmazás hogyan felel meg az elfogadott javadalmazási politikának és hogyan járul hozzá a Társaság hosszú távú teljesítményéhez, valamint információt arról, hogyan alkalmazták a teljesítménykritériumokat;
- b) legalább a legutóbbi öt üzleti évben a javadalmazás éves változását, a Társaság teljesítményének és a Társaság nem igazgató munkavállalói átlagos javadalmazásának ezen időszak alatti fejlődését - teljes munkaidős egyenértékben kifejezve, és az összehasonlítást lehetővé tévő módon bemutatva;
- c) az azonos, a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény szerinti anyavállalatot és annak minden leányvállalatát magába foglaló csoporthoz tartozó társaságoktól kapott minden javadalmazást;
- d) a juttatott részvények számát, a kifizetési árfolyamát;
- e) tájékoztatást a javadalmazási politika végrehajtására vonatkozó eljárástól való bármely eltérésről és a Hrt. 17. (5) bekezdésével összhangban alkalmazott bármely eltérésről, ideértve a kivételes körülmények jellegének ismertetését, továbbá azon konkrét elemek megjelölését, amelyektől eltértek.

A javadalmazási jelentést a Társaság a véleménynyilvánító közgyűlési szavazást követően a honlapján tízéves időtartamra — díjmentesen — nyilvánosan elérhetővé teszi.

14. Záró rendelkezés

14.1. A javadalmazási politikával szembeni jogszabályi követelményekre is figyelemmel a Társaság nem tesz közzé a jelen Szabályzatban olyan információt, amelynek a nyilvánosságra hozatala üzleti érdekét vagy üzleti titokhoz való jogát súlyosan sértené.

14.2. A Szabályzat 2023. május-június 1 napjától hatályos, azonban rendelkezései a Hrt. 29. § (3) bekezdése alapján 2023. január 1. napjától alkalmazandóak.

A Navigator Investments Nyilvánosan Működő Részvénytársaság
Munkavállalói Résztulajdonosi Programjának Javadalmazási Politikája
(MRP Javadalmazási Politika)

hatálybalépés napja:

Definíciók

Jelen MRP Javadalmazási Politika alkalmazása során az alábbi kifejezések a következő jelentéssel bírnak:

„Alapító”	A Navigator Investments Nyrt., amely igazgatósági határozatával dönt az MRP megindításáról, annak végrehajtására létrehozza az MRP Szervezetét és az MRP folyamatos működtetése érdekében pénzbeli vagyoni hozzájárulást juttat az MRP Szervezet részére, illetve teljesíti a jelen MRP Javadalmazási Politikában meghatározott kötelezettségeit.
„Alapszabály”	Az MRP Szervezetnek, a Navigator Investments Nyrt. – mint Alapító – által elfogadott létesítő okirata.
„Árbevétel”	Az a forintban kimutatott érték, amely megfelel a Navigator Investments Nyrt. és az Eredményességi Feltételekbe beszámító leányvállalatainak a Navigator Investments Nyrt. adott üzleti évre vonatkozó konszolidált éves beszámolójában kimutatásra kerülő konszolidált éves nettó árbevételének.
„BÉT”	A Budapesti Értéktőzsde Nyrt., mint a Megszerezhető Részvények nyilvános kereskedelmét biztosító multilaterális kereskedési rendszer működtetője.
„EBITDA”	Az a forintban kimutatott érték, amely megfelel a Navigator Investments Nyrt. és az Eredményességi Feltételekbe beszámító leányvállalatainak a Navigator Investments Nyrt. adott üzleti évre vonatkozó konszolidált éves beszámolójában kimutatásra kerülő, adók, kamatok és értékcsökkenési leírás nélkül számított konszolidált üzleti eredményének.

„Eredményességi Feltétel”

Az MRP Tv. 24/B. § (1a) bekezdésének megfelelő, a Navigator Nyrt. gazdasági teljesítményének jövőbeli javulásához kapcsolódó feltétel, melyet a Navigator Nyrt. közgyűlése által elfogadott és nyilvánosságra hozott konszolidált számviteli beszámolójában foglalt adatok támasztanak alá. Az Eredményességi Feltétel megvalósulásáról vagy meg nem valósulásáról az adott Program Eredményességi Feltételében rögzített üzleti évre vonatkozó beszámoló alapján a Navigator Nyrt. igazgatósága határoz, azzal, hogy az Eredményességi Feltétel teljesülésének napja az adott Program hatálybalépésének napjától számított 24. hónap elteltét követő első nap.

„Feltöltési Határidő”

Azon határidő, ameddig a Programban Résztvevők javadalmazását biztosító pénzbeli vagyoni hozzájárulást az Alapító az MRP Szervezet részére bocsátja.

„Kedvezményezett”

A Résztvevő által halála esetére a Tagi Részesedésének jogosultjaként írásban megjelölt személy.

„Kizáró Feltétel”

Az Eredményességi Feltételek megvalósulása esetén sem részesül a Résztvevő MRP Javadalmazásban az alábbi feltételek bekövetkezte esetén, amely esetekben a Résztvevő automatikusan kikerül az MRP Szervezetből, és Tagi Részesedése pénzre való átváltás nélkül a Navigator Nyrt.-re mint alapítóra száll át:

- (i) amennyiben a Résztvevő munkaviszonya – akár próbaidő alatt, akár azt követően – munkavállalói felmondással vagy közös megegyezéssel szűnik meg;
- (ii) amennyiben a Résztvevő munkaviszonya munkáltatói azonnali felmondással vagy próbaidő alatti munkáltatói felmondással szűnik meg;
- (iii) amennyiben a Résztvevőt a Navigator írásbeli figyelmeztetésben vagy egyéb munkaügyi szankcióban részesíti;
- (iv) amennyiben a Navigator a részvételt meghatározott munkakör betöltéséhez köti, és ez a munkakör megváltozik;
- (v) amennyiben a Navigator a részvételt igazgatósági tagság vagy egyéb meghatározott vezetői tisztség vagy pozíció betöltéséhez köti és a Résztvevőnek ez a tagsága, tisztsége vagy pozíciója megszűnik.

„Leányvállalat”

A Navigator Nyrt. belföldi és külföldi leányvállalatai. A leányvállalatok gazdasági teljesítményének Eredményességi Feltételbe való beszámíthatóságáról jelen MRP Javadalmazási Politika és annak mellékletei rendelkeznek.

„Lemondó Nyilatkozat”	A jelen MRP Javadalmazási Politikán alapuló adott Program személyi hatálya alá tartozó magánszemély által tett azon nyilatkozat, amelyben kijelenti, hogy az adott Programban nem kíván részt venni.
„Meghatalmazott”	Az MRP Szervezet legfőbb szerve jogkörében eljáró, az Alapító által e feladattal megbízott ügyvédi iroda.
„Megszerezhető Részvények”	Az egyes Programokban a Részvevők által megszerezhető pénzügyi eszközök: 10 forint névértékű, HU0000207733 ISIN azonosító alatt nyilvántartott, dematerializált formában előállított Navigator törzsrészvények, illetőleg ezek adott Programra, illetőleg adott Programban Részvevőkre vonatkozó maximális darabszáma, mely darabszámot – illetőleg a darabszám számítási módját – a Navigator adott Programot jóváhagyó igazgatósági határozatban állapítja meg.
„Megszerezhető Részvények Ellenértéke”	Az egyes Programokban Részvevők által Megszerezhető Részvények forintban megváltott ellenértéke, amelyet az adott Program határoz meg.
„MRP”	Az MRP Tv. szerinti Munkavállalói Résztulajdonosi Program.
„MRP Javadalmazás”	Az adott Program során Megszerezhető Részvények összértéke, illetőleg az azok helyébe lépő ellenérték (Megszerezhető Részvények Ellenértéke) összesen.
„MRP Szervezet”	Az MRP Javadalmazási Politika végrehajtása érdekében, a pénzügyi vagyoni hozzájárulás ellenében megszerzett pénzügyi eszközök kezelésére az Alapító által létrehozott jogi személyiséggel rendelkező szervezet.
„MRP Tv.”	A Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény.
„Mt.”	A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
„Munkavállaló(k)”	A Navigator és mindenkor leányvállalatainak azon munkavállalója/munkavállalói, aki(k) jogosult(ak) részt venni valamely, az MRP Javadalmazási Politikán alapuló Programban.
„Navigator Nyrt.” vagy „Navigator”	A Navigator Investments Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (székhelye: 2024 Budaörs, Gyár u. 2.; Asz.: 22702463-2-13 Cg.: 13-10-042535).

„Program”

A jelen MRP Javadalmazási Politika keretein belül megvalósított olyan, az MRP Tv.-nyel összhangban felállított program, amelynek konkrét paramétereiről (így különösen a Program indításáról, időtartamáról, hatályba lépéséről, a Részvevőkről, a Részvevők által Megszerezhető Részvényekről és a Megszerezhető Részvények Ellenértékéről, valamint ezek megszerzésének feltételeiről) a Társaság Igazgatósága határoz. A jelen MRP Javadalmazási Politika a Programok általános feltételeit tartalmazza, az egyes Programok különös feltételeit a jelen MRP Javadalmazási Politika mellékletei tartalmazzák a Navigator vonatkozó igazgatósági határozatainak megfelelő tartalom szerint.

„Program hatályba lépése” Az egyes Programok hatálybalépésének napja az a nap, amelyen az alapjául szolgáló (az adott Programot tartalmazó) Javadalmazási Politikát közokiratba, vagy ügyvéd, kamarai jogtanácsos által ellenjegyzett okiratba foglalták, vagy az Igazgatóság határozata által meghatározott, ennél későbbi nap.

„Ptk.”

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény.

„Részvevő”

A jelen MRP Javadalmazási Politikán alapuló adott Program személyi hatálya alatt álló Vezetők és Munkavállalók bármelyike, aki az adott Programot jóváhagyó határozat által meghatározottak szerint jogosult egy vagy több Programban való részvételre, és az adott Program feltételeinek megismerésétől számított 15 napon belül legalább teljes bizonyító erejű magánokiratban (Lemondó Nyilatkozat) nem nyilatkozik akként, hogy a Programban nem kíván részt venni.

„Tagi Részesedés”

A jelen MRP Javadalmazási Politika keretében megszerezhető jogok és kötelezettségek összességét megtestesítő részesedés. A Tagi Részesedés a Program során megszerezhető MRP Javadalmazást testesíti meg. A jelen MRP Javadalmazási Politikában meghatározott Tagi Részesedéseket az Alapító pénzbeli vagyoni hozzájárulása ellenében és/vagy nem pénzbeli vagyoni hozzájárulása keretében megszerzett pénzügyi eszközök biztosítják.

„Tartási Időszak”

Tekintettel arra, hogy az Alapító által, az MRP Szervezeten keresztül teljesítendő javadalmazások teljesíthetősége érdekében juttatott pénzbeli vagyoni hozzájárulás ellenében megszerzett pénzügyi eszközökön közvetlenül Tagi Részesedés keletkezik az MRP Tv. alapján, a Tagi Részesedések alapjául szolgáló pénzügyi eszközök megszerzésétől azok pénzre történő átváltásáig/átadásáig, illetve ezen Tagi Részesedések megkeletkeztetésétől azok bevonásáig kettő évnek kell eltelnie.

„Tájékoztató”	Az Alapító által, az MRP Szervezeten keresztül történő kifizetések végrehajtása, illetve ellenőrizhetősége érdekében kiadott tájékoztatója.
„Társaság”	A Navigator Investments Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (székhelye: 2024 Budaörs, Gyár u. 2.; Asz.: 22702463-2-13 Cg.: 13-10-042535).
„Vezető(k)”	A Navigator Nyrt. azon vezető tisztségviselője/vezető tisztségviselői, és felsővezetője/felsővezetői, aki(k) jogosult(ak) részt venni valamely, az MRP Javadalmazási Politikán alapuló Programban.
„Ügyvezető”	Az MRP Szervezet ügyvezetéséért felelős természetes személy.
„Xtend”	Jelenti a BÉT által működtetett multilaterális kereskedési rendszert, amely harmadik felek pénzügyi eszközökre irányuló, vételi és eladási szándékát hozza össze megkülönböztetésmentes módon, szerződést eredményezve.

Az MRP Javadalmazási Politika tárgya, célja

Jelen MRP Javadalmazási Politika tárgya a Navigator Investments Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (székhelye: 2024 Budaörs, Gyár u. 2.; Asz.: 22702463-2-13, Cg.: 13-10-042535) Résztevői számára az MRP Javadalmazási Politika keretén belül biztosított MRP Javadalmazásnak az MRP Szervezeten keresztül történő teljesítése.

Az MRP Javadalmazási Politika alapelve – a Társaság üzleti céljainak megvalósításával egyidejűleg – a Programban Résztevő személyeknek a Társaság sikereiben történő részesítése. Ennek érdekében a Társaság a Résztevők számára átlátható és kiszámítható javadalmazási rendszert biztosít. Az MRP Javadalmazási Politika a Társaság hosszú távú üzletfejlesztési terveit és szemléletét is tükrözi, melynek célja a Társaság gazdasági teljesítményének növelése. Az MRP Javadalmazási Politika célja olyan javadalmazási rendszer kialakítása, amely összhangban van a Társaság üzleti stratégiájával és annak teljesítménye javulását, valamint azon keresztül a részvényesi érték növelését célozza, az ahhoz kapcsolódó HR stratégiával, a Társaság hosszú távú érdekeivel, valamint a vállalati értékekkel összhangban, miközben vonzó javadalmazást kínál a Résztevők számára. Az MRP Javadalmazási Politika a vállalati teljesítmény hosszú távú növelésének ösztönzésével biztosítja, hogy a Programban Résztevők érdekei egybeessenek a Társaság érdekeivel. A Társaság alapvető célja, hogy a Résztevőket a minőségi munkavégzés mellett a teljesítmény növelésére is ösztönözze, érdekeltté tegye őket a Társaság hosszú távú eredményes működésében és ezen keresztül a részvényesi érték további növelésében. Az MRP Javadalmazási Politika is elősegíti a Résztevők elkötelezettségének növekedését és érdekeltté teszi őket a Társaság értéke növekedésében azáltal, hogy javadalmazásukat a vállalati teljesítmény növekedésétől teszi függővé. Az MRP Javadalmazási Politika további célja a Résztevők Társaság irányába történő hosszú távú elköteleződésének növelése. A Társaság 2024-ben közzétette a befektetőknek szóló 3 éves növekedési stratégiáját, ennek sikerre vitelét kívánja támogatni jelen MRP Javadalmazási Politikájával.

Az MRP Javadalmazási Politika személyi, tárgyi, időbeli hatálya

3.1. Személyi hatály

Az MRP Javadalmazási Politika személyi hatálya az adott Programot jóváhagyó igazgatósági határozat szerint a következő személyekre terjedhet ki:

(i) a Társaság vagy annak meghatározott Leányvállalatai által az Mt. szerinti jogviszonyban vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatott személyekre; illetőleg (ii) a Társaság igazgatósági tagjaira.

Az egyes Résztevőket és így az egyes Programok személyi hatályát a jelen Javadalmazási Politikának az adott Programra vonatkozó melléklete határozza meg.

Az adott Program személyi hatálya alá tartozó Vezetők és Munkavállalók, mint Résztevők részvétele a jelen MRP Javadalmazási Politika szerinti Programokban nem kötelező. A részvételre jogosultak az adott Program feltételeinek megismerésétől számított 15 napon belül dönthetnek akként, hogy nem kívánnak részt venni a Programban, és ezen szándékukat ezen határidőben legalább teljes bizonyító erejű magánokiratban (Lemondó Nyilatkozat) jelzik.

3.2. Tárgyi Hatály

A jelen MRP Javadalmazási Politika a Programok keretében biztosított javadalmazás alapelveit, az MRP szervezet által megszerezhető pénzügyi eszközök és a Résztevők Tagi Részesedésére vonatkozó feltételeket tárgyalja. Az alapelvek minden Résztevőre nézve kötelező érvényűek.

3.3. Időbeli hatály

A jelen Javadalmazási Politika és azon belül az egyes Programok az Alapító által meghatározott időpontban lépnek hatályba. Jelen Javadalmazási Politika határozatlan ideig marad hatályban. Jelen Javadalmazási Politika – a legutoljára indított Programmal végződően – hatályát veszti a Társaság igazgatóságának ilyen értelmű határozathozatala esetén, vagy akkor, amikor az MRP Szervezet valamennyi Résztevővel elszámolt.

A jelen MRP Javadalmazási Politika módosítása vagy hatályon kívül helyezése

A jelen MRP Javadalmazási Politika csak írásban, közokiratba vagy ügyvéd, kamarai jogtanácsos által ellenjegyzett okiratba foglaltan módosítható.

A jelen MRP Javadalmazási Politika az MRP Tv. alapján csak úgy módosítható vagy helyezhető hatályon kívül, hogy a módosítás, illetve a hatályon kívül helyezés ne eredményezze a Résztevők Programokhoz kapcsolódóan már meglévő jogai vagy észszerű várakozásai csökkenését, illetve megghiúsulását, vagy a Programokkal összefüggésben korábban vállalt terheik növekedését, kivéve, ha a jelen MRP Javadalmazási Politika módosítása vagy hatályon kívül helyezése jogszabályi változás, vagy más, hatósági ajánlásnak vagy iránymutatásnak történő megfelelés okán válik szükségessé. Az MRP Javadalmazási Politika ebből az okból történő módosítása vagy hatályon kívül helyezése nem jelenti a Résztevők adott Programokhoz kapcsolódóan már meglévő jogai vagy észszerű várakozásai csökkenését.

Közzététel

- 5.1. A jelen MRP Javadalmazási Politika és az azon alapuló Programok előírásait hozzáférhetővé kell tenni valamennyi érdekelt fél számára, belső körben az MRP Szervezet vezetői, munkavállalói, illetve az MRP Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó Részvevők és a Navigator számára egyaránt.
- 5.2. A jelen MRP Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó minden Munkavállalónak joga van a többi az MRP Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó Munkavállalóval azonos feltételekkel megismerni a jelen MRP Javadalmazási Politikát.
- 5.3. Az MRP Szervezetben megszerzett egyes Tagi Részesedések MRP Szervezetben megtestesített részesedés mértéke tekintetében, a Munkavállaló csak a saját részesedési mértékét jogosult megismerni.

Az MRP feltöltése, az Alapítói vagyoni hozzájárulás

- 6.1. Az Alapító a Részvevőkre tekintettel a Feltöltési Határidőnek megfelelően az MRP Javadalmazás folyamatos alkalmazása érdekében az Alapszabályban meghatározott módon pénzbeli vagy nem pénzbeli vagyoni hozzájárulást juttat az MRP Szervezet részére, legkésőbb a Feltöltési Határidőig, az MRP Szervezeten keresztül teljesítendő javadalmazás forrásának megteremtése érdekében.
- 6.2. Az Alapító a 6.1. pontban meghatározott vagyoni hozzájárulás teljesítésével egy időben írásban tájékoztatja az MRP Szervezetet az adott Programra vonatkozó Eredményességi Feltételről.
- 6.3. Az Alapító által juttatott vagyoni hozzájárulás (az MRP Szervezet Alapszabályának eltérő rendelkezése hiányában) az MRP Szervezet alapítói vagyona és az alapítói vagyonton felüli saját tőkéje javára történik.
- 6.4. Az Alapító által juttatott vagyoni hozzájárulás a Részvevők adott Programra vonatkozó MRP Javadalmazását biztosítja.
- 6.5. Az Alapító az általa juttatott vagyoni hozzájárulás fejében az MRP Szervezetben alapítói részesedésre nem válik jogosulttá, annak fejében a Részvevők szereznek ellenérték nélkül Tagi Részesedést, olyan arányban, ahogyan az általuk megszerezhető MRP Javadalmazás a teljes MRP Javadalmazás összegéhez aránylik.

Az MRP Szervezet

- 7.1. Az MRP Szervezet feladata a jelen MRP Javadalmazási Politika keretében a Tagi Részesedések alapjául szolgáló pénzügyi eszközök kezelése az MRP Javadalmazási Politika végrehajtása céljából.

- 7.2. Az MRP Szervezet legfőbb szerve jogkörében az Alapító által ezen feladattal megbízott ügyvédi iroda, mint Meghatalmazott jár el. Az MRP Szervezet ügyvezetését az Ügyvezető látja el.
- 7.3. Az MRP megindításával, az MRP Szervezet működésével és megszűnésével összefüggő (így különösen, de nem kizárólagosan a székhely és a bank- és értékpapírszámlák fenntartásából, a Meghatalmazott, az Ügyvezető és a munkavállalók díjazásából, a pénzügyi eszközök kezeléséből eredő) költségek és ráfordítások az Alapítót terhelik. A költségekből és a ráfordításokból azt a részt, amely az MRP Szervezetnél merült fel, az Alapító köteles megtéríteni, kivéve, ha az Alapszabály más módon rendelkezik a költségek, illetve ráfordítások fedezetének megteremtéséről.
- 7.4. Az MRP Szervezet feladata ellátásának részletes szabályait az MRP Szervezet Alapszabálya állapítja meg.

Az MRP Szervezetben történő részvétel

- 8.1. Az MRP Szervezetben részt vesz, és ezáltal az MRP Szervezetben adott Programra vonatkozóan Tagi Részesedést szerez az a Vezető és Munkavállaló, aki:
- (i) az MRP Javadalmazási Politikán alapuló adott Program személyi hatálya alá tartozik (3.1.) és
 - (ii) az adott Program feltételeinek megismerését követő 15 napon belül nem tesz olyan Lemondó Nyilatkozatot, amelyben kijelenti, hogy az adott Programban nem kíván részt venni.
- 8.2. Az Alapító minden Program vonatkozásában a Feltöltési Határidőt megelőző 30. napig, a feltöltést megelőzően köteles biztosítani, hogy az adott Program személyi hatálya alá tartozó Vezetők és Munkavállalók a Program feltételeit megismerhessék.
- 8.3. Abban az esetben, ha az MRP Szervezetben való részvétel alapjául szolgáló – az Alapítóval vagy annak Leányvállalatával létesített – jogviszony a Feltöltési Határidőt követően keletkezik, a vonatkozó Program tekintetében az adott magánszemélyt MRP Javadalmazás nem illeti meg.

Az MRP Szervezet által kezelt Tagi Részesedések

- 9.1. Az MRP Javadalmazási Politika alapján az adott Program tekintetében a Résztvevő Tagi Részesedésre jogosult, amely megtestesíti a Résztvevőre meghatározott adott Program szerinti MRP Javadalmazást.
- 9.2. A Résztvevő Tagi Részesedése alapján jogosult a Résztvevőket az MRP Tv. alapján megillető jogok gyakorlására.
- 9.3. A Résztvevő Tagi Részesedését másra nem ruházhatja át, valamint azt biztosítékul nem adhatja és más módon nem terhelheti meg.

- 9.4. A Résztevő, halála esetére, jogosult egy Kedvezményezettet kijelölni, akire halálakor a Tagi Részesedés átszáll. A Kedvezményezettet az elhunyt Résztevőt megillető jogosultságok illetik meg és az elhunyt Résztevőt terhelő kötelezettségek terhelik, azzal, hogy a Kedvezményezett halála esetére újabb kedvezményezettet nem jelölhet meg, és a rá átszállt Tagi Részesedés nem örökölheto. Kedvezményezett hiányában az elhunyt Résztevő Tagi Részesedése a Résztevő halálának napjával átszáll az Alapítóra.
- 9.5. Amennyiben a Résztevő jogviszonya az adott Program Eredményességi Feltételében rögzített üzleti évre vonatkozó beszámolót elfogadó közgyűlési határozat meghozatalát megelőzően bármely okból megszűnik (kivéve egyedül a Résztevő elhalálozását), a Résztevőnek az MRP Szervezetben való Tagi Részesedése a jogviszonyban töltött utolsó napon megszűnik, és a Résztevő által az MRP Szervezetben megszerzett Tagi Részesedés átszáll az Alapítóra („**Programban Való Részvételi Jogosultság Megszűnése**”).
- 9.6. Az MRP Szervezet Ügyvezetője a Résztevőkről és Tagi Részesedéseikről, valamint az Alapítóról, az Alapító Tagi Részesedéseiről folyamatos nyilvántartást vezet.

Az MRP Javadalmazás MRP Szervezeten keresztül történő teljesítése, a Tagi Részesedés bevonása

- 10.1. Az adott Program Eredményességi Feltételében rögzített üzleti évre vonatkozó beszámolót elfogadó közgyűlést követően a Navigator Nyrt. igazgatósága határozatot hoz arról, hogy a Programra vonatkozó Eredményességi Feltétel teljesült-e. Az Alapító a jelen pontban meghatározott döntéséről a jelen MRP Javadalmazási Politika szerinti Tájékoztatóban tájékoztatja az MRP Szervezetet.
- 10.2. Amennyiben a Program tekintetében meghatározott Eredményességi Feltétel nem valósul meg, úgy az adott Program tekintetében az MRP Szervezeten keresztül nem lehet MRP Javadalmazást teljesíteni a Résztevők részére. Amennyiben adott Résztevő tekintetében bekövetkezik valamely Kizáró Feltétel, úgy az érintett Résztevő MRP Javadalmazásra nem válik jogosulttá. Az előzőekben írtak szerinti Tagi Részesedéseken Alapítói Tagi Részesedés keletkezik.
- 10.3. Amennyiben a Résztevő jogviszonya alatt szülessz szabadságot vagy fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, teljes munkaidőben történő foglalkoztatottsága részmunkaidőben történő foglalkoztatottságra változik, vagy a Résztevő nyugdíjassá válása miatti munkaviszonya megszüntetésre kerül, a Résztevő időarányosan válik jogosulttá az MRP Javadalmazásra. Amennyiben ezen időarányosság alapján a Résztevő 50 százalékosnál kisebb mértékben válna jogosulttá az MRP Javadalmazásra, úgy ez Kizáró Feltételnek minősül, és a Résztevő automatikusan kikerül az MRP Szervezetből. A Résztevőt időarányosan megillető MRP Javadalmazás – MRP Szervezeten keresztül történő – elszámolása a jelen MRP Javadalmazási Politika rendelkezései szerint történik azzal, hogy a Résztevőt arányosan megillető Tagi Részesedésrészt meghaladó részesedésen Alapítói Tagi Részesedés keletkezik.

- 10.4. A Programban Való Részvételi Jogosultság Megszűnése, az adott Program céljának teljesítése vagy annak megghiúsulása esetén a Résztevő Tagi Részesedése az Alapszabályban részletezett módon kerül bevonásra.
- 10.5. Az Alapító a Programban Való Részvételi Jogosultság Megszűnése miatt rá átszállt Tagi Részesedést legkésőbb a Programban Való Részvételi Jogosultság Megszűnésének napját követő második közbenső mérleg vagy beszámoló fordulónapját képező napig bevonja. A Résztevőt az MRP Szervezetben megszerzett Tagi Részesedésének Alapítóra történő átszállása miatt kártérítés vagy más ellenszolgáltatás nem illeti meg.
- 10.6. A Résztevő Tagi Részesedéséből származó igénye az Alapító által az adott Programra meghatározott Esedékességi Feltétel teljesülését követően válik esedékessé, amelyet az MRP Szervezet a Tagi Részesedés alapjául szolgáló Megszerezhető Részvények piaci értéken történő kiadásával (transzferálásával) vagy a Megszerezhető Részvények értékesítését (pénzre váltását) követően a Megszerezhető Részvények Ellenértékének átutalásával teljesít a Résztevő részére.
- 10.7. A Megszerezhető Részvényeket vagy a Megszerezhető Részvények Ellenértékét a Résztevő ellenérték nélkül szerzi meg, az MRP Szervezet azonban jogosult visszatartani a Megszerezhető Részvények vagy a Megszerezhető Részvények Ellenértékének olyan hányadát, amely fedezetet nyújt a Résztevőt terhelő adó- és járulékkötelezettségek teljesítésére. A Megszerezhető Részvények kiadásának (transzferálásának) és a Megszerezhető Részvények Ellenértéke átutalásának költsége az MRP Szervezet működési költségének minősül.
- 10.8. Az MRP Szervezet a Résztevő Tagi Részesedését az Eredményességi Feltétel teljesülésének megállapítását követően, de még a Megszerezhető Részvények vagy a Megszerezhető Részvények Ellenértékének kiadását megelőzően bevonja.
- 10.9. A Résztevőnek a Tagi Részesedése bevonásából eredő igényét az MRP Szervezet csak az annak keletkezését követő fordulónapra vonatkozó közbenső mérleg vagy beszámoló elfogadását követően teljesítheti.
- 10.10. Az MRP Szervezet összes Tagi Részesedésének együttes bevonása csak az MRP Szervezet jogutód nélküli megszűnése esetében, végelszámolás keretében, a végelszámolási zárómérleg mérlegfordulónapjával történhet meg. Ebben az esetben a Résztevőknek a Tagi Részesedésük bevonásából eredő igényét a vagyonfelosztási javaslatnak megfelelően kell kielégíteni.

Tájékoztató

- 11.1. Az Alapító az MRP Szervezeten keresztül történő kifizetések végrehajtása, illetve ellenőrizhetősége érdekében a Program hatályba lépését követő második év május 31. napjáig köteles tájékoztatni az MRP Szervezetet a Program vonatkozásában meghatározott Eredményességi Feltétel megvalósulásáról.

- 11.2. Az Alapító által megküldött Tájékoztatóban szereplő adatok hibájából, hiányosságából vagy a Tájékoztató elkésett voltából az MRP Szervezetet nem terheli felelősség a Résztevők irányába.

Számviteli nyilvántartás

Az MRP Szervezet számviteli nyilvántartásait köteles olyan módon vezetni, hogy azok alapján a jelen MRP Javadalmazási Politika végrehajtása nyomon követhető, ellenőrizhető legyen. Erre tekintettel az MRP Szervezet

- (i) legalább évente egyszer közbenső mérleget készít, a közbenső mérleg elfogadásáról a Meghatalmazott a fordulónapot követő 30 napon belül dönt,
- (ii) az MRP Javadalmazási Politika keretében megszerzett pénzügyi eszközök piaci értékét a közbenső mérleg fordulónapjára, illetve a beszámoló mérlegfordulónapjára megállapítja, valamint a piaci érték változásából eredő különbözetet adózás előtti eredménye javára, vagy terhére elszámolja. A pénzügyi eszközök értékeléséből eredő eredményből a Résztevő csak Tagi Részesedése bevonása esetén részesedhet.

Alapítói Tagi Részesedés

13.1. Alapítói Tagi Részesedés keletkezik a jelen MRP Javadalmazási Politika által nevesített esetekben, illetve minden olyan esetben, amikor a jelen MRP Javadalmazási Politika végrehajtása érdekében, azzal összhangban Résztevői Tagi Részesedés Alapítóra történő átszállására van szükség. Az Alapítói Tagi Részesedés keletkezésének további eseteit – a jelen MRP Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban – az MRP Szervezet Alapszabálya is meghatározhatja.

13.2. Az Alapítói Tagi Részesedésre vonatkozó szabályok:

- (i) az MRP Szervezet az Alapítóra átszálló Tagi Részesedést köteles pénzre átváltani;
- (ii) az Alapítónak az MRP szervezet (felhalmozott) adózott eredményének és ezt meghaladó saját tőkéjének az Alapítóra átszálló Tagi Részesedéshez kapcsolódó pénzügyi eszközök átvételéből, értékeléséből, hozamából és pénzre történő átváltásából eredő részre való igénye azzal a nappal keletkezik, amelyen ezen pénzügyi eszközök pénzre történő átváltása megtörtént. Ugyanezzel a nappal a kapcsolódó Tagi Részesedést az MRP Szervezet (alapítói vagyonának egyidejű, a bevont Tagi Részesedés névértékének megfelelő összegű csökkentésével) bevonja;
- (iii) az Alapítónak a Tagi Részesedése bevonásából eredő igényét az MRP Szervezet csak az annak keletkezését követő fordulónapra vonatkozó közbenső mérleg vagy beszámoló elfogadását követően teljesítheti.

Záró rendelkezések

- 14.1. A Társaság a jelen jóváhagyott MRP Javadalmazási Politikának megfelelően, átlátható módon fizet javadalmazást az MRP Programban Résztvevőknek.
- 14.2. A Társaság az MRP Javadalmazási Politika Igazgatóság általi jóváhagyását és hatályba lépését követően indokolatlan késedelem nélkül közzéteszi a nyilvánosság számára honlapján a jóváhagyott szabályzatot.
- 14.3. Ezen javadalmazási szabályok az „egyértelműség és érthetőség” elvének alapul vételével kerültek megállapításra a jogszabályi keretek teljeskörű figyelembevételével. Az MRP Javadalmazási Politika rendelkezéseitől való eltérés csak és kizárólag a jelen MRP Javadalmazási Politikában foglalt esetekben és módokon megengedett.
- 14.4. Az MRP Javadalmazási Politika felülvizsgálatára szükség szerint, de legalább a hatálybalépést követő évtől kezdődően két évente meg kell történnie.



NAVIGATOR
INVESTMENTS



A NAVIGATOR INVESTMENTS Nyilvánosan Működő Részvénytársaság
(székhely: 2040 Budaörs, Gyár utca 2., cégjegyzékszám: 13-10-042535,
a továbbiakban „Társaság”)

Javadalmazási jelentése (pro forma)

2024. üzleti év

A jelen Javadalmazási jelentés a Társaság 2023. április 27.-i Közgyűlésén elfogadott, a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény szerinti Javadalmazási politika (a továbbiakban: „Javadalmazási politika”) szerint készült.

Az alábbi táblázatban kerül bemutatásra a javadalmazási politikában meghatározott igazgatók (a Társaság Igazgatóságának, Felügyelőbizottságának tagjai, valamint a vezérigazgató, vezető állású munkavállalók) 2024. évi teljes juttatása.

Típus	Név	Beosztás	Megbízás kezdete	Megbízás megszűnése	Javadalmazás bruttó összege 2023	Javadalmazás bruttó összege 2024
IG	Jutasi Zoltán Zsolt	Igazgatóság elnöke	2022.07.28.	-	5 200 000 Ft	6 900 000 Ft
IG	Jutasi Yvette	Igazgatósági tag	2022.07.28.	-	1 833 333 Ft	2 300 000 Ft
IG	Thomas Frater	Igazgatósági tag	2022.07.28.	-	1 833 333 Ft	2 300 000 Ft
IG	Rácz Erika	Igazgatósági tag	2024.06.01	-	-	-
IG	Sóvári Olivér	Igazgatósági tag	2024.06.01	-	-	-
FB	Englőner Erzsébet	Felügyelőbizottsági tag	2022.07.28.	2024.05.29	1 050 000 Ft	1 400 000 Ft
FB	Bertalan Sándor	Felügyelőbizottsági tag	2024.06.01	-	-	-
FB	Szabó Péter	Felügyelőbizottsági tag	2022.07.28.	-	1 050 000 Ft	1 400 000 Ft
FB	Vincze Andrea	Felügyelőbizottság elnöke	2022.07.28.	-	1 500 000 Ft	1 900 000 Ft
V	Bajtek Gyöngyvér	Vezérigazgató	2022.01.01.	-	8 400 000 Ft	8 400 000 Ft
V	Bencze Miklós	Jogi és tranzakciós igazgató	2022.01.01.	-	7 200 000 Ft	7 200 000 Ft
V	Földi Adrienn	Pénzügyi, stratégiai és kontrolling igazgató	2022.09.01	-	7 200 000 Ft	7 200 000 Ft
V	Gerőcs Krisztina	Operatív pénzügyi és számviteli igazgató	2022.08.01	2024.01.14	14 400 000 Ft	545 454 Ft
V	Pallag Róbert	Befektetési igazgató	2022.06.01	-	7 200 000 Ft	8 619 000 Ft
V	Bagossy Tamás	Trifolium ügyvezető	2023.12.14	-	348 387 Ft	7 898 595 Ft
V	Bárány Gyula	Trifolium ügyvezető	2022.11.01	-	15 907 166 Ft	17 134 571 Ft

A Társaság Igazgatósága és Felügyelőbizottsága tagjai kizárólag a Közgyűlés által meghatározott, havi rögzített összegű tiszteletdíjban részesültek. A Felügyelőbizottság tagjait auditbizottsági tagságukra tekintettel külön díjazás nem illette.

A 2024. évben megszűnt megbíztatás, illetve munkaviszony részdíjazásra jutó tiszteletdíja, illetve munkabére időarányosan került elszámolásra, bérszámfejtésre.

NAVIGATOR INVESTMENTS NYRT.

H-2040 Budaörs, Gyár utca 2.

Befektetői kapcsolatok: ir@navigatorinvest.com

info@navigatorinvest.com

www.navigatorinvest.com



NAVIGATOR
INVESTMENTS



A Társaság igazgatói részvényopcióban, részvényalapú javadalmazásban 2024. évben nem részesültek.

Az igazgatók 2024. évi teljes javadalmazása az elfogadott Javadalmazási politikának megfelelően került kifizetésre, és mértéke az Igazgatóság álláspontja szerint a Társaság hosszú távú teljesítményét biztosítja.

A Társaság 2024. üzleti évre vonatkozó Javadalmazási jelentését a fentiek szerint a Társaság Közgyűlése X. sz. közgyűlési határozatával 2025. május 29. napján elfogadta.

NAVIGATOR INVESTMENTS NYRT.

H-2040 Budaörs, Gyár utca 2.

Befektetői kapcsolatok: ir@navigatorinvest.com

info@navigatorinvest.com

www.navigatorinvest.com