

# A FORRÁS nyRt.

a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény rendelkezéseinek megfelelően előterjesztett,  
és a Társaság közgyűlésének ..2020. (IV. 30.) számú határozatával elfogadott

## JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA

### I. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA HATÁLYA

A jelen javadalmazási politika személyi hatálya a Társaság igazgatóságának és felügyelőbizottságának tagjaira (a továbbiakban: „**Igazgató**”) terjed ki.

A Társaság a méretének, belső szervezete tevékenysége jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben határozza meg a Társaság munkavállalói és a jelen politika hatálya alá tartozó személyek részére történő kifizetések és foglalkoztatás feltételeit.

### II. A JAVADALMAZÁS ÖSSZETEVŐI

#### a) Rögzített javadalmazási forma

- Alapbér

A Társasággal munkaviszonyban álló vezérigazgató alapbérre jogosult, amelyet minden hónapot követően, a munkaszerződésben meghatározott napon kap meg a folyószámlájára történő átutalással. Az alapbér az ellátandó területtel kapcsolatos felelősségi szint és az eredményhez való hozzájárulás mértékének figyelembevételével kerül megállapításra, és olyan mértékűnek kell lennie, hogy lehetővé tegye, hogy a javadalmazás kizárólag alapbérből álljon, de ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára.

- Tiszteletdíj

A Társaság felügyelőbizottságának tagjai tiszteletdíjban részesülnek. A tiszteletdíj mértékét a Társaság közgyűlése határozza meg. A felügyelőbizottság tagjainak tiszteletdíját úgy kell megállapítani, hogy annak mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a tisztség ellátásával, de ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára.

A tiszteletdíj mértéke a vezérigazgatói bruttó alapbér díjazás 60%-át nem haladhatja meg.

- Béren kívüli juttatások

A Társaság egységes béren kívüli juttatási rendszert alkalmaz, amely minden munkavállalóra, így a vezérigazgatóra is kiterjed. Ennek keretében a Társaság a munkavállalói részére a következők közül egy vagy egyszerre több juttatást is biztosíthat

- gépjármű használat
- mobiltelefon használat
- laptop-használat
- SZÉP kártya
- jogszabály által engedélyezett készpénzkifizetés.

b) Változó javadalmazási forma

A Társaság nem alkalmaz változó javadalmazási formát. Az Igazgatók nem jogosultak részvényre, részvényopcióra.

### **III. A JAVADALMAZÁSRA VONATKOZÓ SZERZŐDÉSEK**

Az Igazgatóknak a megbízatásuk megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

A Társasággal munkaviszonyban álló vezérigazgató szerződésének időtartama, az alkalmazandó felmondási idő, valamint a felmondási időre járó juttatás, illetve végkielégítés tekintetében a hatályos Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I törvény rendelkezései az irányadók.

### **IV. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA ELFOGADÁSA ÉS FELÜLVIZSGÁLATA**

A javadalmazási politikát a vonatkozó jogszabályok szerint a Társaság közgyűlése határozatával fogadja el. A Javadalmazási politikát, illetve annak felülvizsgálata során átdolgozását a Társaság vezérigazgatója készíti elő, majd a Társaság igazgatósága terjeszti a közgyűlés elé, és javasolja elfogadásra. A javadalmazási politika végrehajtásáért a vezérigazgató a felelős. A javadalmazási politikával kapcsolatos döntéshozatali eljárásban a Társaság igazgatósága az ügyrendje szerint jár el. A javadalmazási politikától csak kivételes esetben, így pl.: veszteséges működés esetén és ideiglenesen lehet eltérni. A változtatás indokoltságáról, mértékéről és időtartamáról a vezérigazgató tesz javaslatot és az Társaság igazgatósága dönt.

### **V. HATÁLYBALÉPÉS**

A jelen javadalmazási politika 2021. január 1. napján lép hatályba.