

A MEGAKRÁN Nyrt. Igazgatóságának előterjesztése a 2020. július 3-i rendkívüli közgyűlés
1. napirendi pontjához

A MEGAKRÁN Nyrt. Javadalmazási Politikája

1. Fejezet

A Javadalmazási Politika tárgya, célja, hatálya

A Javadalmazási Politika tárgya és célja

Jelen Javadalmazási Politika tárgya a MEGAKRÁN Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (8060 Mór, Nemes u. 23.; a továbbiakban: „Társaság”, „MEGAKRÁN Nyrt.”) 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 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, az Igazgatóság elnöke munkaviszonyban látják el tevékenységüket.

Az Igazgatóság tagjai a Munkavállalói Résztulajdonosi Program résztvevői, a részvényalapú javadalmazásukra a 7. fejezetben foglaltak az irányadók.

A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

Az Igazgatóság tagjait a Közgyűlés jogosult tisztségükből bármikor, indokolás nélkül visszahívni az alábbi, Alapszabályban rögzített feltétellel:

Az Igazgatóság tagjai a Közgyűlés által bármikor visszahívhatók, azonban a Közgyűlés legfeljebb egy igazgatósági tag visszahívásáról határozhat érvényesen, azzal, hogy az egy igazgatósági tag visszahívásáról döntő Közgyűlést követő 6 (hat) hónapon belül további igazgatósági tagok visszahívására nem kerülhet sor.

Az Igazgatóság tagjainak - az elnök kivételével - e jogviszonyukra tekintettel a megbízásuk megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

A javadalmazáshoz kapcsolódó feltételek:

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

* valamennyi munkavállalót megillető juttatáson felül

5. 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, 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	Megszüntetés feltételei	Megszüntetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, korengedményes nyugdíj jellemzői
elnök	megbízási jogviszony határozatlan	nincs	Ptk. szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
tag	megbízási jogviszony határozatlan	nincs	Ptk. szerint	nincs	nincs	mindenkor hatályos jogszabályok szerint

6. fejezet A vezérigazgatóra, vezérigazgató-helyettes(ek)re vonatkozó szabályok

Javadalmazás

A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) a Társasággal munkaviszonyban állnak és felettük a munkáltatói jogokat az Igazgatóság gyakorolja.

A vezérigazgató és vezérigazgató-helyettes(ek) személyi alpbérének 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 Munkavállalói Résztulajdonosi Program résztvevői, a részvényalapú javadalmazásra a 7. fejezetben foglaltak az irányadók.

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	Megszüntetés feltételei	Megszüntetés esetén járó kifizetés	Felmondási idő	Kiegészítő, korengedményes nyugdíj jellemzői
vezérig.	munkaviszony határozatlan	nincs	Mt. szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	mindenkor hatályos jogszabályok szerint
vezérig. h.	munkaviszony határozatlan	nincs	Mt. szerint	Mt. szerint	Mt. szerint	mindenkor hatályos jogszabályok szerint

7. fejezet

Részvényalapú javadalmazás, MRP Szervezet

A MEGAKRÁN Nyrt. Közgyűlése 2019. április 29-én felhatalmazta a Társaság Igazgatóságát, hogy vizsgálja meg az MRP bevezetésének feltételeit és amennyiben megfelelőnek tartja a vezető tisztségviselők és munkavállalók hosszú távú ösztönzésére, úgy tegye meg az MRP bevezetéséhez szükséges lépéseket. A Társaság Igazgatósága – a 2019. április 29./14. számú közgyűlési határozatban foglalt felhatalmazás alapján – 2019. december 17-i ülésén döntött arról, hogy a Társaság gazdasági teljesítményének jövőbeli javulása, illetve a munkavállalók tulajdonosi érdekeltségének a megteremtése céljából munkavállalói rész tulajdonosi programot („MRP”) indít, amely célból munkavállalói rész tulajdonosi szervezet létrehozását határozta el Megakrán Munkavállalói Rész tulajdonosi Program Szervezet néven (rövidített neve: Megakrán MRP Szervezet) továbbá elfogadta a kapcsolódó dokumentumokat.

A MEGAKRÁN Nyrt. az általa kibocsátott MEGAKRÁN Nyrt. törzsrészvényeket mint nem pénzügyi vagyoni hozzájárulás juttatja az MRP Szervezet részére.

Az MRP résztvevői a jelen Javadalmazási Szabályzat szerinti Igazgatók (a Felügyelőbizottsági tagok kivételével) valamint az MRP Szervezet Alapszabályában, az MRP Javadalmazási Politikájában meghatározott munkaköröket betöltő munkavállalók. Az MRP-ben résztvevők az MRP Javadalmazási Politikában és a Közgyűlés vagy – a Közgyűlés felhatalmazása alapján - az Igazgatóság által, legalább 24 hónapos időszakra meghatározott feltételek teljesítése függvényében szerezhetnek ingyenesen MEGAKRÁN törzsrészvényeket (MRP részvények). Feltétel(ek): a MEGAKRÁN Nyrt. gazdasági teljesítményének jövőbeli javulása, amely a Társaság nyilvánosságra hozott számviteli beszámolójában foglalt adatokkal alátámasztható, valamint további teljesítménykritériumok, ha adott munkakörre megállapításra kerülnek, és amelyeket az MRP Javadalmazási Politikával és az MRP törvénnyel összhangban a Társaság Közgyűlése vagy – a Közgyűlés felhatalmazása alapján – a Társaság Igazgatósága határoz meg.

Az MRP-ben résztvevők az őket eltérő feltételekkel megillető MRP részvények alapján különböző (egymással nem összevonható) tagi részesedéseket szereznek. Az MRP-ben résztvevők tagi részesedésük alapján jogosultak az MRP-ben résztvevőket az MRP törvény alapján megillető jogok

gyakorlására, továbbá tagi részesedéseik névértékéhez igazodó arányban jogosultak az MRP Szervezet (felhalmozott) adózott eredményéből és azt meghaladó saját tőkéjéből való részesedésre. Az MRP-ben résztvevő kizárólag az adózott eredménynek, illetve a saját tőkének abból a részéből részesedik, amely a résztvevőket megillető pénzügyi eszközök átvételéből, értékeléséből, hozamából vagy pénzre történő átváltásából ered.

Az MRP Javadalmazási Politika hatálya alatt több, a feltételeknek megfelelő MRP Program is indítható, amelyekről a Társaság Közgyűlése vagy felhatalmazása alapján az Igazgatóság határoz.

A Javadalmazási Politikával szembeni jogszabályi követelményeket is figyelembe véve a Társaság nem tesz közzé a jelen Szabályzatban olyan információt, amelynek nyilvánosságra hozatala üzleti érdekét vagy üzleti titokhoz való jogát súlyosan sértené.

8. 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.

9. fejezet

Záró rendelkezések

A Javadalmazási Politika a Közgyűlés által történő elfogadással lép hatályba.

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