



A 4IG NYILVÁNOSAN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA

A HOSSZÚ TÁVÚ RÉSZVÉNYESI SZEREPVÁLLALÁS ÖSZTÖNZÉSÉRŐL ÉS EGYES TÖRVÉNYEK
JOGHARMONIZÁCIÓS CÉLÚ MÓDOSÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ 2019. ÉVI LXVII. TÖRVÉNY ALAPJÁN



Hatályos: 2026.



Preambulum

A 4iG Nyrt. („**4iG Nyrt.**” vagy „**Társaság**”) Igazgatósága, Felügyelőbizottsága, valamint a Társaság Vezérigazgatója, – a Társaság folyamatos fejlődését és növekedését szem előtt tartó – munkájának javadalmazása és értékelése, a Társaság Közgyűlése által elfogadott Javadalmazási Politikában foglaltak szerint történik.

A hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvénynek („**SRD törvény**”) megfelelően és a fenti célokkal összhangban a következő elveket és szabályokat fogadja el a 4iG Nyrt. jelen Javadalmazási Politikában.

I. A Javadalmazási Politika célja

A 4iG Nyrt. Javadalmazási Politika célja a Társaság jövedelmezőségi képességének megfelelő, a 4iG Nyrt. menedzsmentjének és kulcspozíciót betöltő felsővezetőinek a Társasági eredmények elérésében nyújtott teljesítményének elismerése és ösztönzése.

A 4iG Nyrt. Magyarország és a régió meghatározó technológiai vállalatcsoportjaként az informatikai és telekommunikációs szolgáltatások mellett az űr- és védelmi iparban, valamint a kapcsolódó technológiai és digitális infrastruktúrák területén is jelentős szerepet tölt be. A vállalatcsoport komplex, integrált megoldásokkal és szolgáltatásokkal teremt hosszú távú értéket ügyfelei és partnerei számára.

A Vállalat működése stabil, kiszámítható, nagyvállalati alapokra épül, ugyanakkor tevékenységében jelen van az agilis, innovatív, start-up szemlélet is. Tőzsdei vállalatként a folyamatok és tevékenységek transzparensnek, a pénzügyi és szakmai eredmények nyilvánosak.

2026. évben a 4iG Nyrt. új működési és irányítási modellje megváltozott, amellyel a Csoport következő növekedési szakaszát támogatja. Az átalakítás részeként 2026. január 15-től a 4iG Nyrt. irányítási struktúrája megújult. A korábbi, klasszikus vezérigazgatói és vezérigazgató-helyettesi felépítés megszűnt, helyét üzletági és funkcionális felelősségi körökre épülő alelnöki struktúra vette át. A 4iG Csoport stratégiai irányítását, az üzletágak működésének és pénzügyeinek felügyeletét, valamint a kormányzati és nemzetközi üzleti kapcsolatok irányítását a 4iG Nyrt. Igazgatósága látja el, élén elnök-vezérigazgatóval, akinek munkáját az általa irányított hat alelnök támogatja.

A stratégiai átalakítással létrejövő új modellben az operatív vezetés a mérethatékonyságának, az információk és a szaktudás koncentrációjának köszönhetően hatékonyabban szolgálja majd a vállalatcsoport üzleti érdekeit.

A Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés napirendjére kell tűzni.

A Javadalmazási Politika jelen módosítására a Társaság aktuális javadalmazási és ösztönzési rendszerének pontosabb leképezése érdekében került sor.

II. A Javadalmazási Politika személyi hatálya

2026. január 14-ig terjedő időszakban:

- Felügyelőbizottság tagjai,
- Igazgatóság tagjai,
- Vezérigazgató és vezérigazgató-helyettesi pozíciót betöltő munkavállalók.



2026. január 15-től:

- Felügyelőbizottság tagjai,
- Igazgatóság tagjai,
- Vezérigazgató pozíciót betöltő munkavállaló.

III. A Javadalmazási rendszer elemei

A javadalmazási elemek a II. pontban meghatározott jogviszonyok szerint kerülnek bemutatásra, függetlenül attól, hogy adott pozíció mellett a munkavállaló rendelkezik Igazgatósági, vagy Felügyelőbizottsági tagsággal.

1. Igazgatósági tagok javadalmazása

- Az Igazgatóság a 4iG Nyrt. ügyvezető szerve, hatáskörébe tartozik a Társaság irányításával összefüggésben szükséges mindazon döntések meghozatala, amelyek törvény vagy az Alapszabály alapján nem tartoznak a Közgyűlés vagy más társasági szerv kizárólagos hatáskörébe.
- Az Igazgatóság tagjainak javadalmazása fix összegű tiszteletdíjból áll. A tiszteletdíj összegére a Jelölő és Javadalmazási Bizottság tesz javaslatot.
- Az Igazgatóság tagja a javadalmazásra a megbízás időtartamára jogosult, függetlenül a megbízás megszűnésének okától.
- A Társaság Igazgatósági tagjainak járó díjazás elfogadása és módosítása a 4iG Nyrt. Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

2. Felügyelő bizottsági tagok javadalmazása

- A Társaság Felügyelőbizottsága felügyeli az Igazgatóság működését, a jogszabályok, a Közgyűlés által hozott határozatok és döntések végrehajtását, és a Társaság üzleti tevékenységét.
- A Felügyelőbizottsági tagjainak javadalmazása fix összegű tiszteletdíjből áll, egyéb teljesítmény alapú javadalmazásban nem részesülnek. A tiszteletdíj összegére a Jelölő és Javadalmazási Bizottság tesz javaslatot.
- A Felügyelőbizottság tagja a javadalmazásra a megbízás időtartamára jogosult, függetlenül a megbízás megszűnésének okától.
- A Társaság Felügyelőbizottsági tagjainak járó díjazás elfogadása és módosítása a 4iG Nyrt. Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

3. A Vezérigazgató és - 2026. január 14-ig - a vezérigazgató-helyettes munkakörök javadalmazása

3.1 Éves alapbér

Munkaszerződésben rögzített havi alapbér éves összege. Az éves alapbér a teljesítménytől független rögzített javadalmazási elem.

3.2 Éves ösztönző, prémium

Éves ösztönző, prémium változó javadalmazási elem, amely a vállalati és egyéni teljesítmény alapján meghatározott összegben kerülhet kifizetésre az érintett munkavállalói körben.

3.3 Eseti jellegű jutalom



A Javadalmazási Politika által meghatározott társasági célok teljesüléséhez kiemelkedően hozzájáruló teljesítmény elismerésére, eseti jellegű jutalom meghatározható. Az eseti jellegű jutalom változó javadalmazási elem.

Az éves jövedelmen belül a fix (éves alapbér) és változó (éves ösztönző, prémium továbbá az eseti jellegű jutalom) javadalmazási elemek tekintetében a fix javadalmazás részaránya 5–20%, a változó javadalmazás részaránya 80–95 % között alakulhat.

3.4 Hosszú távú ösztönző

A hosszú távú ösztönző az érintett munkavállalók tekintetében az üzleti éveken átívelő, üzleti célok teljesítését, továbbá az érintett pozíciót betöltő munkavállaló megtartását ösztönzi.

A kifizetésre, juttatásra kerülő ösztönző összegszerű meghatározása tekintetében az egyes célok figyelembevételével – az éves fix és változó javadalmazáson felül kerül meghatározásra a célfeladat teljesítési periódusának figyelembe vételével.

3.5 Egyéb juttatások

Az egyéb juttatási elemek a költséghatékonysági szempontok figyelembevételével kerülnek kialakításra. Ennek keretében a munkavállalók Cafetéria szabályzatban meghatározott bérén kívüli – egyéni választáson alapuló - bruttó juttatási csomagra jogosultak.

A munkavállalók munkavégzéséhez kapcsolódóan a társasági Flottakezelési szabályzat alapján céges gépjármű üzleti és magánhasználatra, valamint a gépjármű használatához kapcsolódó költségek elszámolására jogosultak.

A munkavállalók a társaság által meghatározott személybiztosításra, és egészségügyi juttatásra jogosultak.

A munkavállalók jogosultak a társaság által biztosított telekommunikációs szolgáltatás céges és magáncélú használatára; munkavégzéssel összefüggésben képzéseken, konferenciákon való részvételre.

Költségtérítést jogosultak igénybe venni utazási, szállás, étkezési és egyéb juttatásra, amelyek jogszerűen merültek fel a Társaság érdekében végzett feladatok során.

Az egyéb juttatások az érintett munkavállalói kör teljes javadalmazásában maximum 10%-os részarányt képvisel. E korlát alkalmazása során nem kell figyelembe venni a Társaság érdekében, a munkavégzéssel közvetlenül összefüggésben szabályszerűen elszámolt költségtérítéseket.

3.6 Munkavégzésre vonatkozó szerződés elemei

A Javadalmazási Politika munkaviszonyban foglalkoztatott személyi hatály alá eső, az Mt. 208.§ (1) bekezdése szerinti vezető állású munkakörök különösen az alábbiak:

- vezérigazgató
- csoport gazdasági általános vezérigazgató-helyettes (2026. január 14-ig)
- csoport operatív általános és transzformációs vezérigazgató-helyettes (2026. január 14-ig)



- csoport távközlési stratégiáért felelős vezérigazgató-helyettes (2026. január 14-ig)
- űr és védelmi technológiai vezérigazgató-helyettes (2026. január 14-ig)

A pozíciókat betöltő munkavállalók és a Társaság között határozatlan idejű munkaszerződés áll fent.

A munkavállalók munkaszerződésében alkalmazandó felmondási időre a Munka törvénykönyvének vonatkozó rendelkezési az irányadóak.

Munkaviszony megszüntetése esetén a Munka törvénykönyvében meghatározott felmentési idő és végkielégítésen felül, a munkaszerződésben meghatározott esetekben egyedi mértékű juttatásra jogosultak, amelyek összességében a 12 havi távolléti díj összegét nem haladják meg.

A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó felmondási / felmentesítési idő tartama alatt a munkavállaló a Flottakezelési szabályzat, illetve a munkaszerződésében foglaltak alapján használhatja a céges gépjárművet, és jogosult a céges gépjármű használathoz kapcsolódó költségtérítésre.

4. Hosszú távú ösztönzési rendszer

A Társaság a hosszú távú ösztönzési rendszer kialakítását és működtetését a 4iG Munkavállalói Résztulajdonosi Program Szervezet (székhely: 1013 Budapest, Krisztina körút 39.; nyilvántartási szám: 01-05-0000158; „MRP Szervezet”) keretén belül indított programokon keresztül valósítja meg.

4.1 A Társaság 2024. évben döntött új javadalmazási program megindításáról a meglévő MRP szervezet keretein belül MRP IV Program elnevezéssel.

Az MRP IV Program célja, hogy a 4iG csoporthoz tartozó felsővezetők (azaz meghatározott igazgatósági tagok, vezérigazgató, valamint vezérigazgató-helyettesek) és bizonyos kulcsmunkavállalók a Társaság gazdasági teljesítménye javulásának elérésében nyújtott teljesítményét elismerje, ösztönözze, valamint növelje ezen személyek elköteleződését a Társaság irányába.

Az MRP Szervezetben tagi részesedéssel rendelkező résztvevők a 24 hónapos türelmi időszak leteltét követően, a társasági teljesítményjavulást bemutató mutatószám teljesülése esetén, illetve az egyéni célfeladatok teljesülésének arányában részesülhetnek az előre meghatározott juttatási mértékben.

4.2 A Társaság 2025. évben döntött új javadalmazási program megindításáról a meglévő MRP szervezet keretein belül MRP V Program elnevezéssel.

Az MRP V Program célja, hogy a 4iG csoporthoz tartozó felsővezetők (azaz meghatározott igazgatósági tagok, vezérigazgató, valamint vezérigazgató-helyettesek) és bizonyos kulcsmunkavállalók a Társaság gazdasági teljesítménye javulásának elérésében nyújtott teljesítményét elismerje, ösztönözze, valamint növelje ezen személyek elköteleződését a Társaság irányába.



Az MRP Szervezetben tagi részesedéssel rendelkező résztvevők a 24 hónapos türelmi időszak leteltét követően, a társasági teljesítményjavulást bemutató mutatószám teljesülése esetén, illetve az egyéni célfeladatok teljesülésének arányában részesülhetnek az előre meghatározott juttatási mértékben.

IV. Záró rendelkezések

A Javadalmazási Politika a Társaság üzleti stratégiájával, hosszú távú céljaival és fenntarthatósági törekvéseivel összhangban készültek. A szabályok világosak és érthetőek, az összeférhetetlenségre vonatkozó intézkedéseket tartalmazzák, és tartalmazzák az összes kötelező elemet a SRD törvény 16-18. § szerint.

A Javadalmazási Politika módosításáról, kiegészítéséről vagy visszavonásáról a Társaság Közgyűlése dönt minden esetben, kivéve, ha a javadalmazási szabályok rendelkezésre bocsátására vonatkozó kötelezettség ex lege (közvetlenül a törvény alapján) megszűnik.

A Javadalmazási Politikát a Jelölő és Javadalmazási Bizottság egyetértésével az Igazgatóság terjeszti a Társaság Közgyűlése elé véleménynyilvánító szavazás céljából.

A Javadalmazási Politikával kapcsolatos véleménynyilvánító közgyűlési szavazást - a Javadalmazási Politika elutasítása esetén az ismételt szavazást - követően a Javadalmazási Politikát a Társaság honlapján haladéktalanul nyilvánosságra kell hozni, a szavazás dátumával és eredményével együtt.

A Javadalmazási Politikát a Társaság humán erőforrás szakterülete készíti elő, az érintett társterületekkel egyeztetve, és terjeszti elő a Társaság Igazgatósága részére.

Ha a Közgyűlés esetleg elutasítja a javasolt Javadalmazási Politikát, akkor a Társaságnak az átdolgozott Javadalmazási Politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő Közgyűlésen kell előterjesztenie.

Jelen Javadalmazási politika a Társaság Közgyűlése általi jóváhagyás napján lép hatályba. Az SRD törvény 16-18. § rendelkezései szerint a jelen javadalmazási politika és annak bármilyen módosítása a Társaság Közgyűlésének hatáskörébe esik.

Kelt: Budapest, 2026. október 30.