



EGYÜTT. VELED

ELŐTERJESZTÉS
A MAGYAR TELEKOM NYRT. KÖZGYŰLÉSE RÉSZÉRE

A JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEK MÓDOSÍTÁSA

BUDAPEST, 2015. ÁPRILIS 15.



A Magyar Telekom Nyrt. 17/2012 (IV.16.) sz. Közgyűlési határozatával jóváhagyott Javadalmazási irányelveket az alábbi indokok miatt szükséges módosítani:

- Változás érinti a menedzsment hosszú távú díjazása és ösztönzési rendszerének irányelveit:
 - a Társaság által indított ösztönzési programok elemei között lehetnek a Magyar Telekom kapcsolt vállalkozása (azaz a Deutsche Telekom AG) által felajánlott, értékesített, illetve juttatott ösztönző elemek is;
 - a Társaság várhatóan 2015. július 1-től módosított Kiegészített Részvényvásárlási Programot vezet be.
- Új arculati sablon.
- A Ptk. 3:268.§ (2) bekezdése és az Alapszabály 5.2. (r) pontja szerint a Közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik az Igazgatóság tagjai, felügyelő bizottsági tagok, valamint vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazásának és ösztönzési rendszerének irányelveiről (azaz a Javadalmazási irányelvekről) szóló döntés.
- A Budapesti Értéktőzsde Felelős Társaságirányítási Ajánlásnak való megfelelés érdekében javasolt, hogy a részvény alapú javadalmazási konstrukciók elveit a Közgyűlés hagyja jóvá (A 2.7.4.).

Melléklet:

- Magyar Telekom Nyrt. Javadalmazási Irányelvek

Határozati javaslat:

A Közgyűlés az előterjesztésnek megfelelően módosítja a Magyar Telekom Nyrt. Javadalmazási irányelveit.

A Felügyelő Bizottság jelentésének jelen napirendi pontra vonatkozó része:

A Felügyelő Bizottság megvizsgálta a Javadalmazási irányelvek módosítását és azt tudomásul vette.

JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEK

A Magyar Telekom Nyrt. ([Magyar Telekom vagy Társaság](#)) közgyűlése elfogadta az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság (FEB), az Audit Bizottság (AB) és a menedzsment (Ügyvezető Bizottság) munkájának javadalmazására és értékelésére vonatkozó irányelveket. Ez alapján az egyes testületek tagjainak javadalmazása a következők szerint valósul meg:

1. IGAZGATÓSÁG

- Az Igazgatóság tagjai tiszteletdíjban részesülnek.
- A tiszteletdíj összegét a Közgyűlés állapítja meg.
- A tiszteletdíj mértéke hazai piaci benchmark figyelembevételével kerül megállapításra.
- A tiszteletdíj felülvizsgálatára a Javadalmazási [és Jelölő](#) Bizottság kezdeményezésére kerülhet sor.
- A stratégiai befektető menedzsmentjéből megválasztott tagok lemondanak a tiszteletdíjukról, a [T](#)ársaság menedzsmentjéből megválasztott tagok pedig jótékonyági célra ajánlják fel azt.
- Az Igazgatóság tevékenységét előre meghatározott szempontok alapján (stratégia, üzleti teljesítmény, megfelelőség, hatékonyság, osztalékpolitika, információáramlás...) évente értékeli. Ennek keretében áttekintésre kerülnek az Igazgatósági tagok előre meghatározott szempontok szerinti önértékelései is.

2. FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG

- A Felügyelő Bizottság tagjai tiszteletdíjban részesülnek.
- A tiszteletdíj összegét a Közgyűlés állapítja meg.
- A tiszteletdíj mértéke hazai piaci benchmark figyelembevételével kerül megállapításra.
- A tiszteletdíj felülvizsgálatára a Javadalmazási [és Jelölő](#) Bizottság kezdeményezésére kerülhet sor.
- A stratégiai befektető menedzsmentjéből megválasztott tagok lemondanak a tiszteletdíjukról.
- A Felügyelő Bizottság az ügyrendjében meghatározott feladatok tételes áttekintése alapján konkrétan értékeli az egyes ügyrendi feladatok teljesítése érdekében az adott évben elvégzett munkát, meghatározza, mely tevékenység(ek) továbbfejlesztése szükséges. Ennek keretében egyénenként vizsgálja a Felügyelő Bizottsági tagok képességeit, tapasztalatait, melyek a bizottsági munka elvégzéséhez szükségesek.

3. AUDIT BIZOTTSÁG

- Az Audit Bizottság tagjai tiszteletdíjban részesülnek.
- A tiszteletdíj összegét a Közgyűlés állapítja meg.
- A tiszteletdíj mértéke hazai piaci benchmark figyelembevételével kerül megállapításra.
- A tiszteletdíj felülvizsgálatára a Javadalmazási [és Jelölő](#) Bizottság kezdeményezésére kerülhet sor.
- Az Audit Bizottság az ügyrendjében meghatározott feladatok tételes áttekintése alapján konkrétan értékeli az egyes ügyrendi feladatok teljesítése érdekében az adott évben elvégzett munkát, meghatározza, mely tevékenység(ek) továbbfejlesztése szükséges.

4. MENEDZSMENT

- A javadalmazási csomag elemeinek nagyságára – hazai jövedelem benchmarkok figyelembevételével – a Javadalmazási [és Jelölő Bizottság](#) tesz javaslatot. A döntést a Magyar Telekom Igazgatósága hozza meg.
- A javadalmazási csomag évente egy alkalommal kerül felülvizsgálatra.
- A javadalmazási csomag az alábbi elemekből tevődik össze:

Éves cél-jövedelem

Az éves céljövedelem elemei az éves alapbér és a [menedzsment](#) prémium.

Az éves alapbér a betöltött pozíciótól [és az éves teljesítmény értékeléstől](#) függően eltérő mértékű, egyéni szabott összegű fix bértömeg, amely havonta egyenlő részletekben kerül kifizetésre.

Az éves [menedzsment](#) prémium az alapbér meghatározott hányada, amely a gazdasági évre kitűzött stratégiai célokból lebontott, [kollektív és egyéni személyre szabott](#) célkitűzések teljesítésének megfelelő mértékben kerül kifizetésre. [Minden egyes célkitűzés esetében konkrétan meghatározásra kerül az alul teljesítés és túlteljesítés sávja, továbbá ezen belül a teljesítmény és a kifizethetőség konkrét függvénye.](#) Az éves célkitűzéseket, illetve teljesítésük értékelését a Javadalmazási [és Jelölő](#) Bizottság előterjesztése alapján az Igazgatóság fogadja el.

Közép- és hosszú távú ösztönzési programok

[A Magyar Telekom vagy kapcsolódó vállalkozása közép- és hosszú távú ösztönzési programokat indít / indíthat, amelyek célja a menedzsment ösztönzése. A vállalat pozitív fejlődése a menedzsment felelőssége, amelynek célja a vállalat Társaság értékének hosszú távú és fenntartható növelésére, ezáltal a menedzsment és a részvényesi érdekek szorosabb összehangolása.](#)

[A Magyar Telekom közép- és hosszú távú ösztönzési programokat indít / indíthat, amelyek](#) elemei [többek között](#) lehetnek a Társaság által kiegészített / juttatott

- részvényárfolyamtól függő / független, és/vagy
- pénzbeli / részvényben történő, és/vagy
- egyszeri / ismétlődő jellegű, és/vagy
- tartási időszakhoz kötött / tartási időszak nélküli, és/vagy
- prémium meghatározott részének felhasználása, vagy
- előre meghatározott részvény áron / időponttól való részvényvásárlás (lehívás).

[A programok elemei között lehetnek a Magyar Telekom kapcsolódó vállalkozása \(azaz a Deutsche Telekom AG\) által felajánlott, értékesített, illetve juttatott ösztönző elemek is.](#)

a) [Középtávú ösztönzési program.](#)

[Jelenleg a Társaságnál nincs középtávú ösztönzési program.](#)

b) [Hosszú-távú ösztönzési program \(LTI\)](#)

[Az LTI olyan készpénzben fizetendő hosszú távú ösztönzési program, amely négy stratégiaileg kiemelten fontos mutató teljesítéséhez kötődik. A programban való részvétel az érintett vezető előző évi teljesítmény értékelésétől függ. A program keretében, amely 2015-ben indul, minden évben egy négy éves új csomag kerül kibocsátásra. Kifizetésre mindig a program lejártát és az előzetesen rögzített célok teljesítésének értékelését követően kerülhet sor, 0-150% közötti mértékben. A program részletes szabályait, az ösztönzésre fordítható összeg mértékét, valamint a futamidő végén a cél teljesítés mértékét a Társaság Igazgatósága állapítja meg.](#)

c) [Kiegészített részvényvásárlási program \(SMP\)](#)

[Várhatóan 2015. július 1-jétől a Társaság módosított megújuló Kiegészített Részvényvásárlási Programot vezet be. A programban való részvétel a Társaság vezérigazgatója számára kötelező, a menedzsment többi tagja részére önkéntes. A program keretében](#)

[részvevő az éves bruttó prémiuma minimum 10%-ának megfelelő összeget Deutsche Telekom részvényekbe kell, hogy fektessen, amely összeget önkéntesen a prémiumának legfeljebb 33,3%-áig emelhet \(személyes befektetés\). A részvényeket legalább 4 évig \(zárolási időszak\) tartania kell, a résztvevő a tartási időszak lejártával részesül részvényjuttatásban, amelyet szabadon felhasználhat. A program keretében juttatott részvények aránya \(1:1, 1:2 vagy 1:3\) a résztvevő program indulását megelőző évi teljesítmény értékelésétől függ. A program keretében, a résztvevő által megvásárolt Deutsche Telekom részvények alapján, a Deutsche Telekom meghatározott mértékű további részvényt juttat a résztvevőnek. A program a vezérigazgató részére évente indul, a többiek részére pedig abban az esetben indul évente, ha a Deutsche Telekom Csoport Free Cash Flow célkitűzése az előző évben teljesült.](#)
[A program részletes szabályait a Társaság Igazgatósága állapítja meg.](#)

A programok részvételi feltételei a vonatkozó program [szabályzatleírásá](#)ban szerepelnek.

Egyéb juttatások és szociális juttatások

Az egyéb juttatási elemek a hazai benchmarkok figyelembe vételével, a költséghatékonyságot szem előtt tartva kerülnek kialakításra (pl. személyi használatú gépkocsi, mobil telefon, ~~vezetői~~ biztosítások, stb.) Az egyéb és szociális juttatások a Magyar Telekom adott tárgykörre kiadott Kollektív Szerződésének, illetve szabályzatainak megfelelően kerülnek megítélésre.

- Előre meghatározott szempontok és eljárások alapján évente sor kerül a menedzsment tagjainak egyéni teljesítmény és potenciál értékelésére.

[Jóváhagyta Jelen Javadalmazási Irányelveket](#) a Közgyűlés ~~17/2012 (IV.16.)~~ [\[...\]/2015 \(IV.15.\)](#) sz. határozatával [elfogadta](#).