

Az ALTEO Nyrt.

**igazgatói tekintetében megállapított, 2021. április 19. napján egységes
szerkezetbe foglalt Javadalmazási Politika szerinti**

Javadalmazási Jelentése

1. A Javadalmazási Jelentés célja

Az ALTEO Energiaszolgáltató Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (a továbbiakban „ALTEO”, vagy „Társaság”) igazgatói vonatkozásában megállapította a javadalmazási politikáját, melynek jelenleg hatályos verziója 2021. április 19. napján került egységes szerkezetbe foglaltan módosításra (a továbbiakban: „Javadalmazási Politika”). A Javadalmazási Politika a hosszútávú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvénynek (a továbbiakban „Törvény”) való megfelelést szolgálja, és az alábbi linken érhető el:

https://www.bet.hu/newkibdata/128550286/ALTEO_javpol_20210419.pdf

A Javadalmazási Jelentés célja, hogy a Javadalmazási Politikában ismertetett elvek mentén bemutassa az előző üzleti évben az Igazgatóknak megítélt, vagy annak eredményei alapján járó, a Javadalmazási Politikának megfelelően bármilyen formában megállapított összes javadalmazást, továbbá ismertesse a Törvény 19. § (2) és (3) bekezdésében kötelezően előírt elemeket az alkalmazandó adatvédelmi szabályok tiszteletben tartása mellett. A javadalmazási jelentés segít megérteni a fizetési struktúrát, az összetevők jelentőségét és az összefüggést az üzleti teljesítménnyel. Az átláthatóság növelése segít az igazságosság és az esélyegyenlőség biztosításában.

A jelen Javadalmazási Jelentésben nagy kezdőbetűvel jelölt azonban külön fogalom meghatározással el nem látott szavak a Javadalmazási Politika szerinti értelemmel bírnak.

2. Bevezetés

Az ALTEO gondolkodó és a jövőbe tekintő vállalként a partnereinek a ma nyújtott legjobb energetikai megoldásaival fenntartható üzleti előnyt teremt, amely elképzelhetetlen hatékonyan működő bizottságok, illetve hosszú távon elkötelezett felsővezetők nélkül. Az ALTEO Csoport ennek érdekében olyan versenyképes javadalmazási struktúrát alakított ki, amely támogatja, elismeri és motiválja az Igazgatókat a vállalat céljainak megvalósításában. A javadalmazási struktúra az üzleti stratégiához, hosszú távú érdekekhez és fenntarthatóságához rövid- és hosszú távú ösztönző rendszerein keresztül járul hozzá. A javadalmazási elemek mértéke és összetétele a munkaerőpiaci benchmarkok ismeretében került kialakításra.

JAVADALMAZÁSRA HATÁSSAL LÉVŐ KÖRÜLMÉNYEK ISMERTETÉSE

2022-ben a Társaság üzleti környezetében bekövetkezett, az Igazgatók javadalmazását érintő kulcsfontosságú eseményeket, valamint az Igazgatók összetételében, a Javadalmazási Politikában vagy annak alkalmazásában bekövetkezett legfontosabb változásokat az alábbiakban foglaljuk össze:

- az alaphérek a normál éves fizetésemelési ciklusban és évközi rendkívüli inflációs béremelés során változtak;
- a Javadalmazási Politika alkalmazásában nem történt változás az év során;
- néhány juttatási elemet az ALTEOFitt jó-léti program tekintetében tudtunk fejleszteni: az egészség- és életbiztosítási csomagjainkat alakítottuk át, kiemelten figyelve a felső- és középvezetői csoportokra;
- 2022-ben már a KornFerry munkakörértékelési rendszer alapján végezzük a piaci benchmarkot.

További és részletesebb információk a teljesítmény és az üzleti környezet legfontosabb tényeiről és fejleményeiről, valamint azokról a főbb döntésekről, amelyek a javadalmazást befolyásolták és befolyásolhatták 2022-ben és 2023 eddigi szakaszában az alábbiakban foglaljuk össze:

Jelentős bérfelhajtó hatások vannak a munkaerőpiacon, ugyanis továbbra is a munkaerőpiac kínálati oldala látszik szűkebbnek, a munkanélküliségi ráta pedig alacsony. Ha a trend fordul és recesszió

következik, akkor az nem azokat a rétegeket, munkaerőt célozza, akik az ALTEO Csoport működése szempontjából relevánsak pl. építőipar vagy vendéglátás területéről. Ha itthon recesszió következik be, felerősödhet az elvándorlás, illetve egyes szektorokat (pl. szolgáltatóközpontok) erősít, a verseny tovább élesedik. A magas infláció és emelkedő kamatkörnyezet folyamatosan erodálja az eddig kapott béremeléseket, ráadásul az infláción belül a széles körben, rendszeresen vásárolt fogyasztási cikkek (pl. élelmiszer, üzemanyag) ára ugrik meg a legdrasztikusabban, így direkt módon tapasztalhatjuk meg a pénzromlást. A minimálbér és a garantált bérminimum emelése pedig minden bérszintre hatást gyakorol.

3. Az Igazgatók teljes díjazása

Jelen fejezetben az Igazgatók teljes díjazása kerül bemutatásra az Igazgatók pozícióját illetően a Javadalmazási Politikában ismertetett bontás szerint, kivéve a részvényjuttatást, melyet a 4. fejezet tartalmaz. A jelen fejezetben bemutatott javadalmazási adatok a bruttó, számfejtett adatok.

3.1. Az Igazgatóság külső tagjainak javadalmazása

Igazgató neve, pozíciója	Rögzített javadalmazási elem			Változó díjelemek	Rendkívüli jutalom	Nyugdíj	Teljes javadalmazás	A rögzített és a változó díjelemek aránya
	Alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlék, díjazások	Tiszteletdíj	Béren kívüli juttatás ¹	Éves bónusz				
Mező Gyula, az Igazgatóság elnöke	N/A	3 600 000 Ft	N/A	N/A	N/A	N/A	3 600 000 Ft	N/A
Müllner Zsolt, az Igazgatóság tagja	N/A	3 000 000 Ft	N/A	N/A	N/A	N/A	3 000 000 Ft	N/A
Karvalits Ferenc, az Igazgatóság tagja	N/A	4 001 666 Ft*	N/A	N/A	N/A	N/A	4 001 666 Ft	N/A

* korrekciót tartalmaz az előző időszakra vonatkozóan

Az alkalmazott tiszteletdíj fix javadalmazást biztosít, amely tükrözi a vállalat irányításának – a közgyűlést követő - legfelsőbb döntéshozó szerveként betöltött funkció szerepét és felelősségét. Nem érvényes rá a fogyasztói árakhoz igazodó automatikus bérrendezés.

¹ Béren kívüli juttatásként kerül bemutatásra jelen Javadalmazási Jelentésben a Javadalmazási Politikában ismertetett, béren kívüli juttatási elemek, így a Cafeteria, egészség- és balesetbiztosítás, cégautó használat, üzemanyag térítés, egyéb, kis értékű juttatás, költségtérítés

3.2. Az Igazgatóság belső tagjainak javadalmazása

Igazgató neve, pozíciója	Rögzített javadalmazási elem			Változó díjelemek	Rendkívüli jutalom	Nyugdíj	Teljes javadalmazás	A rögzített és változó díjelemek aránya
	Alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlék, díjazások	Tiszteletdíj	Béren kívüli juttatás ^[1]	Éves bónusz*				
Chikán Attila László, vezérigazgató	30 559 320 Ft	3 000 000 Ft	6 554 473 Ft	22 215 203 Ft	- Ft	1 833 558 Ft	64 162 554 Ft	55,4%
Kovács Domonkos, az Igazgatóság tagja, az M&A és tőkepiacok vezérigazgató-helyettes	21 426 300 Ft	3 000 000 Ft	4 093 130 Ft	12 570 613 Ft	500 000 Ft	1 285 578 Ft	42 875 621 Ft	44,1%

3.3. A Felügyelőbizottság javadalmazása

Igazgató neve, pozíciója	Rögzített javadalmazási elem			Változó díjelemek	Rendkívüli jutalom	Nyugdíj	Teljes javadalmazás	A rögzített és változó díjelemek aránya
	Alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlék, díjazások	Tiszteletdíj	Béren kívüli juttatás ²	Éves bónusz				
Bakács István Zsigmond, a Felügyelőbizottság és az Audit Bizottság elnöke	N/A	3 000 000 Ft	N/A	N/A	N/A	N/A	3 000 000 Ft	N/A
Dr. Lukács János, a Felügyelőbizottság és az Audit Bizottság tagja	N/A	2 400 000 Ft	N/A	N/A	N/A	N/A	2 400 000 Ft	N/A
dr. Borbíró István, a Felügyelőbizottság és az Audit Bizottság tagja	N/A	2 400 000 Ft	N/A	N/A	N/A	N/A	2 400 000 Ft	N/A
Jancsó Péter, a Felügyelőbizottság tagja	N/A	2 400 000 Ft	N/A	N/A	N/A	N/A	2 400 000 Ft	N/A
Sütő Attila Gyula, a Felügyelőbizottság tagja	N/A	2 400 000 Ft	N/A	N/A	N/A	N/A	2 400 000 Ft	N/A

Az alkalmazott tiszteletdíj fix javadalmazást biztosít, amely tükrözi a felügyelőbizottsági pozícióból eredő szerepet és felelősséget. Nem érvényes rá a fogyasztói árakhoz igazodó automatikus bérrendezés. Azon Felügyelőbizottsági tag(ok)nak, aki(k) egyúttal munkavállalók, egyéb (munkavállalói) javadalmazás(uk) nem kerül bemutatásra, mivel ezen bérelemek a munkavállalói javadalmazási rendszer alá tartoznak, amelyre nem terjed ki a Javadalmazás Politika hatálya.

² Lásd az 1-es lábjegyzethez írtakat.

3.4. Azon Igazgatók javadalmazása, akik nem tagjai az ALTEO Igazgatóságának vagy Felügyelőbizottságának

Igazgató neve, pozíciója	Rögzített javadalmazási elem			Változó díjelemek	Rendkívüli jutalom	Nyugdíj	Teljes javadalmazás	A rögzített és a változó díjelemek aránya
	Alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlék, díjazások	Tiszteletdíj	Béren kívüli juttatás[1]	Éves bónusz*				
Bodnár Zoltán, Gazdaság vezérigazgató-helyettes	30 353 202 Ft	- Ft	4 751 800 Ft	15 829 430 Ft	1 295 564 Ft	1 821 192 Ft	54 051 188 Ft	45,1%
Luczay Péter, Termelésmenedzsmentért és üzletfejlesztésért felelős vezérigazgató-helyettes	33 486 750 Ft	- Ft	4 585 193 Ft	18 158 192 Ft	8 575 875 Ft	2 303 551 Ft	67 109 561 Ft	47,7%
Varga Viktor, Energiatermelésért és -szolgáltatásért felelős vezérigazgató-helyettes	23 999 514 Ft	- Ft	6 728 458 Ft	12 515 933 Ft	3 822 539 Ft	1 439 970 Ft	48 506 414 Ft	40,7%
Simon Anita, Fenntarthatóságért és körforgásos gazdaságért felelős vezérigazgató-helyettes	20 441 124 Ft	- Ft	4 504 093 Ft	7 824 884 Ft	500 000 Ft	1 226 466 Ft	34 496 567 Ft	31,4%

Kiegészítő információ: Hivatkozással a Javadalmazási Politika 13. pontjára, a Társaság fenntartotta magának a jogot, hogy bizonyos esetekben és feltételek fennállása esetén olyan javadalmazást teljesítsen Igazgatói számára, amely nincs teljesen összhangban a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel. Ilyen juttatásnak minősül, hogy munkáltatói kölcsönszerződés alapján Luczay Péternek 2018.09.03-án létrejött megállapodásban 15.000.000 Ft kölcsönt (2022.december 31-én 7.312.301 Ft tőketartozás) biztosított, Varga Vikornak 2016.05.11-én kötött szerződésben 5.000.000 Ft kölcsönt, mely kölcsönszerződést a Felek 2022. július 1. napján a kölcsön összege vonatkozásában módosították (2022.december 31-én 12.493.562 Ft tőketartozása áll fenn) mint munkáltató, mindkét esetben piaci alapú kamatozás mellett. A két kölcsönszerződés törlesztése folyamatban van, a fennálló tartozásról minden évben egyenlegközlő levelet kapnak az érintettek. A kölcsönszerződések megkötésére a Javadalmazási Politika hatályba lépése előtt került sor és megkötésük időpontjában nem voltak jogellenesek vagy jóerkölcsbe ütközőek. Így a Javadalmazási Politika 13. pontjában meghatározott feltételek teljesülnek.

4. Részvényalapú javadalmazás

4.1. Munkavállalói Részvényjuttatási Program

A Javadalmazási Politika 7.1. pontjában ismertetett Munkavállalói Részvényjuttatási Program keretében a belső Igazgatók közül az alábbi személy részesült részvényjuttatásban:

Igazgató neve, pozíciója	Juttatás jogcíme	Juttatás
Luczay Péter, Termelésmenedzsmentért és üzletfejlesztésért felelős vezérigazgató-helyettes	Hűség díj, az ALTEO-nál töltött szolgálati időre tekintettel	100.000,- Ft-nak megfelelő ALTEO törzsrészvény

4.2. Igazgatók Részvényjuttatása

A Társaság, mint alapító 2020. december 21. napján elfogadta az ALTEO Munkavállalói Résztulajdonosi Program Szervezet (a továbbiakban „MRP Szervezet”) 2020. évi részvényjuttatási programját, amelynek alapjául szolgáló javadalmazási politikát (a továbbiakban „MRP JP”) ezen a napon közzé is tette. Az MRP JP értelmében Kovács Domonkos és Chikán Attila László belső igazgatósági tagok is jogosultak részvény juttatásra, valamint a 2020. évi programban részt vesz a Társaság valamennyi vezérigazgató-helyettese. Tekintve, hogy az Igazgatóság tagjai javadalmazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik, valamint vezérigazgató-helyettesek számára juttatás kizárólag a jelen Javadalmazási Politika alapján teljesíthető, a Közgyűlés 6/2021. (IV.19) számú határozatával jóváhagyta, hogy az említett személyek az MRP JP-ben meghatározott írt feltételek teljesülése esetén az ott írt mértékű részvényjuttatásban részesüljenek.

Az MRP JP értelmében a megszerezhető részvények kiosztására – a feltételek teljesülése esetén – a Társaság a 2022. üzleti évének lezárását (a konszolidált beszámoló elfogadását) követően kerülhet sor, így a 2022. évben az arra jogosult Igazgatók közül senki sem részesült még juttatásban.

Az MRP JP az alábbi linkre kattintva érhető el:

https://www.bet.hu/newkibdata/128507470/ALTEO_2020_evi_MRP_Jav_Pol_20201221.pdf

5. Visszakövetelési jog érvényesítése

A 2022. évben a Társaság nem élt egyik Igazgatójával szemben sem a Javadalmazási Politika 8.3. pontjában ismertetett visszakövetelési jogával.

6. A Javadalmazási Politikának való megfelelés, egyedi teljesítmények értékelése

A 2022. évben a Társaság Igazgatói kizárólag a Javadalmazási Politikában részletesen ismertetett juttatásokban részesültek, az ott leírt feltételek mentén.

A Társaság Igazgatói vonatkozásában a hosszútávú, a Társaság üzleti céljaival is összhangban lévő célkitűzések a 4.2. pontban ismeretett MRP JP-ben kerültek meghatározásra. Azok részletes ismertetésére a hivatkozott pontban, illetve a fentiekben hivatkozott dokumentumokban kerül sor.

A rövidtávú ösztönző rendszer fokozatosan átalakul, az MRP üzenete ezt kiegészíti azzal, hogy összhangba hozza az egyéni és vállalati érdekeket. Célunk a teljesítményorientált szervezeti kultúra támogatása és az elkötelezettség erősítése.

-

2022 folyamán a Társaság Igazgatósága két új MRP javadalmazási politikát fogadott el a 2024. és a 2025. év vonatkozásában. Az MRP keretében elfogadott javadalmazási politikák megoldást nyújtanak arra, hogy az ALTEO meghatározott munkavállalói körét (vezetők és kiemelt szakértők, szakértők) egyéni és vállalati célok teljesülése esetén részvény alapú (pénzbeli) juttatásban részesítse, mely megfelelően képviseli az ALTEO azon törekvésünket, hogy munkavállalóink részesüljenek a Társaság

eredményességéből. Az első kifizetés a 2023-as év teljesítményeinek értékelését követően kerül sor, tehát először 2024. júniusban történik meg.

7. Eltérések a Javadalmazási Politikától és végrehajtási eljárásától

A 2022. évben a Társaság nem tért el a Javadalmazási Politikában ismertetett elvektől az Igazgatók javadalmazása kapcsán.

8. Összehasonlító információk a javadalmazás és a társasági teljesítmény változásáról

Tárgyévi beszámoló, m Ft	2018	2019	2020	2021	2022
Létszám (évvégi záró)	248	231	260	273	313
Személyi jellegű ráfordítás (SZJR)	2 507	2 858	3 770	4 082	5 952
EBITDA	1 801	3 779	5 512	11 837	20 220
Infláció	2,8%	3,4%	3,3%	4,7%	14,5%
ALTEO béremelés keret	3,0%	12,0%	8,0%	4,0%	17,5*

* 2022-ben a béremelés két lépcsőben történt: év elején 10% általános emelés, rendkívüli évközi béremelésként (főleg az inflációs helyzetre és a piaci felmérések nyomán) további, bérsávtól függő, átlagosan 7,5% béremelés valósult meg.

Múltbeli sikereink és növekedésünk kulcsfontosságú része a meglevő csapat, jövőbeli sikereink záloga pedig az értékek és szaktudás megőrzése. Kedvező tendenciát mutatnak a legfontosabb mérőszámok: az ALTEO növekedése gyorsul, ezzel párhuzamosan pedig a személyi jellegű ráfordítások növekedése lassul. Az ALTEO több üzletágban a versenytársi átlagnál magasabb nyereséget/növekedést ér el (pl. ASZK, Kiskereskedelem, MTM üzletág), amelyben a kulcs a magas szintű szakmai csapat munkája volt. Az éves inflációt meghaladó mértékben, kumuláltan felszorozva a piaci szintnek megfelelően történtek a fizetésemelések, eltérően követve a piaci mozgásokat. A béremelési keret meghatározása során a külső és belső versenyképességi tényezőket, illetve az egyéni teljesítményeket is figyelembe vesszük, a makrogazdasági mutatókon és piaci benchmarkokon túl. Az Igazgatóság tagjainak javadalmazása is ennek a folyamatnak részeként kerül felülvizsgálatra, az éves ciklus keretében.

9. Információ a korábbi közgyűlési döntés figyelembevételéről

A legutóbbi, 2022. április 19. napján megtartott közgyűlésen nem került sor olyan vélemény, döntés meghozatalára, amelyet a Társaságnak jelen Javadalmazási Jelentés meghozatala során figyelembe kellett volna vennie.

Jelen Javadalmazási Jelentést a Társaság közgyűlése /2023. (IV.21.) számú, 2023. április 21. napján meghozott határozatával hagyta jóvá.