

Magyar Telekom Távközlési Nyilvánosan Működő Részvénytársaság

Előterjesztés

a Magyar Telekom Nyrt. Közgyűlése részére

Tárgy:	A Javadalmazási irányelvek módosítása
--------	---------------------------------------

Budapest, 2012. április 16.

A Magyar Telekom Nyrt. 23/2009 (IV.2.) sz. Közgyűlési határozatával elfogadott Javadalmazási irányelveit az alábbi indokok miatt szükséges módosítani:

- Szerkezeti változások érintik a menedzsment javadalmazási irányelveit.
- A Budapesti Értéktőzsde Felelős Társaságirányítási Ajánlásnak való nagyobb megfelelés érdekében javasolt, hogy a részvény alapú javadalmazási konstrukciók elveit a Közgyűlés hagyja jóvá (A 2.7.4.).
- A Gt. 302. § c) pontja, illetve az Alapszabály új 6.2 u) pontja alapján a Közgyűlés nem kötelező döntést hoz a vezető tisztségviselők, felügyelő bizottsági tagok, valamint vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazásának és ösztönzési rendszerének irányelveiről, kereteiről (azaz a Javadalmazási irányelvekről.)
Ezen nem kötelező érvényű döntés nem érinti a közgyűlésnek azon kizárólagos hatáskörét, hogy az igazgatósági, felügyelő bizottsági és audit bizottsági tagok Javadalmazási Irányelv alapján ezen tisztségükre tekintettel fizetendő díjazásának jóváhagyására vonatkozóan kötelező érvényű döntést hozzon a Gt. 231. § (2) d) és az Alapszabály 6.2 (g) pontja alapján.

Az Igazgatóság az Alapszabály új 6.2. (u) pontja alapján a Javadalmazási irányelvek módosítását nem kötelező érvényű (konzultatív) döntésre javasolja az alábbiak szerint:

Határozati javaslat:

A Közgyűlés az előterjesztésnek megfelelően nem kötelező érvényű döntést hoz a Magyar Telekom Nyrt. Javadalmazási irányelvek módosításáról.

Javadalmazási irányelvek

A Magyar Telekom Nyrt. ~~2009. április 2-án tartott~~ 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 Bizottság kezdeményezésére kerülhet sor.
- A stratégiai befektető menedzsmentjéből megválasztott tagok lemondanak a tiszteletdíjukról, a társaság 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 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 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 Bizottsága 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 Alapbér

Az éves cél jövedelem elemei az éves alapbér és menedzsment prémium.

Az éves alapbér a betöltött pozíciótól, és az éves teljesítmény értékeléstől függően eltérő mértékű, egyénre szabott összegű fix bértömeg, amely havonta egyenlő részletekben kerül kifizetésre.

Változó bér

Az éves menedzsment prémium az alapbér meghatározott hányada, amely a gazdasági évre ~~megkezdése előtt~~ kitűzött, a Magyar Telekom Csoport stratégiai céljai**ok**ból lebontott, 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 Bizottság előterjesztése alapján az Igazgatóság fogadja el.

Közép – és hosszú távú ösztönzési programok

A vállalat pozitív fejlődése a menedzsment felelőssége, amelynek célja a vállalat értékének hosszú távú és fenntartható növelése, a menedzsment és a részvényesi érdekek szorosabb összehangolása.

A Magyar Telekom közép – és hosszú távú ösztönzési programokat indít / indíthat, amelyek elemei 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 részvény vásárlás (lehívás).

A programok részvételi feltételei a vonatkozó program leírásában 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 egyénienkénti teljesítmény és potenciál értékelésére.

Jóváhagyta a Közgyűlés [...] /2012 (IV.16.) sz. határozata.