

JAVADALMAZÁSI JELENTÉS 2021

1. BEVEZETÉS

A Magyar Telekom Távközlési Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (a továbbiakban „Magyar Telekom” vagy a „Társaság”) Igazgatósága a 4/26 (04.24.2020) sz. igazgatósági határozatával¹ elfogadott Javadalmazási Politika és a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény („SRD törvény”) vonatkozó rendelkezései alapján az alábbiak szerint terjeszti az éves rendes közgyűlés elé a 2021. évi üzleti évre vonatkozó Javadalmazási Jelentését („Javadalmazási Jelentés” vagy „Jelentés”).

Jelen Javadalmazási Jelentés a Társaság SRD törvény szerinti első alkalommal készített Javadalmazási Jelentése. A Jelentés alapjául szolgáló Javadalmazási Politikát a Társaság 2020-ban fogadta el, és a 2021. évi üzleti évben alkalmazta először. A Javadalmazási Politika elérhető a Társaság honlapján:

<https://www.telekom.hu/static-tr/sw/file/2020AGM-Javadalmazasi-Politika.pdf>

A Javadalmazási Jelentés átfogó áttekintést ad a 2021. évi üzleti évben megítélt vagy annak eredményei alapján járó, a Javadalmazási Politikának megfelelően bármilyen formában a Magyar Telekom Igazgatósága és Felügyelőbizottsága tagjainak, valamint a Társaság Vezérigazgatójának és Vezérigazgató-helyetteseinek (az SRD törvény alapján együttesen „Igazgatók”; a vezérigazgató és vezérigazgató helyettesek együttesen „Vezetők” vagy „Menedzsment”) részére megállapított összes javadalmazásról. A Javadalmazási Jelentés az éves beszámolóban költségként elszámolt jövedelmeket tartalmazza függetlenül annak pénzügyi teljesítése (kifizetése) időpontjától. 2021-ben a Társaság Igazgatói tekintetében nem történt személyi változás.

A Javadalmazási Jelentésben „csoport” alatt a Magyar Telekom Csoportot kell érteni. A Jelentésben bemutatott javadalmazási összegek bruttó összegben kerülnek bemutatásra, és nem tartalmazzák a Társaságot terhelő adó(ka)t, közterhe(ke)t.

A Társaság a 2021. évi üzleti évben a Javadalmazási Politika alapján számolt el javadalmazást, a Javadalmazási Politika végrehajtására vonatkozó eljárástól nem tért el, változó javadalmazás visszakövetelésére vonatkozó lehetőség alkalmazása nem merült fel.

A Magyar Telekom vezető pozícióra törekszik mind az ügyfélélmény, mind a technológiai és üzleti produktivitás terén, amely elképzelhetetlen hatékonyan működő testületek, illetve hosszú távon elkötelezett felsővezetők nélkül. A Magyar Telekom ennek érdekében olyan versenyképes javadalmazási struktúrát alakított ki, amely támogatja, elismeri és motiválja az Igazgatókat a Társaság céljai megvalósításában. A javadalmazási struktúra a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához rövid- és hosszú távú ösztönző rendszerein keresztül járul hozzá. A javadalmazási elemek mértéke és összetétele a munkaerőpiaci benchmarkok ismeretében került kialakításra. A Javadalmazási Politikát a Társaság humán erőforrás szakterülete készíti elő, és az érintett társterületekkel egyeztetve terjeszti elő a Társaság Javadalmazási és Jelölő Bizottsága részére.

A Társaság az SRD törvény 19. § (2) bekezdés b) pontja szerinti kötelezettségének (a javadalmazás éves változásának, a Társaság teljesítményének és a Társaság nem Igazgató munkavállalói átlagos javadalmazása fejlődésének összehasonlítható módon történő bemutatása) az SRD törvény 29.§ (4) bekezdése alapján tesz eleget. Erre tekintettel ez az információ a 2022. évi üzleti évről szóló Javadalmazási Jelentésben kerül majd első alkalommal bemutatásra.

¹ 4/26 (04.24.2020) sz. igazgatósági határozat (a 102/2020. (IV.10.) Kormányrendelet 9. § (2) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján a közgyűlés napirendjén szereplő kérdésekben az Igazgatóság határozott).

2. AZ IGAZGATÓSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

Az Alapszabály szerint a Társaság Igazgatósága legalább öt (5), de legfeljebb tizenegy (11) tagból áll. Az Igazgatóság tagjait a Közgyűlés választja meg. 2021. december 31-én az Igazgatóságnak nyolc tagja volt.

A Magyar Telekom Igazgatóságának tagjai, a Társaságnál betöltött ezen tisztségük tekintetében havonta tiszteletdíjban részesülnek, javadalmazásuk változó elemet nem tartalmaz (így a Társaság múltbeli működési eredménye vagy jövőbeli hosszú távú teljesítménye nincs rá kihatással és a változó javadalmazás visszakövetelése sem értelmezhető esetükben). A tiszteletdíj összegét a Társaság Közgyűlése² határozza meg a Javadalmazási és Jelölő Bizottság javaslata alapján.

A Társaságnál az Igazgatóság által alapított Javadalmazási és Jelölőbizottság működik. A Javadalmazási és Jelölő Bizottság három, az Igazgatóság által a saját tagjai közül választott tagból áll. A tagok megbízatásának időtartama azonos az Igazgatósági tagi megbízatásuk időtartamával. Az Igazgatóság tagjainak a Javadalmazási és Jelölő Bizottságban betöltött tisztségért nem jár díjazás.

Az Igazgatóság egyes tagjai a tiszteletdíjukról lemondanak. Rékasi Tibor az Igazgatóság tagjaként a tiszteletdíját jótékony célra ajánlotta fel, amelynek nettó összegét a Társaság közvetlenül a Magenta Összefogás Alapítvány részére utalja át.

Rékasi Tibor és Dodonova Daria Aleksandrovna igazgatósági tagok egyúttal tagjai a Társaság Menedzsmentjének is, akiknek a Menedzsmentben betöltött pozíciójáért járó javadalmazás a Javadalmazás Jelentés 4. fejezetében kerül bemutatásra. Az Igazgatóságnak nincs más tagja, aki a Magyar Telekomtól vagy a Magyar Telekom Csoporthoz tartozó társaságoktól javadalmazásban részesül. Az Igazgatóság tagjai nem részesülnek a Társaságtól részvényjuttatásban, a Társaságnál jelenleg nincs részvényopciós program.

Az Igazgatóság tagjai jogosultak szolgálati infokommunikációs szolgáltatásokra és az üléseken való részvétellel, illetve közvetlenül testületi tagságukkal kapcsolatban felmerülő ésszerű költségeik (pl. külföldi utazási költség) megtérítésére a Társaság mindenkor hatályos vonatkozó belső szabályzatai szerint. Jogosultak továbbá biztosításra (vezetői felelősségbiztosítás, utazási biztosítás) a Társaság mindenkor hatályos vonatkozó biztosítási feltételei szerint.

A Társaság az SRD törvény 19.§ (2) bekezdés b) pontja szerinti kötelezettségének (a javadalmazás éves változásának, a Társaság teljesítményének és a Társaság nem Igazgató munkavállalói átlagos javadalmazása fejlődésének összehasonlítható módon történő bemutatása) az SRD törvény 29.§ (4) bekezdése alapján tesz eleget. Erre tekintettel ez az információ a 2022. évi üzleti évről szóló Javadalmazási Jelentésben kerül majd első alkalommal bemutatásra.

A tiszteletdíjak kifizetésére, illetve a testületi tagsággal kapcsolatos feladatok ellátásához szükséges kapcsolódó költségek elszámolására és megtérítésére a Javadalmazási Politika alapján, és a Társaság mindenkor hatályos vonatkozó belső szabályzatai szerint került sor. A Társaság a 2021. évi üzleti évben a Javadalmazási Politika alapján számolt el javadalmazást az Igazgatóság tagjai tekintetében.

Az Igazgatóság egyes tagjainak javadalmazása 2021-ben

		bruttó Ft
az Igazgatóság tagjai	Fix (rögzített) javadalmazás (/hó)	Összes javadalmazás
Dodonova Daria Aleksandrovna ⁱ	450.000	0
Fekete Gábor, független	450.000	5.400.000
Dr. Robert Hauber ⁱⁱ , Elnök	600.000	0
Ralf Nejedl ⁱⁱ	450.000	0
Frank Odzuck ⁱ , Elnökhelyettes, független	450.000	5.400.000
Ratatics Péter, független	450.000	5.400.000
Rékasi Tibor ⁱⁱⁱ	450.000	0
Somorjai-Tamássy Éva ⁱⁱ	450.000	0
összesen		16.200.000

ⁱ Javadalmazási és Jelölő Bizottság tagjai.

ⁱⁱ Tiszteletdíjról lemondtak.

ⁱⁱⁱ Tiszteletdíját jótékony célra ajánlotta fel.

² 11/2014 (IV.11.) sz. közgyűlési határozat.

3. A FELÜGYELŐBIZOTTSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

A Társaság Alapszabálya értelmében a Felügyelőbizottság 5 tagból áll. A Felügyelőbizottság mindenkor megválasztott tagjai közül három tagnak a Polgári Törvénykönyv alkalmazandó rendelkezéseinek megfelelően független személynek, két tagnak pedig a Társaság munkavállalójának kell lennie. A Felügyelőbizottság tagjait a Közgyűlés választja meg.

A Magyar Telekom Felügyelőbizottságának tagjai, a Társaságnál betöltött ezen tisztségük tekintetében havonta tiszteletdíjban részesülnek, javadalmazásuk változó elemet nem tartalmaz (így a Társaság múltbeli működési eredménye vagy jövőbeli hosszú távú teljesítménye nincs rá kihatással és a változó javadalmazás visszakövetelése sem értelmezhető esetükben). A Felügyelőbizottság azon függetlennek minősülő tagjai, akik egyben a Társaság Auditbizottságának is a tagjai, ez utóbbi minőségükben is jogosultak tiszteletdíjra. A tiszteletdíjak összegét a Társaság Közgyűlése³ határozza meg a Javadalmazási és Jelölő Bizottság javaslata alapján.

Lichnovszky Tamás és Varga Zsoltné a Felügyelőbizottság munkavállalói képviselőinek a Társasággal fennálló munkaviszonyukból származó javadalmazása a jelen javadalmazási jelentésnek nem része, figyelemmel arra, hogy a felügyelőbizottsági tagságuk miatt minősülnek az SRD törvény előírásai szerint Igazgatónak. A Felügyelőbizottságnak a munkavállalói képviselőként kívül nincs más tagja, aki a Magyar Telekomtól vagy a Magyar Telekom Csoporthoz tartozó társaságoktól javadalmazásban részesül. A Felügyelőbizottság tagjai nem részesülnek a Társaságtól részvényjuttatásban, a Társaságnál jelenleg nincs részvényopciós program.

A Felügyelőbizottság tagjai jogosultak szolgálati infokommunikációs szolgáltatásokra és az üléseken való részvétellel, illetve közvetlenül testületi tagságukkal kapcsolatban felmerülő ésszerű költségeik (pl. külföldi utazási költség) megtérítésére a Társaság mindenkor hatályos vonatkozó belső szabályzatai szerint. Jogosultak továbbá biztosításra (vezetői felelősségbiztosítás, utazási biztosítás) a Társaság mindenkor hatályos vonatkozó biztosítási feltételei szerint.

A Társaság az SRD törvény 19.§ (2) bekezdés b) pontjában előírt kötelezettségének (a javadalmazás éves változásának, a Társaság teljesítményének és a Társaság nem Igazgató munkavállalói átlagos javadalmazása fejlődésének összehasonlítható módon történő bemutatása) az SRD törvény 29.§ (4) bekezdése alapján tesz eleget. Erre tekintettel ez az információ a 2022. évi üzleti évről szóló Javadalmazási Jelentésben kerül majd első alkalommal bemutatásra.

A tiszteletdíjak kifizetésére, illetve a testületi tagsággal kapcsolatos feladatok ellátásához szükséges kapcsolódó költségek elszámolására és megtérítésére a Javadalmazási Politika alapján, és a Társaság mindenkor hatályos vonatkozó belső szabályzatai szerint került sor. A Társaság a 2021. évi üzleti évben a Javadalmazási Politika alapján számolt el javadalmazást a Felügyelőbizottság tagjai tekintetében.

A Felügyelőbizottság egyes tagjainak javadalmazása 2021-ben

		bruttó Ft
A Felügyelőbizottság tagjai	Fix (rögzített) javadalmazás (/hó)	Összes javadalmazás
Prof. Dr. Borbély Attila ⁱ , Elnök, független	600.000	13.920.000
Dorogházi Krisztina ⁱⁱ , független	350.000	7.560.000
Lichnovszky Tamás, munkavállalói képviselő	350.000	4.200.000
Szakonyi András ⁱⁱⁱ , független	350.000	7.560.000
Varga Zsoltné, munkavállalói képviselő	350.000	4.200.000
összesen		37.440.000

ⁱ Prof. Dr. Borbély Attila a Magyar Telekom felügyelőbizottsági tagságáért járó javadalmazáson felül az Auditbizottság Elnökeként további 560.000 Ft/hó, összesen 6.720.000 Ft javadalmazásban részesült 2021-ben.

ⁱⁱ Dorogházi Krisztina a Magyar Telekom felügyelőbizottsági tagságáért járó javadalmazáson felül az Auditbizottság tagjaként további 280.000 Ft/hó, összesen 3.360.000 Ft javadalmazásban részesült 2021-ben.

ⁱⁱⁱ Szakonyi András a Magyar Telekom felügyelőbizottsági tagságáért járó javadalmazáson felül az Auditbizottság tagjaként további 280.000 Ft/hó, összesen 3.360.000 Ft javadalmazásban részesült 2021-ben.

³ 4/25 (04.24.2020) sz. igazgatósági határozat (a 102/2020. (IV.10.) Kormányrendelet 9. § (2) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján a közgyűlés napirendjén szereplő kérdésekben az Igazgatóság határozott).

4. A VEZÉRIGAZGATÓ ÉS VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTESEK JAVADALMAZÁSA

A Társaság menedzsmentje a Vezérigazgatóból és Vezérigazgató-helyettesekből áll. 2021. december 31-én a menedzsmentnek hat tagja volt.

A Társaság javadalmazással kapcsolatos eljárásait, részletes szabályait belső szabályozásai tartalmazzák.

A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettesek munkaszerződés, Dodonova Daria Aleksandrovna vezérigazgató-helyettes cégcsoporton belüli ún. expat szerződés alapján látják el ezen tevékenységüket.

Rékasi Tibor Vezérigazgató és Dodonova Daria Aleksandrovna gazdasági vezérigazgató-helyettes egyúttal tagjai a Társaság Igazgatóságának is, akiknek az Igazgatóságban betöltött pozíciójáért járó javadalmazását a Javadalmazás Jelentés 2. fejezete tartalmazza.

A Vezetők a Magyar Telekom Csoporthoz tartozó társaságokban betöltött tisztségeik után is részesül(het)nek javadalmazásban, a 2021-ben érintett Vezetők:

Rékasi Tibor a Magyar Telekom Vezérigazgatójaként kapott javadalmazáson felül, mint a T-Systems Magyarország Zrt. Igazgatóságának tagja (elnök), nem részesült díjazásban (tiszteletdíjban).

Gonda Gábor a Magyar Telekommal Vállalati szolgáltatások vezérigazgató-helyetteseként, a T-Systems Magyarország Zrt.-vel vezérigazgatóként áll munkaviszonyban.

Lubor Zatko a Magyar Telekom Műszaki vezérigazgató-helyetteseként kapott javadalmazáson felül, mint a Makedonski Telekom AD Igazgatóságának non-executive tagja, havonta további 62.000 MKD (kb. 372.000 Ft) tiszteletdíjban részesült havonta, amely tiszteletdíjról lemondott.

A menedzsmentnek nincs más tagja, aki a Magyar Telekomtól vagy a Magyar Telekom Csoporthoz tartozó társaságoktól javadalmazásban részesült. A Társaságnál nincs Vezetői részvényopciós program.

A Vezérigazgató és a Vezérigazgató-helyettesek javadalmazásáról a döntést (ideértve a teljesítmény-management cél megállapítást, értékelést, jutalom és egyéb ösztönzők odaítélését a Vezetők számára, beleértve részvényopciós és egyéb részvényalapú juttatások tervezeteit, illetve a javadalmazási csomag elemeinek nagyságáról döntést a hazai jövedelem benchmarkok figyelembevételével) a Társaság Javadalmazási és Jelölő Bizottsága hozza meg. A javadalmazási csomag fix (rögzített) és változó elemekből áll.

A Vezetők a szerződésük alapján éves céljövdelemre, rendkívüli eseti jutalomra, hosszútávú ösztönzési programokra és különböző béren kívüli juttatásokra jogosultak a Javadalmazási Politikával összhangban és a vonatkozó belső szabályozások alapján. Kiegészítő nyugdíj- vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerekkel kapcsolatos feltételeket a szerződések nem tartalmazzák.

Éves céljövdelem

Az éves céljövdelem elemei a munkaszerződésben rögzített (fix) összegű, havonta kifizetésre kerülő alapbér és az alapbér százalékában meghatározott, az éves teljesítmény függvényében változó összegű prémium. Az éves céljövdelem alapbér és prémium közötti megoszlása a Vezérigazgató esetében 57%/43%, Vezérigazgató-helyettesek esetében 55%/45%, ettől eltérően munkaszerződésben rögzített megállapodás esetén 70%/30%.

a) Éves alapbér

Az éves alapbér a betöltött pozíciótól függően eltérő mértékű, egyénre szabott összegű rögzített (fix) bértömeg, amely havonta egyenlő részletekben kerül kifizetésre.

b) Éves prémium

Az alapbér meghatározott hányada, amely a gazdasági évre kitűzött stratégiai célokból lebontott, stratégiai és pénzügyi célkitűzések (50% pénzügyi és 50% stratégiai) teljesítésének megfelelő mértékben kerül kifizetésre. Az éves célkitűzéseket, illetve teljesítésük értékelését a Javadalmazási és Jelölő Bizottság évenként fogadja el a Társaság stratégiai célkitűzései, továbbá társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos elvei (felelősségvállalási programjaink fókuszában a digitális edukáció és az önkéntesség áll, de hangsúlyt fektetünk a civil szervezetek működésének támogatására is, a számukra kialakított díjcsomagjaink által) tükrében. Prémiumelőleg fizetés nincs, a kifizetés a lezárt üzleti év eredményének ismeretében a célkitűzések értékelését követően 0- 150% közötti mértékben kerül kifizetésre. A kifizetést követően a prémium visszakövetelésére nincs lehetőség.

Jelen Javadalmazási Jelentésben a Vezetők prémium összege, a 2021. évi éves beszámolóval összhangban, 137,07%-os teljesülést feltételezve (becslés) kerül bemutatásra.

Rendkívüli, eseti jellegű jutalom

A Javadalmazási Politikában foglalt célok kiemelkedő megvalósítása esetén az egyéni többletjeljesítmény elismerése eseti jellegű jutalommal elismerhető. A jutalomösszeget a Javadalmazási és Jelölő Bizottság állapítja meg.

Jelenleg a Társaságnál nincs középtávú ösztönzési program.

Hosszú távú ösztönzési programok:

Az LTI (Long Term Incentive) olyan készpénzben fizetendő hosszú távú ösztönzési program, amely négy stratégiaileg kiemelten fontos, anyavállalati mutató teljesítéséhez kötődik (ROCE befektetett tőke megtérülése, korrigált egy részvényre jutó eredmény, ügyfélelégedettség, munkavállalói elégedettség). A teljesítményparaméterek nem változtathatók meg a futamidő alatt. A programban való részvétel lehetősége az előző évi központi mutatók teljesülésétől függ, a célkitűzés összege az éves céljövedelem 30%-a.

A 2021. évi LTI program globális, a Deutsche Telekom Csoport egészére kiterjedő ösztönző program.

A program indulásakor a megfelelő ösztönző összeg virtuális DT AG részvényekbe kerül átszámításra, és ebben a formában kerül juttatásra a résztvevőnek (alap mérték). Az éves célteljesítés mértéke minden év végén meghatározásra kerül. Ez a mérték megszorozásra kerül a juttatott virtuális részvények alap mértékének időarányos részével. Az ilyen módon számított virtuális részvényt szám „rögzítésre kerül” a résztvevő számára, mint az adott év végleges eredménye („éves eredmény”). A program csomag végén, a négy végleges éves eredmény összesítésre kerül. A virtuális részvények teljes száma készpénzre kerül átszámításra az akkor érvényes DT AG részvényár figyelembe vételével, és ez az összeg kerül kifizetésre a résztvevőnek. A futamidő alatti osztalék fizetés szempontjából a virtuális részvények valódi részvénynek számítanak. Az osztalék a következő módon kerül figyelembe vételre: az első / második / harmadik osztalék mértéke „befektetésre” kerül virtuális részvényekbe, amikor a tényleges osztalék a valódi részvényekre kifizetésre kerül. A negyedik (és utolsó) osztalékfizetés nem kerül „befektetésre”, hanem készpénzben kifizetésre kerül a program elszámolásával egy időben, miután a DT AG Közgyűlése döntött az osztalékfizetésről. A program pénzneme euró.

A 2015-ben indult program keretében minden évben egy négy év futamidejű program bevezetése történik. 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 célteljesítés mértékét a Javadalmazási és Jelölő Bizottság állapítja meg.

Jelenleg a 2018, 2019, 2020 és 2021-es LTI programok vannak folyamatban. A kifizetést követően az LTI visszakövetelésére nincs lehetőség.

Jelen Javadalmazási Jelentésben a Vezetők LTI programjai után járó javadalmazásának a 2021. évi üzleti évre vonatkozó összege, az éves beszámolóval összhangban, 100%-os teljesüléssel számolva (becslés) kerül bemutatásra.

Kiegészített részvényvásárlási program (SMP)

A programban való részvétel a Társaság vezérigazgatója számára kötelező, a menedzsment többi tagja részére önkéntes. A program abban az esetben indulhat, amennyiben a programot megelőző évre kitűzött DT Csoport Free Cash-Flow mutató teljesült. A résztvevőknek az éves bruttó bónuszuk (prémium) egy részét, minimum 10%-nak megfelelő összeget, Deutsche Telekom részvényekbe kell fektetniük. A befektetés nem haladhatja meg az éves prémium 1/2-ét („személyes befektetés”, vezérigazgató esetén az előző évi prémiumösszeg, vezérigazgató-helyettesek esetén az adott évi prémium 100%-os teljesülését feltételezve). A részvényeket legalább 4 évig (zárolási időszak) tartani kell, a résztvevő a tartási időszak lejártával részesül részvényjuttatásban, amelyet szabadon felhasználhat. A program keretében, a résztvevő által megvásárolt Deutsche Telekom részvények alapján, a Deutsche Telekom meghatározott mértékű további részvényt juttat ingyenesen a résztvevőnek. A program keretében juttatott részvények aránya a vezetői szinttől függ: a Vezérigazgató esetén 1:1, a Vezérigazgató-helyettesek esetén 1:2. A program az Igazgatóság döntésétől függően indul. A program részletes szabályait a Javadalmazási és Jelölő Bizottság állapítja meg.

Jelenleg a 2019, 2020 és 2021-es SMP programok vannak folyamatban. A kifizetést követően az SMP visszakövetelésére nincs lehetőség.

Jelen Javadalmazási Jelentésben a Vezetők SMP programjai után járó javadalmazásának a 2021. évi üzleti évre vonatkozó összege, az éves beszámolóval összhangban, 100%-os teljesüléssel számolva (becslés) kerül bemutatásra.

Ismétlődő teljesítmény ösztönző (RPI)

Az RPI célja, hogy kiegészítő prémium formájában ösztönözze az ismételt, rendkívüli, kollektív teljesítményt, amely egy meghatározott bónusz kulcsmutató (KPI) túlteljesülése esetén fizethető. Az RPI egy négyéves program. Amennyiben a szabályzatban meghatározott célértékek két egymást követő évben teljesülnek, az első év csupán a jogosultság éveként kezelendő. A program számára meghatározott kulcsmutató teljesülése a pénzügyi tervezés viszonylatában értékelendő. A kulcsmutató a korrigálatlan EBITDA-hoz kapcsolódik. A jogosultság vezetői szintenként kerül meghatározásra. A vezető

tárgyév január 1-jei, de (amennyiben a vezető az év első felében válik jogosulttá) legkésőbb július 1-jei vezetői szintje határozza meg a jogosultságot. Az ösztönző kifizetendő összege a vezetői szint, a Magyar Telekom Csoport célkitűzések teljesülése és a túlteljesítést mutató egymást követő évek számának függvénye. A program részletes szabályai, az ösztönző céljára rendelkezésre bocsátott keret és a célkitűzések futamidő végére elért teljesülésének mértéke a Javadalmazási és Jelölő Bizottság által kerül meghatározásra. A programok részvételi feltételei a Javadalmazási és Jelölő Bizottság által elfogadott szabályzatban szerepelnek.

Az RPI a Deutsche Telekom Csoport vezetők meghatározott csoportja számára áll rendelkezésre.

Az RPI program 2018-tól 2021-ig tartott és a 2021. év végén lejárt. A kifizetést követően az RPI visszakövetelésére nincs lehetőség.

Jelen Javadalmazási Jelentésben a Vezetők 2021. évi üzleti évre vonatkozó RPI program után járó javadalmazásának összege, az éves beszámolóval összhangban, 140%-os teljesüléssel számolva (becslés) kerül bemutatásra.

A Társaság 2021. évi éves beszámolója „személyes jellegű ráfordítások” alatt tartalmazza a rövid- és hosszútávú juttatások elszámolásával kapcsolatos elveket és információkat. Az éves beszámoló elérhető a Társaság honlapján: https://www.telekom.hu/rolunk/befektetoknek/penzugyi_jelentesek

A Magyar Telekom érdeke a méltányos, eredményességen alapuló és következetes javadalmazási csomag kialakítása, amellyel versenyképes javadalmazást biztosít a Vezetők részére a Társaság stratégiájának megvalósítása érdekében, és jutalmazza a stratégiai célok elérését a rövid- és hosszú távú elemek kombinációjával. Az ösztönző programok kialakításával a Társaság azt kívánja elérni, hogy a Vezetők javadalmazása összhangban legyen és támogassa a Társaság stratégiai céljait, amely révén a Vezetők érdekei még inkább összhangba kerülnek a részvényesek érdekeivel.

A Társaság az SRD törvény 19.§ (2) bekezdés b) pontjában előírt kötelezettségének (a javadalmazás éves változásának, a Társaság teljesítményének és a Társaság nem Igazgató munkavállalói átlagos javadalmazása fejlődésének összehasonlítható módon történő bemutatása) az SRD törvény 29.§ (4) bekezdése alapján tesz eleget. Erre tekintettel ez az információ a 2022. évi üzleti évről szóló Javadalmazási Jelentésben kerül majd első alkalommal bemutatásra.

A vezetői javadalmazás kifizetésére, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos feladatok ellátásához szükséges kapcsolódó költségek megtérítésére és egyéb juttatások elszámolására a Javadalmazási Politika alapján, és a Társaság mindenkor hatályos vonatkozó belső szabályzatai szerint került sor. A Társaság a 2021. évi üzleti évben a Javadalmazási Politika alapján számolt el javadalmazást a Menedzsment tagjai tekintetében.

A Vezérigazgató és a Vezérigazgató-helyettesek javadalmazását a következők szerint mutatjuk be:



EGYÜTT. VELED

A Vezérigazgató és Vezérigazgató-helyettesek javadalmazása 2021-ben

Igazgató neve, pozíciója	Jelentéssel érintett pénzügyi év	1 Fix (rögzített) javadalmazás		2 Változó javadalmazás		3 Rendkívüli elemek	4 azonos Csoporthoz tartozó társaságoktól kapott minden javadalmazás ⁱⁱ	5 Összes javadalmazás	6 bruttó Ft Fix (rögzített) és változó javadalmazás relatív aránya (xx%/yy%)
		Alapbér	Béren kívüli juttatás ⁱ	Egy éves változó	Több éves változó				
Dodonova Daria Aleksandrovna Gazdasági vezérigazgató- helyettes	2021	42 942 156	21 065 783	37 909 450	72 244 533	-	-	174 161 922	36,8% / 63,2%
Friedl Zsuzsanna Chief People Officer	2021	42 000 002	5 546 335	47 103 288	77 660 180	-	-	172 309 805	27,6% / 72,4%
Gonda Gábor Vállalati szolgáltatások vezérigazgató-helyettes	2021	48 000 000	5 410 139	53 832 324	42 332 644	12 000 00	-	161 575 107	35,7% / 64,3%
Rékasi Tibor Vezérigazgató	2021	84 010 532	10 773 819	86 364 925	143 982 347	-	-	325 131 623	29,2% / 70,8%
Szabó Melinda Kereskedelmi vezérigazgató- helyettes	2021	47 999 999	5 302 989	53 832 324	71 062 283	-	-	178 197 595	29,9% / 70,1%
Lubor Zlatko Műszaki vezérigazgató- helyettes	2021	43 200 004	13 665 589	48 449 088	55 015 986	-	-	160 330 667	35,5% / 64,5%

ⁱ A Javadalmazási Politika alapján a béren kívüli juttatások körébe tartozik többek között a személyi használatú gépjármű, egészségbiztosítás, lakhatási támogatás, expatrióta költsége.

ⁱⁱ A leíró részben ismertettek szerint.