

**A MOL MAGYAR OLAJ- ÉS GÁZIPARI NYILVÁNOSAN MŰKÖDŐ  
RÉSZVÉNYTÁRSASÁG JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA**

## PREAMBULUM

A jelen javadalmazási politikában megfogalmazott javadalmazási szabályok célja:

- a nyilvánosan működő részvénytársaság Igazgatóinak javadalmazását illetően olyan szabályok és alapelvek megállapítása, melyek világos és érthető áttekintést nyújtanak a javadalmazási rendszerről, hogy így az hozzájáruljon a részvénytársaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához;
- átfogó kép nyújtása a nyilvánosan működő részvénytársaság Igazgatói javadalmazásának különböző elemeiről és azok relatív arányát illetően, figyelembe véve a részvénytársaság által meghatározott tényezőket és mutatókat, biztosítva a részvénytársaság átláthatóságának és az Igazgatók elszámoltathatóságának követelményét;
- a nyilvánosan működő részvénytársaság hosszú távú érdekeinek és fenntarthatóságának biztosítása a szabályozott piacon való életképesség fenntartása mellett;
- annak elősegítése és folyamatos biztosítása, hogy a részvényesek könnyen hozzáférjenek a javadalmazási politikához, és hogy a potenciális befektetők és az érdekeltek megfelelően tájékozódhassanak a Társaság Igazgatóit érintő javadalmazási szabályokról;
- a javadalmazási szabályok egyértelmű és érthető struktúrában történő bemutatása, annak érdekében, hogy teljes és világos képet nyújtson a Társaság Igazgatóinak javadalmazásáról;
- a részvényesek hosszú távú ösztönzése részvényesi jogaik aktív gyakorlásában a javadalmazási szabályok meghatározását illetően;
- a javadalmazási folyamatok átláthatóságának fenntartása, valamint a részvénytársaság és a befektetők közötti kapcsolat erősítése.

A részvényesek részvényesi jogaik gyakorlásának keretein belül jogosultak értékelni a részvénytársaság Igazgatóira alkalmazott javadalmazási szabályok megfelelőségét, valamint jogosultak véleményüket kinyilvánítani az Igazgatók javadalmazási szabályairól és annak színvonaláról, valamint a javadalmazás és az Igazgatók teljesítménye közötti kapcsolatra vonatkozóan.

A MOL Magyar Olaj-és Gázipari Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (továbbiakban: a **Társaság vagy MOL**) a **hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvénynek** (továbbiakban: **SRD törvény**) megfelelően és a fenti célokkal összhangban a következő elveket és szabályokat fogadja el a MOL Nyrt. Igazgatóinak javadalmazására.

## I. CIKK

### Általános rendelkezések

1. A MOL Nyrt. Igazgatóira vonatkozó javadalmazási szabályoknak meg kell határozniuk a javadalmazás alapelveit és feltételeit, ideértve a javadalmazás összegét és a Társaság Igazgatóinak nyújtott javadalmazás módját, az SRD törvény IV. fejezete által leírt módon.
2. Az SRD törvény tekintetében és e javadalmazási politikában Igazgatónak minősül (a továbbiakban együttesen: „Igazgatók”):
  - MOL Nyrt. Igazgatóságának tagja
  - MOL Nyrt. Felügyelő Bizottságának tagja
  - a Vezérigazgató(k), és ha ilyen funkció létezik a MOL Nyrt.-nél, akkor a vezérigazgató-helyettes(ek), amennyiben nem tagjai a MOL Nyrt. Igazgatóságának vagy Felügyelő Bizottságának.
3. Amennyiben e javadalmazási politikában kifejezetten másképp nem szerepel, az Igazgatóság tagja a MOL Nyrt. Igazgatóságának tagja, valamint a MOL Nyrt. Igazgatóságának elnöke, valamint a MOL Nyrt. Igazgatóságának alelnöke.
4. Amennyiben e javadalmazási politikában kifejezetten másképp nem szerepel, a Felügyelő Bizottság tagja a MOL Nyrt. Felügyelő Bizottságának tagja, valamint a MOL Nyrt. Felügyelő Bizottságának elnöke, valamint a MOL Nyrt. Felügyelő Bizottságának alelnöke.
5. Az SRD törvény 16-18. § rendelkezései szerint a Társaság megállapítja a javadalmazási szabályokat, a javadalmazási politikát pedig véleménynyilvánító szavazásra előterjeszti a Társaság Közgyűlésére. További részleteket a SRD törvény, a Polgári Törvénykönyv, a vonatkozó jogszabályok és a Társaság belső szabályzatai tartalmazzák.
6. A MOL javadalmazási rendszerének célja, hogy versenyképes javadalmazási csomagot biztosítson a Társaság Igazgatói és munkavállalói részére a Társaság stratégiájának megvalósítása érdekében, mivel a javadalmazás fontos szerepet játszik a meghatározott stratégiai célok elérésének támogatásában. Ösztönző rendszerének kialakításán keresztül a MOL kifejezett célja annak biztosítása, hogy a vezetői javadalmazás támogassa a Társaság stratégiai céljainak elérését olyan keretben, amelyben a MOL vezetőinek érdekei és a részvényesek érdekei összehangoltak.

A MOL javadalmazási stratégiájának alapelvei:

- Igazságosság és méltányosság a javadalmazási rendszerekben és szintekben
- Munkaerőpiaci versenyképesség fenntartása
- Vállalati és egyéni teljesítményhez kapcsolódó kifizetés, mely támogatja a MOL-csoport rövid távú céljait és hosszú távú stratégiáját
- Fix, valamint teljesítményhez kötött rövid és hosszú távú javadalmazási elemek kiegyensúlyozottsága

## II. CIKK

### Az igazgatósági tagok javadalmazási rendszere

#### 1. Általános rendelkezések

- 1.1. Az Igazgatóság a MOL Nyrt. ügyvezető szerve, amely irányítja a Társaság üzleti tevékenységét és törvényes képviseletében eljár. Az Igazgatóság 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.
- 1.2. Jelen Javadalmazási politikának megfelelően a MOL Nyrt. Igazgatóságának tagjai részére a MOL Nyrt. Igazgatóságának tagjaként járó (vagy az Igazgatóság elnökének vagy alelnöki tisztségének ellátásáért járó), illetve a Társaság érdekében végzett tevékenységükért járó javadalmazás a Polgári Törvénykönyv 3:112. § rendelkezéseivel összhangban megbízási jogviszonyon alapul.
- 1.3. A javadalmazásra vagy annak arányos részére az Igazgatóság tagja a megbízás kezdetétől megbízatás megszűnésének napjáig jogosult, függetlenül a megbízatás megszűnésének okától.
- 1.4. Az Igazgatóság tagjainak javadalmazása (beleértve az Igazgatóság elnökének és alelnökének díjazását) fix és részvényalapú összetevőkből áll.
- 1.5. A Társaság Igazgatósági tagjainak járó díjazás elfogadása és módosítása a MOL Nyrt. Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

#### 2. Fix összegű éves díjazás

- 2.1. Az Igazgatósági tagok az alábbi meghatározott összegű éves nettó díjazásban részesülnek a mindenkori éves rendes Közgyűlést követően:

|  |               |
|--|---------------|
| Igazgatósági tagok esetében              | 25.000 EUR/év |
| Bizottsági <sup>1</sup> elnökök esetében | 31.250 EUR/év |
- 2.2. A nem magyar állampolgár és nem magyarországi lakóhelyű igazgatósági tagok minden olyan alkalommal, amikor Magyarországra utaznak igazgatósági, illetve bizottsági ülésen való részvétel céljából (évente maximum 15 alkalommal), bruttó 1.500 EUR juttatásban részesülnek.
- 2.3. Az Igazgatóság javadalmazásának kifizetését belső szabályzat alapján a Humán Erőforrás szervezet végzi.

#### 3. Részvényjuttatáson alapuló ösztönző rendszer

Az Igazgatósági tagok hosszú távú ösztönzésére a részvényjuttatáson alapuló ösztönző szolgál, mint változó javadalmazás. A részvényjuttatáson alapuló ösztönző célja a hosszú távú részvényárfolyam-növekedés érdekeltség, illetve osztalékfizetés melletti ösztönzés fenntartása, melynek érdekében a juttatott részvények 2/3-ára 1 éves tartási kötelezettség (elidegenítési tilalom) is meghatározásra került (az igazgatósági tagi megbízás lejártakor a részvényekre vonatkozó elidegenítési tilalom megszűnik).

A részvényjuttatáson alapuló ösztönző két részből áll: részvényjuttatásból és a hozzá kapcsolódó készpénzjuttatásból.

##### 3.1. Részvényjuttatás

A részvényjuttatás mértéke:

- az Igazgatóság tagjai részére: havi 1.600 db 125 Ft névértékű „A” sorozatú MOL törzsrészvény

<sup>1</sup> Bizottság alatt a II. cikk vonatkozásában az Igazgatóság által működtetett bizottságok értendők.

- az Igazgatóság elnöke részére: további havi 400 db 125 Ft névértékű „A” sorozatú MOL törzsrészvény  
Amennyiben az elnöki tisztséget nem külső (azaz Társasággal munkaviszonyban nem álló) igazgatósági tag tölti be, az elnököt megillető plusz (400 db/hó) juttatás a külső alelnököt illeti meg.  
A részvényjuttatásra évenként egyszer, az adott üzleti évet lezáró Közgyűlést követő 30 napon belül kerül sor.

### 3.2. Készpénzjuttatás

A részvényjuttatáson alapuló ösztönző nettó juttatás, azaz a Társaság gondoskodik arról, hogy a mindenkor hatályos jogszabályok alapján a részvények megszerzésével kapcsolatosan teljesítendő adó(k), járulék(ok) és esetlegesen más közterhek befizetésre kerüljenek. Az adók és járulékok megfizetésére (készpénzjuttatás formájában) történő ilyen fedezetnyújtás nem terjed ki a részvényekkel kapcsolatos jogok gyakorlása vagy a részvények elidegenítése kapcsán felmerülő bármilyen további adók, költségek (pl. osztalék- és nyereségadó) megfizetésére, azok az Igazgatóság tagjait terhelik.

Ennek megfelelően az ösztönző rendszer további eleme egy készpénzjuttatás, melynek mértéke a mindenkor hatályos jogszabályok alapján a részvények megszerzésével kapcsolatosan teljesítendő adó(k), járulék(ok) bruttóított összege, külföldi igazgatósági tagok esetében beleértve az adóügyi illetőség adórezidencia országában felmerülő többletadó- és járulékfizetési kötelezettség összegét is.

### 4. Az egyes javadalmazási elemek célzott aránya\*

Az Igazgatóság tagjainak a megbízásukért és az egyéb bizottságokban ellátott feladataikért járó javadalmazásuk aránya az alábbiak szerint alakul:

| Tisztségtípus                                    | Fix összegű éves díjazás | Részvényjuttatás és kapcsolódó készpénzjuttatás |
|--|--------------------------|---|
| Igazgatóság elnöke (külső igazgató esetében)     | 14%                      | 86%   |
| Igazgatóság elnöke (nem külső igazgató esetében) | 12%                      | 88%   |
| Igazgatóság tagja                                | 13%                      | 87%   |
| Igazgatóság tagja és Bizottság elnöke egyben     | 15%                      | 85%   |

*A relatív arányok módosulhatnak az Igazgatósági és Bizottsági ülések és az Igazgatósági tag azokon való részvétele alapján, valamint a MOL részvényárfolyama és a kifizetésekor alkalmazandó EUR/HUF árfolyam alapján. Az arányokat ezen túlmenően az aktuális adó-és járulékkötelezettségek is befolyásolják.*

*\*A fix összegű éves díjazás, valamint a részvényjuttatás és a kapcsolódó készpénzjuttatás aránya a 2023. évi átlag EUR/HUF és átlag MOL részvényárfolyammal számolva került megjelenítésre.*

### 5. Az Igazgatóság tagjait megillető egyéb juttatások

- 5.1. Személybiztosítások
- 5.2. Egészségügyi és wellbeing juttatások
- 5.3. Adótanácsadás
- 5.4. Bevándorlással kapcsolatos szolgáltatások

Az 5.1 – 5.2 juttatások az Igazgatóság tagjának közeli hozzátartozóit is megilletethetik.

### 6. Választható hosszútávú saját finanszírozású részvényalapú befektetési program

Amennyiben a Társaság munkavállalóinak kezdeményezésére Különleges Munkavállalói Résztulajdonosi Program ('KMRP') indul, és a Társaság ezzel összefüggésben támogatást nyújt, úgy e támogatás a igazgatókra a KMRP többi tagjával azonos módon vonatkozik, amennyiben a KMRP-ben saját döntésük alapján részt vesznek.

## **7. Az Igazgatósági tagsági jogviszony időtartama és az alkalmazandó felmondási idő**

7.1. Az Igazgatósági tagokat a Közgyűlés legfeljebb ötéves időtartamra választja meg.

7.2. Az Igazgatósági tagság megszűnésének eseteit a Ptk. vonatkozó rendelkezései és a Társaság Alapszabálya szabályozzák. Az Igazgatósági tag Közgyűlés által történő visszahívása esetén az Igazgatósági tagság a Közgyűlési határozatban foglaltak szerint szűnik meg. Az Igazgatósági tag lemondása esetén, ha a Társaság működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új Igazgatósági tag megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított 60. napon válik hatályossá.

## **8. A kiegészítő nyugdíjrendszer vagy a korai nyugdíjhoz kapcsolódó jogok alapvető jellemzőinek leírása**

Az Igazgatóság tagjait nem illeti meg semmilyen nyugdíjazási támogatásban vagy korai nyugdíjazáshoz kapcsolódó támogatás.

## **9. A tagsági jogviszony megszűnésének feltételei és a megszűnéssel kapcsolatos kifizetések**

Az Igazgatóság tagjai nem jogosultak semmiféle olyan pénzügyi kompenzációra, amely közvetlenül vagy közvetve kapcsolódhat az Igazgatóság tagjaként betöltött megbízatásának megszűnéséhez, különösképpen nem jogosultak végkielégítésre, díjazásra vagy egyéb a pénzügyi kifizetésre, amely összefüggésben lehet az Igazgatósági tagok megbízatásának megszűnésével.

## **10. Az Igazgatóság azon tagjainak javadalmazása, akik a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban állnak**

Az Igazgatóság azon tagjai, akik az IG tagságukon kívül a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban is állnak, a munkaviszonyuk alapján a IV. cikkben meghatározott javadalmazásra jogosultak.

### III. CIKK

#### Felügyelő bizottsági tagok javadalmazási rendszere

##### 1. Általános rendelkezések

- 1.1. A Társaság Felügyelő Bizottsága felügyeli az Igazgatóság működését, a jogszabályok, a Közgyűlés által hozott határozatok és döntések végrehajtását és a Társaság üzleti tevékenységét.
- 1.2. Jelen Javadalmazási politikának megfelelően a MOL Nyrt. Felügyelő Bizottságának tagjai részére a MOL Nyrt. Felügyelő Bizottság tagjaként járó (vagy a Felügyelő Bizottság elnökének tisztségének ellátásáért járó díjazás), illetve a Társaság érdekében végzett tevékenységükért járó javadalmazás a Polgári Törvénykönyv 3:121. § rendelkezéseivel összhangban megbízási jogviszonyon alapul.
- 1.3. A javadalmazásra vagy annak arányos részére az Felügyelő Bizottság tagja a tagság kezdetétől a tagság megszűnésének napjáig jogosult, függetlenül a tagság megszűnésének okától.
- 1.4. A Felügyelő Bizottság tagjainak a tagságukért járó javadalmazása (beleértve a Felügyelő Bizottság elnökének és alelnökének járó javadalmazást) kizárólag egy a jelen Javadalmazási Politika szerinti fix összetevőből áll.
- 1.5. A Társaság Felügyelő Bizottsága tagjainak járó díjazás elfogadása és módosítása a MOL Nyrt. Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

##### 2. Fix összegű díjazás

- 2.1. A fix összegű díjazás a Felügyelő Bizottság tagjai részére havi elszámolással kerül megállapításra, a következő szabályok szerint:

A Felügyelő Bizottság tagjai havi nettó 4.000 EUR, az elnök havi nettó 6.000 EUR díjazásban részesülnek. A havi díjazáson túl a Felügyelő Bizottság elnöke évente maximum tizenöt (15) alkalommal további bruttó 1.500 EUR díjazásban részesül minden olyan igazgatósági vagy igazgatósági bizottsági ülés után, amelyen részt vesz. Az Audit Bizottság elnöke minden olyan igazgatósági bizottsági ülés után, amelyen részt vesz, bruttó 1.500 EUR összegű díjazásban részesül, évente maximum tizenöt (15) alkalommal.

A havi díjazáson túl a Felügyelő Bizottság elnöke és tagjai az ütemtervben szereplő évi rendes Felügyelő Bizottság üléseken felül minden további olyan rendkívüli Felügyelő Bizottság ülés után, amelyen részt vesznek, alkalmanként, de évente maximum két alkalommal további bruttó 1.500 EUR összegű díjazásban részesülnek.

##### 3. Változó javadalmazás

- 3.1. A MOL Nyrt. nem nyújt közvetlen vagy közvetett formában változó javadalmazási elemet a Felügyelő Bizottság tagjai számára.

##### 4. A Felügyelő Bizottság tagjai számára nyújtott egyéb juttatások

- 4.1. Személybiztosítások
- 4.2. Egészségügyi és wellbeing juttatások
- 4.3. Adótanácsadás
- 4.4. Bevándorlással kapcsolatos szolgáltatások

A 4.1. – 4.2. juttatások a Felügyelő Bizottság tagjának közeli hozzátartozóit is megilletik.

## **5. Választható hosszútávú saját finanszírozású részvényalapú befektetési program**

Amennyiben a Társaság munkavállalóinak kezdeményezésére Különleges Munkavállalói Résztulajdonosi Program ('KMRP') indul, és a Társaság ezzel összefüggésben támogatást nyújt, úgy e támogatás a igazgatókra a KMRP többi tagjával azonos módon vonatkozik, amennyiben a KMRP-ben saját döntésük alapján részt vesznek.

## **6. A tagsági jogviszonyra vonatkozó szerződés ideje és az alkalmazandó felmondási idő**

6.1. A Felügyelő Bizottsági tagokat a Közgyűlés legfeljebb öt éves időtartamra választja meg.

6.2. A Felügyelő Bizottsági tagság megszűnésének eseteit a Ptk. vonatkozó rendelkezései és a Társaság Alapszabálya szabályozzák. A Felügyelő Bizottsági tag Közgyűlés által történő visszahívása esetén a Felügyelő Bizottsági tagság a Közgyűlési határozatban foglaltak szerint szűnik meg. A Felügyelő Bizottsági tag lemondása esetén, ha a Társaság működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új Felügyelő Bizottsági tag megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított 60. napon válik hatályossá.

6.3. A munkavállalói küldött Felügyelő Bizottsági tagot a Közgyűlés az Üzemi Tanács javaslatára hívja vissza. A munkavállalói küldött Felügyelő Bizottsági tag tagsága megszűnik a munkaviszonya megszűnésével is.

## **7. A kiegészítő nyugdíjrendszer vagy a korai nyugdíjhoz kapcsolódó jogok alapvető jellemzőinek leírása**

A Felügyelő Bizottság tagjai nem részesülnek semmilyen nyugdíjazási támogatásban vagy korai nyugdíjazáshoz kapcsolódó támogatásban.

## **8. A tagsági jogviszony megszűnésének feltételei és a megszűnéssel kapcsolatos kifizetések**

A Felügyelő Bizottság tagjai nem jogosultak semmiféle olyan pénzügyi kompenzációra, amely közvetlenül vagy közvetve kapcsolódhat a Felügyelő Bizottság tagjaként betöltött tagsági jogviszony megszűnéséhez, különösképpen nem jogosult végkielégítésre, díjazásra vagy egyéb pénzügyi kifizetésre, amely összefüggésben lehet a Felügyelő Bizottsági tagság megszűnésével.



#### IV. CIKK

### A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatósági tagok, vezérigazgatók és a vezérigazgató-helyettesek javadalmazási rendszere

#### 1. Foglalkoztatási feltételek

1.1. A IV. cikk hatálya alá a következő pozíciók (a továbbiakban MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók) tartoznak:

- Elnök-vezérigazgató (Chairman – Chief Executive Officer, C-CEO)
- Csoportszintű Vezérigazgató (Group – Chief Executive Officer, G-CEO)
- Vezérigazgató-helyettes (Deputy Chief Executive Officer, D-CEO)
- Csoportszintű Pénzügyi Vezérigazgató-helyettes (Group – Chief Financial Officer, G-CFO)
- Csoportszintű Stratégiai Operáció és Üzletfejlesztés Ügyvezető igazgató (Group Strategic Operations and Corporate Development EVP, GSOD EVP)

1.2. A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkeznek.

1.3. A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók munkaszerződésében alkalmazandó felmondási időre a magyar Munka törvénykönyvének vonatkozó rendelkezései az irányadóak.

1.4. Az alkalmazandó felmondási időn túl, a jogszabály szerint járó végkielégítésen felül a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók a munkaviszonyuk megszűnése esetén munkaszerződéseikben meghatározott esetekben, egyedi mértékű, de a teljes munkaidőre számított 12 havi távolléti díjat meg nem haladó mértékű juttatásra jogosultak.

#### 2. Javadalmazási stratégia

2.1. A MOL Nyrt. a MOL-csoport részeként a nemzetközi Teljes Javadalmazási alapelveket alkalmazza, mivel ezek lehetőséget adnak a teljesítmény és a kompetenciák megfelelő elismerésére.

2.2. A Teljes Javadalmazási Mátrix tartalmazza a MOL Nyrt. javadalmazási struktúrájának fő elemeit:

| Teljes Javadalmazási Mátrix |                                |
|-----------------------------|--------------------------------|
| Juttatások                  | Teljes javadalmazás            |
| Hosszútávú ösztönzők        | Teljes közvetlen összjövedelem |
| Rövidtávú ösztönzők         | Összjövedelem                  |
| Éves alapbér                |                                |

2.3. A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók javadalmazása négy fő pillérből áll:

- Éves alapbér: rögzített havi alapbér éves összege
- Rövidtávú ösztönző (bónusz): éves bónusz az egyéni és a vállalati teljesítmény alapján
- Hosszútávú ösztönző: a teljesítményalapú kultúrát és a stratégiai fókuszot segítő hosszú távú felsővezetői ösztönző, ami egybe esik a MOL Nyrt. részvényeseinek érdekeivel
- Juttatások: hozzájárul a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók egészségéhez és jóllétéhez annak érdekében, hogy munkájukat a lehető leghatékonyabban végezhessék

2.4. A MOL Nyrt.-ben HAY kategóriákon alapuló belső besorolási rendszer működik. Ezek a belső szintek képezik a javadalmazási rendszer alapját. A munkakör-értékelés alapja a nemzetközi HAY módszertan.

2.5. A munkakörök HAY kategóriáját és besorolását képzett HR szakértők határozzák meg. A munkakör- értékelésnél három dimenzió kerül értékelésre: tudás, problémamegoldás és felelősségvállalás.

2.6. Minden besorolási kategóriához egy irányadó összjövedelem sáv tartozik. A bérsávok az egyes országokra vonatkoztatva kerülnek meghatározásra és rendszeres felülvizsgálatra, minden egyes szintre cél-összjövedelmet határoznak meg, mely alapján kerül megállapításra az alpbér.

### 3. Éves alpbér

3.1. Az alpbér a munkaszerződés alapján garantált, fix havi kifizetés, aminek a mértékét a munkakör szintje (Hay szint) és a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók tapasztalata, tudása befolyásolja.

3.2. Az alpbérek rendszeresen felülvizsgálásra kerülnek a munkaerőpiaci versenyképesség biztosítása érdekében. A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók alpbéremelése az egyéni teljesítménytől és a béreállástól függ.

### 4. Rövid távú ösztönző rendszer

4.1. A MOL-csoport rövid távú ösztönzőjének célja, hogy a MOL-csoport és a MOL Nyrt. hosszú távú stratégiáját támogató, éves operatív, üzleti és egyéni célkitűzések elérésére törekedjenek az érintettek.

4.2. A rövid távú ösztönző célok kiemelt pénzügyi és nem pénzügyi teljesítménymutatók együtteseként kerülnek meghatározásra, hogy ezáltal támogassák a MOL-csoport és a MOL Nyrt. céljainak megvalósítását. A teljesítménymutatók kiválasztása tükrözi a Társaságirányítási és Javadalmazási Bizottság azon célját, hogy vállalati és üzletági mutatók széles skálája segítségével értékelje az érintettek teljesítményét.

A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók egyéni szinten felelősek a MOL-csoport üzleti tervének mutatószámáért (ami a MOL-csoport vállalati szintű célkitűzése is) beleértve a pénzügyi teljesítménymutatókat, melyeket a Csoportszintű Pénzügyi Tervezés és Beszámolás szervezet határoz meg, mint például a MOL-csoport EBITDA eredménye. Az egyéb pénzügyi célok között szerepelhetnek hatékonysági, beruházási és költségekkel kapcsolatos mutatók.

A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók nem pénzügyi teljesítménymutatókért is felelősek. A fenntartható fejlődés, ESG és munkabiztonság kiemelt fontosságú a MOL-csoport és a MOL Nyrt. számára, ennek érdekében a Társaságirányítási és Javadalmazási Bizottság minden évben konzisztensen meghatároz fenntartható fejlődés, egészség, biztonság és környezetvédelemmel kapcsolatos célokat. Az egyéb nem pénzügyi célok között szerepelhetnek olyan csoportszintű vagy divíziós kulcsprojektek, melyek fókuszában a munkavállalók és a vállalati kultúra állnak.

4.3. A rövidtávú ösztönző mértékének alapja a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók esetében az éves alpbér meghatározott százaléka, melyet a munkakör belső Hay szintje határoz meg. A kifizetés végső mértéke a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók teljesítmény értékelése alapján kerül meghatározásra.

4.4. A C-CEO, G-CEO, D-CEO teljesítményértékelésére vonatkozóan a Társaságirányítási és Javadalmazási Bizottság tesz javaslatot, melyet az Igazgatóság hagy jóvá. A G-CFO és a GSOD EVP teljesítményét a Vezérigazgatói Bizottság (CEC) értékeli a Társaságirányítási és Javadalmazási Bizottság előzetes jóváhagyásával. A pénzügyi teljesítménymutatók kiértékelése a Csoportszintű Pénzügyi Tervezés és Beszámolás szervezet által megadott eredmények alapján történik.

4.5. A végső kifizetést a C-CEO, D-CEO és a G-CEO esetében az egyéni teljesítményérték, a vállalati teljesítményérték, valamint a vállalati szintű ESG teljesítményérték határozza meg. A G-CFO esetében az előbbi teljesítményértékeken túl a Csoportszintű Pénzügyi divizionális teljesítményértéke, a GSOD EVP esetében pedig a Csoportszintű Stratégiai Operáció és Üzletfejlesztés divizionális teljesítményértéke kerül figyelembe vételre a végső kifizetés megállapításához. A bónusz végső összegének kiszámításában két szorzó játszik szerepet: 1.) az egyik a vállalati teljesítményhez kapcsolódik, és a számításban a vállalati tényező 50%-os súlyozással, a divíziós tényező 40%-os súlyozással és az ESG tényező 10%-os súlyozással kerül figyelembe vételre; 2.) a másik szorzó pedig az egyéni teljesítményhez kapcsolódik, ami a bónusz számítás teljes egészét befolyásolja. A C-CEO, G-CEO és D-CEO végső bónusz számítása esetén, ahol a divíziós tényezők nem alkalmazhatóak, az ESG tényező a meghatározott 10%-os súllyal, míg a fennmaradó súlyozás teljes mértékben a vállalati tényezőhöz kapcsolódik, hacsak az Igazgatóság másképp meg nem határoz.

4.6. A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók rövid távú teljesítményösztönzőjére vonatkozóan nincs halasztott kifizetési időszak, sem visszafizetési kötelezettség.

## 5. Rövidtávú Részvénytulajdonosi Program

5.1. A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók minden évben rövidtávú ösztönzőjük helyett egy részvényalapú ösztönzőt választhatnak, amely a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvénynek (a továbbiakban: MRP törvény) megfelelően a MOL Nyrt.-től független jogi entitáson, az ún. MOL Nyrt. MRP Szervezeten keresztül valósul meg.

5.2. A program jellemzői:

- A programban való részvétel önkéntes
- A jogosultság alapja a rövidtávú ösztönző jogosultsági mértékével megegyező részvénydarabszám a teljesítési évet megelőző decemberi hónap napi MOL részvényárfolyamainak forgalommal súlyozott átlagával számítva
- A végső kifizetést a teljes teljesítményértékelés, a vállalati, divíziós, ESG és egyéni értékelés határozza meg
- Az ösztönző MRP Szervezetből részvényben történő kifizetésének feltétele a MOL részvényárfolyam növekedése a kétéves teljesítési időszak kezdetét és végét összehasonlítva
- A kifizetés az árfolyamfeltétel teljesülése esetén MOL Nyrt. részvényben történik az MRP Szervezeten keresztül. Amennyiben az árfolyamfeltétel nem teljesül, az ösztönző készpénzben kerül kifizetésre a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató kérésének megfelelő pénznemben

## 6. Hosszú távú ösztönző

A hosszú távú ösztönző rendszer célja a vezetők teljesítménynövekedésének ösztönzése a MOL Nyrt. és a MOL-csoport pénzügyi teljesítményének és hatékonyságának jövőbeni javulása érdekében, a MOL részvényesi érdekek szem előtt tartása mellett.

A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók hosszú távú ösztönző programokból származó juttatásai a programok személyi és tárgyi hatályától függően az MRP programon vagy a belső szabályzat rendelkezései szerint kerülnek kifizetésre.

A MOL Nyrt. hosszú távú ösztönző rendszere az alábbi két elemből állt 2020-ig, melyek jellemzői az alábbiak:

### 6.1. Abszolút Részvényérték Alapú Javadalmazás

A javadalmazás egy meghatározott induló árfolyam és egy választott aktuális árfolyam különbözeteként realizálható. Az ösztönző jellemzői:

- Évente induló, 4 éves futamidejű ösztönző. A futamidő 1 év egyéni teljesítési időszakra, 3 év vállalati teljesítmény időszakra oszlik, amely utóbbinak első éve alatt a programban résztvevő, a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató nem fér hozzá a javadalmazáshoz. A program harmadik évétől a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató hozzáférhet a javadalmazásához a bevonási dátum kiválasztásával a vonatkozó szabályoknak megfelelően
- A javadalmazás mértéke egy adott piaci árfolyam és az induló ár különbözete a jogosultsági darabszámra vetítve
- Az induló ár a teljesítési időszak kezdete előtt kerül megállapításra. Az induló ár a teljesítési időszakot megelőző év utolsó negyedév Budapesti Értéktőzsdén kereskedett napi MOL részvényárfolyamainak forgalommal súlyozott átlaga
- A bevonás napján érvényes piaci ár a Budapesti Értéktőzsdén kereskedett MOL részvények a bevonási napon érvényes átlagára. A kereskedési nap szabadon választható meg a jogosult által, kivéve a bennfentes kereskedelem tilalma alá eső időszakokat
- Miközben a részvényjogosultságot a pozíciobesorolás határozza meg, a végső részvényjogosultság függ a teljesítési időszakra vonatkozó egyéni teljesítmény értékelésétől is. Az egyéni teljesítménymutatók értékelése során egy egyéni kifizetési százalék kerül meghatározásra (0% és 150% között), amely a végső részvényjogosultság darabszámát szorzóként korrigálja

- A javadalmazás kifizetése részvényben az MRP Szervezeten keresztül vagy készpénz formájában történik. Részvények juttatása esetén a javadalmazás mértéke a bevonási napot megelőző 20 kereskedési nap MOL részvényárfolyamainak forgalommal súlyozott átlagával kerül részvényre váltásra. Készpénz kifizetés esetén a javadalmazás a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók kérésének megfelelő pénznemben kerül kifizetésre
- Osztalék egyenértékes: a végső kifizetés mértéke a MOL Nyrt. részvényekre a teljesítési időszak utáni tartási időszakban kifizetett egy részvényre jutó osztalék összegével korrigálásra kerül a jogosultsági darabszámra vonatkoztatva. A korrekció célja, hogy az osztalékfizetéssel járó részvényárfolyam-változással korrigálja a hosszú távú ösztönzöt. Az osztalék egyenértékes a bevonáskor kerül kifizetésre

A végső részvényjogosultságot az egyéni kifizetési százalék is befolyásolja az egyéni teljesítési időszakra vonatkozóan:

| Egyéni kifizetési % |   | Abszolút részvényérték alapú ösztönző jogosultsági darabszámának %-a |
|---------------------|---|--|
| 0%                  | > | x0%  |
| 1% és 149% között   | > | Egyéni ösztönző kifizetési százalék alapján                          |
| 150%                | > | x150%  |

## 6.2. Relatív Piaci Index Alapú Javadalmazás

A program egy hároméves futamidejű, részvényalapú ösztönző, amely a MOL Nyrt. részvényárfolyam relatív teljesítményén alapul. Az ösztönző jellemzői:

- Évente új program indul, programonként 3 éves teljesítési időszakkal. A kifizetés a három év letelte után a negyedik évben esedékes
- A program időszaka alatt a cél a MOL részvény teljesítményének növelése két releváns és elismert közép-kelet-európai regionális és iparág specifikus részvényindexszel szemben
- Az értékelés alapja a MOL részvényárfolyam év/év alapú teljesítményének átlagos eltérése a két indexhez képest. Az összehasonlítás USA dollár alapon történik. A kifizetés mértéke a két részvényindex - egyik a kelet-közép-európai régió részvényárfolyamának teljesítményét, a másik a feltörekvő olaj- és gázipari társaságok árfolyamának alakulását mutatja- és a MOL-részvények árfolyamának éves szinten mért eltéréseiből származtatható. A végső kifizetés mértékét a három év kifizetési százalékainak átlaga határozza meg
- Ezen felül a javadalmazás mértéke függ az egyéni éves értékeléstől, hogy kapcsolatot biztosítson a hosszútávú és rövidtávú teljesítmények között is
- A javadalmazás MOL részvényben az MRP Szervezeten keresztül vagy készpénz formájában kerül kifizetésre. Készpénz jóváírás esetén a javadalmazás a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató kérésének megfelelő pénznemben kerül kifizetésre

## 6.3. A hosszú távú ösztönző teljesítménymutatói

- 6.3.1. A hosszú távú ösztönző részvényárfolyamhoz való hozzárendelése tükrözi az Igazgatóság folyamatos és fenntartható értékteremtésre való törekvését. A hosszú távú ösztönzőn keresztül a MOL célja, hogy hozzásegítse a részvényeseket befektetésük megtérüléséhez
- 6.3.2. A két index kiválasztása során figyelembevételre került, hogy a regionális és az iparági specifikus szereplők szerepeljenek benne, mivel a MOL regionális (Közép- és Kelet-Európa) és a globális feltörekvő piacok olaj- és gázszektor szereplőivel egyaránt versenyzik a befektetőkért. A két index referenciaként való alkalmazásával biztosított, hogy a MOL javadalmazási rendszere releváns hosszú távú stratégiai célok teljesülésén alapuljon

#### 6.4. Hosszú távú Részvénytulajdonosi Program (2021. január 1-jétől)

A **Hosszú távú Részvénytulajdonosi Program** egy részvényalapú ösztönző, amely a MOL-csoport mérhető vállalati teljesítményétől, a vezető egyéni teljesítményétől, valamint a MOL Nyrt. részvényárfolyam teljesítményétől függ.

Az ösztönző főbb jellemzői:

- Évente induló, 3 éves teljesítési időszakokkal rendelkező program, a javadalmazás kifizetése a három év letelte után a negyedik évben történik
- A vállalati teljesítmény (MOL-csoport EBITDA alakulása) a teljesítési időszak alatt értékelésre kerül
- Az egyéni teljesítmény a teljesítési időszak alatt értékelésre kerül
- A végső kifizetés az 1. és a 2. év utáni osztalékegyenértékessel korrigálásra kerül, hogy valódi részvényesi pozíciót képviseljen
- A fenti módszer biztosítja, hogy a vállalati és az egyéni teljesítmény is tükröződjön az értékelésben és a végső javadalmazásának meghatározásában
- A kifizetés formája árfolyamfeltételhez kötött: az ösztönző MRP Szervezetből részvényben történő kifizetésének feltétele a MOL részvényárfolyam növekedése a hároméves teljesítési időszak kezdetét és végét összehasonlítva
- A kifizetés az árfolyamfeltétel teljesülése esetén MOL Nyrt. részvényben történik az MRP Szervezeten keresztül. Amennyiben az árfolyamfeltétel nem teljesül, az ösztönző készpénzben kerül kifizetésre a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató kérésének megfelelő pénznemben

#### 7. A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók javadalmazási elemeinek célzott aránya

A javadalmazási elemek aránya az alábbiak szerint határozható meg:

| Pozíció  | Éves alapbér | Rövidtávú ösztönző | Hosszútávú ösztönző* |
|----------|--------------|--------------------|----------------------|
| C-CEO    | 28%          | 28%                | 44%                  |
| G-CEO    | 30%          | 30%                | 40%                  |
| D-CEO    | 35%          | 30%                | 35%                  |
| G-CFO    | 32%          | 27%                | 41%                  |
| GSOD EVP | 32%          | 27%                | 41%                  |

\*A Hosszútávú ösztönző esetében a javadalmazási elem aránya a 2023. évi átlag MOL részvényárfolyammal számolva került megjelenítésre.

Az éves alapbérhez kapcsolódó arány az aktuális alapbérszint, az ösztönzőkhöz kapcsolódó arányok 100%-os teljesítmény célértékek figyelembe vételével kerültek meghatározásra.

A relatív arányok megváltozhatnak a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók egyes javadalmazási elemeinek változása, valamint az ösztönzőkhöz tartozó teljesítményfaktorok alakulása függvényében.

#### 8. Juttatások

##### 8.1. A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatókat megillető juttatások:

- 8.1.1. Státuszautó üzleti és magánhasználatra
- 8.1.2. Személybiztosítások
- 8.1.3. Egészségügyi és wellbeing juttatások

A 8.1.2 – 8.1.3 juttatások a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók közeli hozzátartozóit is megilletik.

- 8.2. Azon MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató, aki a nemzetközi foglalkoztatás hatálya alá tartozik, jogosult lehet továbbá az alábbi juttatásokra:

- Lakhatás támogatása
- Nemzetközi egészségbiztosítás
- Költöztetési szolgáltatás
- Adótanácsadási szolgáltatások
- A bevándorláshoz és magyar munkavállaláshoz kapcsolódó szolgáltatások
- Hazautazási hozzájárulás
- Iskolai/óvodai/bölcsődei hozzájárulás
- Letelepedési hozzájárulás
- Adóvisszatérítés, ami biztosítja, hogy a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató kizárólag a magyar adókötelezettségeket viselje. Minden egyéb külföldi adókötelezettség Társaság általi megtérítése, ami a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató MOL Nyrt.-s munkaviszonyával összefüggésben keletkezik.

A 8.2. pontban felsorolt juttatások a MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók közeli hozzátartozóit is megillettek.

### 8.3. Egyéb költségtérítések

A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató jogosult költségtérítést igényelni minden dokumentált utazási, szállás, étkezési és egyéb kiadásaira, amelyek jogszerűen merültek fel a Társaság érdekében végzett feladatok során.

### 9. Választható hosszútávú saját finanszírozású részvényalapú befektetési program

Amennyiben a Társaság munkavállalóinak kezdeményezésére Különleges Munkavállalói Résztulajdonosi Program ('KMRP') indul, és a Társaság ezzel összefüggésben támogatást nyújt, úgy e támogatás a igazgatókra a KMRP többi tagjával azonos módon vonatkozik, amennyiben a KMRP-ben saját döntésük alapján részt vesznek.

## V. CIKK

### Egyéb javadalmazási szabályok

#### 1. A javadalmazási szabályok jóváhagyására, felülvizsgálatára és végrehajtására alkalmazott döntéshozatali folyamat ismertetése, ideértve az összeférhetlenség megelőzésére és megoldására irányuló intézkedéseket is:

1.1. A MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgatók javadalmazására vonatkozó, a jelen Javadalmazási politika IV. cikkében foglaltak alapján meghozatalra kerülő döntések meghozatalában az érintett MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató nem vehet rész. Ennek megfelelően, testületi döntés esetén, amennyiben az érintett MOL Nyrt.-vel munkaviszonyban álló igazgató egyúttal a döntéshozó testület tagja, úgy a személyét érintő határozat meghozatalánál nem szavazhat, és őt az e kérdésben történő határozathozatal során a határozatképesség megállapításánál számításon kívül kell hagyni.

1.2. Jelen Javadalmazási Politika a MOL Nyrt. jelenlegi javadalmazási gyakorlatával összhangban került kidolgozásra.

1.3. A Ptk. 3:268. § rendelkezése értelmében jelen Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés napirendjére kell tűzni véleménynyilvánító szavazás céljából.

1.4. A Javadalmazási Politika átdolgozása, illetve új javaslat esetén a Társaság köteles tiszteletben tartani a jelen szabályok alapelveit és céljait. A Javadalmazási politika teljes változatának tartalmaznia kell a javadalmazási politikával kapcsolatos legutóbbi közgyűlési szavazás óta végbement valamennyi lényeges módosítás leírását és magyarázatát, valamint annak bemutatását, hogy hogyan veszi figyelembe a részvényeseknek a javadalmazási politikával és a jelentésekkel kapcsolatos véleményét és szavazatát.

1.5. A Javadalmazási politika alapján a MOL Nyrt. igazgatóinak egyéni javadalmazási szabályait, alapelveit és feltételeit a következő testületek terjesztik elő és hagyják jóvá:

| Tisztség                  | Előterjesztés | Jóváhagyás |
|---------------------------|---------------|------------|
| Igazgatóság tagja         | Igazgatóság   | Közgyűlés  |
| Felügyelő Bizottság tagja | Igazgatóság   | Közgyűlés  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| Vezérigazgatói Bizottság<br>(A Vezérigazgatói Bizottság tagjai a C-CEO, G-CEO és D-CEO)                                    | A vezérigazgatók esetén:<br>Társaságirányítási és Javadalmazási Bizottság | Igazgatóság   |
|  | D-CEO:<br>Társaságirányítási és Javadalmazási Bizottság                   | Igazgatóság előzetes tájékoztatása mellett a Munkáltatói jogkör gyakorlója            |
| Csoportszintű Pénzügyi vezérigazgató-helyettes,<br>Csoportszintű Stratégiai Operáció és Üzletfejlesztés Ügyvezető igazgató | Társaságirányítási és Javadalmazási Bizottság                             | Vezérigazgatói Bizottság előzetes jóváhagyása alapján a Munkáltatói jogkör gyakorlója |

A Humán Erőforrás szervezet a folyamat gazdjaként felelős az előterjesztés előkészítéséért és a végrehajtásért.

1.6. Amennyiben a Társaság hosszú távú érdekei és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosításához szükséges, a jelen Javadalmazási Politika IV. cikkétől kivételes esetben és ideiglenesen el lehet térni. Az alkalmazandó eljárási rend bármilyen eltérés esetén az Igazgatóság engedélyével, a Társaságirányítási és Javadalmazási Bizottság előzetes egyetértésével történik, a Humán Erőforrás szervezet terjeszti elő. Az előterjesztésnek tartalmaznia kell az eltérés részletes leírását és az indokainak bemutatását.

**2. Indokolás arra vonatkozóan, hogy a Javadalmazási politika a munkavállalók bérezésére és foglalkoztatási feltételeire való tekintettel került kialakításra**

2.1. A MOL Nyrt. a munkavállalók bérezését a HAY rendszer és a hozzá kapcsolódó fizetési szintek fenntartásával figyelembe veszi az Igazgatók javadalmazási elemeinek megállapításakor.

## VI. CIKK

### Záró rendelkezések

1. A Társaság a Javadalmazási Politikának megfelelően, átlátható módon fizet javadalmazást az Igazgatóknak.
2. A Javadalmazási Politikát, a Társaság a véleménynyilvánító közgyűlési szavazást követően, haladéktalanul, díjmentesen elérhetővé teszi - a Javadalmazási Politika érvényessége alatt - a nyilvánosság számára a honlapján, a szavazás dátumával és eredményével együtt.
3. A Ptk. 3:268. § rendelkezése értelmében a Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés napirendjére kell tűzni véleménynyilvánító szavazás céljából. A Javadalmazási Politika jelentősnek nem minősülő módosítása a MOL Nyrt. Igazgatóságának hatáskörébe tartozik.
4. A jelen – módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt-Javadalmazási Politikával kapcsolatos véleménynyilvánító közgyűlési szavazás dátuma 2024. április 25., eredménye: A Közgyűlés – a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:268. § (2) bekezdése alapján – 425.884.065 igen szavazattal (99,13% támogatással) elfogadta a MOL Nyrt. módosított Javadalmazási Politikáját.