

***Jelen Vezetői Javadalmazási Politikát a Társaság közgyűlése 34/2025. (04.30.), 2025. április 30. napján meghozott határozatával hagyta jóvá.***

**A Duna House Holding Nyilvánosan Működő Részvénytársaság**

**Vezetői Javadalmazási Politikája**

**Hatályos: 2025.04.09. napjától**

A **Duna House Holding Nyilvánosan Működő Részvénytársaság** (székhelye: 1016 Budapest, Gellérthegy u. 17.; cégjegyzékszám: Cg.01-10-048384; a továbbiakban „**Társaság**” vagy „**DUNA HOUSE**”) Igazgatóságának **25/2020. (03. 25.), 25/2022. (04. 04.), 25/2023. (04.06.), 25/2024. (04.08) és 26/2025. (04.09)** számú határozata alapján a Társaság igazgatósága és felügyelőbizottsága tekintetében az alábbi javadalmazási politikát (a továbbiakban „**Vezetői Javadalmazási Politika**”) fogadja el.

#### **1. Definíciók:**

Jelen Vezetői Javadalmazási Politika alkalmazása során az alábbi kifejezések a következő jelentéssel bírnak:

<b>„Alapszabály”</b>	A Társaság hatályos alapszabálya.
<b>„Dolgozói részvény”</b>	A Társaság által kibocsátott, HU0000136288 ISIN azonosító alatt nyilvántartott, dematerializált formában előállított, és a BÉT-re bevezetett 50,- Ft névértékű „B” sorozatú, az Alapszabály 18.3 pontja szerinti osztalékelsőbbbségi jogot biztosító dolgozói részvény.
<b>„Duna House Holding Nyrt.”</b>	A Duna House Holding Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (székhelye: 1016 Budapest, Gellérthegy u. 17.; cégjegyzékszám: Cg. 01-10-048384; a továbbiakban „ <b>Társaság</b> ” vagy „ <b>DUNA HOUSE</b> ”).
<b>„Felügyelőbizottság”</b>	A Társaság felügyelőbizottsága.
<b>„Javadalmazási törvény”</b>	A hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény.
<b>„Igazgatóság”</b>	A Társaság igazgatósága.
<b>„Javadalmazási törvény”</b>	A hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény.
<b>„Közgyűlés”</b>	A Társaság közgyűlése.
<b>„MRP Szervezet Javadalmazási Politikája”</b>	A Társaság által az MRP Törvény alapján indított javadalmazási politika, amely a DUNA HOUSE MRP Szervezet alapja.
<b>„MRP Szervezet”</b>	A Társaság által az MRP Törvény alapján indított javadalmazási politika keretében megszerezhető pénzügyi eszközök kezelését szolgáló

	Munkavállalói Résztulajdonosi Program szervezete („DUNA HOUSE MRP Szervezet”).
„MRP Törvény”	A Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény.
„Mt.”	A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
„Ptk.”	A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
„Részvény” vagy „Részvények”	A Társaság által kibocsátott, HU0000135090 ISIN azonosító alatt nyilvántartott, dematerializált formában előállított, és a Budapesti Értéktőzsdére bevezetett 50,- Ft névértékű „A” sorozatú DUNA HOUSE törzsrészvény.
„Vezetőség”	A Társaság Igazgatósága és Felügyelőbizottsága együttesen.

## 2. A Vezetői Javadalmazási Politika célja

A Vezetői Javadalmazási Politika célja a Társaság Vezetősége részére nyújtott pénzbeli és nem pénzbeli juttatási rendszer egyértelmű és közérthető meghatározása és olyan javadalmazási rendszer kialakítása, amely összhangban van a Társaság üzleti stratégiájával és annak teljesítménye javulását célozza, az ahhoz kapcsolódó HR stratégiával, a Társaság hosszú távú érdekeivel, valamint a vállalati értékekkel, miközben elősegíti az Igazgatósági és Felügyelőbizottsági tagok hosszú távú érdekeltiségének fenntartását.

A Vezetői Javadalmazási Politika alapelve – a Társaság üzleti céljainak és a hosszú távon fenntartható fejlődés megvalósításával egyidejűleg – a Társaság irányításában és vezetésében döntő szerepet játszó Igazgatóság és Felügyelőbizottság tagjai részére olyan juttatási rendszer kidolgozása, amely egyszersmind tükrözi a Vezetőség tagjainak kiemelt szerepét és felelősségét, másrészt arányban áll a Társaság munkavállalói részére alkalmazandó juttatási csomaggal is.

A Vezetőség részére javadalmazás kizárólag a Közgyűlés által jóváhagyott Vezetői Javadalmazási Politika alapján, azzal összhangban teljesíthető. A Vezetői Javadalmazási Politikától eltérni csak kivételesen és ideiglenesen lehet, a jelen Vezetői Javadalmazási Politikában meghatározottak szerint.

## 3. A Vezetői Javadalmazási Politika személyi, tárgyi és időbeli hatálya

3.1. **Személyi hatály:** a Vezetői Javadalmazási Politika személyi hatálya az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság tagjaira terjed ki, függetlenül attól, hogy – az Igazgatóság tagjai esetében - tisztségüket munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében látják el.

- 3.2. **Tárgyi hatály:** a jelen Vezetői Javadalmazási Politika a Vezetőség részére nyújtott javadalmazás alapelveit, azok összetevőit, valamint a Vezetői Javadalmazási Politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás bemutatását tárgyalja. Meghatározza továbbá azokat az esetköröket, amelyek esetén a Vezetői Javadalmazási Politikától kivételes esetben el lehet térni.
- 3.3. **Időbeli hatály:** a jelen Vezetői Javadalmazási Politika **2021.01.01.** napjától lépett hatályba határozatlan időtartamra. A későbbi módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt jelen szöveg az azt elfogadó igazgatósági döntés napjától hatályos.

#### 4. A Javadalmazás összetevői

- 4.1. A Társaság Igazgatósági tagjai részére biztosított javadalmazás az alábbi összetevőkből áll az egyes igazgatósági tagok szintjére lebontva, azzal, hogy az MRP Szervezet Javadalmazási Politikája keretében történő részvényalapú juttatás nem az egyén, hanem a Társaság eredményességi kritériumaihoz kötött, így a jelen Vezetői Javadalmazási Politika tekintetében nem minősül változó összetevőnek.

##### 4.1.1. Nagy Jenő

<b>Pénzbeli javadalmazás</b>	
<b>Rögzített összetevő megnevezése, összege</b>	<b>Aránya a teljes pénzbeli javadalmazáshoz képest (változó összetevők maximális teljesülése esetén)</b>
megbízási díj (tiszteletdíj), havi bruttó 295.000,- Ft	100%
<b>Változó összetevő megnevezése</b>	<b>Aránya a teljes pénzbeli javadalmazáshoz képest (változó összetevők maximális teljesülése esetén)</b>
-	-
<b>Részvényalapú javadalmazás</b>	
-	
<b>Egyéb javadalmazás</b>	
-	

4.1.2. Gay Dymisch

<b>Pénzbeli javadalmazás</b>	
<b>Rögzített összetevő megnevezése, összege</b>	<b>Aránya a teljes pénzbeli javadalmazáshoz képest (változó összetevők maximális teljesülése esetén)</b>
munkabér, havi bruttó 1.162.160, -Ft	100%
<b>Változó összetevő megnevezése</b>	<b>Aránya a teljes pénzbeli javadalmazáshoz képest (változó összetevők maximális teljesülése esetén)</b>
-	-
<b>Részvényalapú javadalmazás</b>	
Dolgozói részvény / dolgozói részvényre fizetett osztalék Részvétel az MRP Szervezetben	
<b>Egyéb javadalmazás</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- mobiltelefon díjmentes biztosítása, valamint a használatához kapcsolódó telekommunikációs díjak viselése, ideértve a munkahelyi és magáncélú használatot egyaránt;</li> <li>- munkavégzéséhez kapcsolódó belföldi és külföldi utazások kapcsán az utazáshoz kapcsolódó költségek teljes körű térítése (utazás, szállás, étkezési költségek);</li> <li>- felsőkategóriájú gépjármű használatának díjmentes biztosítása, valamint a gépjárműhöz kapcsolódó költségek viselése (üzemanyagköltség, gépjármű fenntartásával járó biztosítási és egyéb költségek, káresemény esetén önrész megfizetése);</li> </ul>	

4.1.3. Doron Dymshiz

<b>Pénzbeli javadalmazás</b>	
<b>Rögzített összetevő megnevezése, összege</b>	<b>Aránya a teljes pénzbeli javadalmazáshoz képest (változó összetevők maximális teljesülése esetén)</b>
munkabér havi bruttó 1.337.241, -Ft	100%
<b>Változó összetevő megnevezése</b>	<b>Aránya a teljes pénzbeli javadalmazáshoz képest (változó összetevők maximális teljesülése esetén)</b>
-	-
<b>Részvényalapú javadalmazás</b>	
Részvétel az MRP Szervezetben	
<b>Egyéb javadalmazás</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- mobiltelefon díjmentes biztosítása, valamint a használatához kapcsolódó telekommunikációs díjak viselése, ideértve a munkahelyi és magáncélú használatot egyaránt;</li> <li>- munkavégzéséhez kapcsolódó belföldi és külföldi utazások kapcsán az utazáshoz kapcsolódó költségek teljes körű térítése (utazás, szállás, étkezési költségek);</li> <li>- felsőkategóriájú gépjármű használatának díjmentes biztosítása, valamint a gépjárműhöz kapcsolódó költségek viselése (üzemanyagköltség, gépjármű fenntartásával járó biztosítási és egyéb költségek, káresemény esetén önrész megfizetése);</li> </ul>	

4.1.4. Máté Ferenc

<b>Pénzbeli javadalmazás</b>	
<b>Rögzített összetevő megnevezése, összege</b>	<b>Aránya a teljes pénzbeli javadalmazáshoz képest (változó összetevők maximális teljesülése esetén)</b>
munkabér havi bruttó 632.610 Ft	57%
<b>Változó összetevő megnevezése</b>	<b>Aránya a teljes pénzbeli javadalmazáshoz képest (változó összetevők maximális teljesülése esetén)</b>
negyedéves bónusz	43%
<b>Részvényalapú javadalmazás</b>	
Dolgozói részvény / dolgozói részvényre fizetett osztalék Részvétel az MRP Szervezetben	
<b>Egyéb javadalmazás</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- mobiltelefon díjmentes biztosítása, valamint a használatához kapcsolódó telekommunikációs díjak viselése, ideértve a munkahelyi és magáncélú használatot egyaránt;</li> <li>- felsőkategóriájú gépjármű használatának díjmentes biztosítása, valamint a gépjárműhöz kapcsolódó költségek viselése (üzemanyagköltség, gépjármű fenntartásával járó biztosítási és egyéb költségek);</li> <li>- munkavégzéséhez kapcsolódó belföldi és külföldi utazások kapcsán az utazáshoz kapcsolódó költségek teljes körű térítése (utazás, szállás, étkezési költségek);</li> </ul>	

#### 4.1.5. Schilling Dániel

<b>Pénzbeli javadalmazás</b>	
<b>Rögzített összetevő megnevezése, összege</b>	<b>Aránya a teljes pénzbeli javadalmazáshoz képest (változó összetevők maximális teljesülése esetén)</b>
munkabér havi bruttó 1.640.100 Ft	82%
<b>Változó összetevő megnevezése</b>	<b>Aránya a teljes pénzbeli javadalmazáshoz képest (változó összetevők maximális teljesülése esetén)</b>
negyedéves bónusz	18%
<b>Részvényalapú javadalmazás</b>	
Dolgozói részvény / dolgozói részvényre fizetett osztalék Részvétel az MRP Szervezetben	
<b>Egyéb javadalmazás</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>- mobiltelefon díjmentes biztosítása, valamint a használatához kapcsolódó telekommunikációs díjak viselése, ideértve a munkahelyi és magáncélú használatot egyaránt;</li><li>- felsőkategóriájú gépjármű használatának díjmentes biztosítása, valamint a gépjárműhöz kapcsolódó költségek viselése (üzemanyagköltség, gépjármű fenntartásával járó biztosítási és egyéb költségek);</li><li>- munkavégzéséhez kapcsolódó belföldi és külföldi utazások kapcsán az utazáshoz kapcsolódó költségek teljes körű térítése (utazás, szállás, étkezési költségek);</li></ul>	

4.2. A Társaság felügyelőbizottsági tagjai mindannyian kizárólag állandó megbízási díjban (tiszteletdíjban) részesülnek, semmilyen egyéb juttatásban nem.

## **5. A Vezetőség részére adandó részvényalapú juttatásokkal kapcsolatos szabályok**

### 5.1. Dolgozói részvény

A Társaság a jelen Vezetői Javadalmazási Politikát megalkotó első igazgatósági határozat (2020.03.25.) napján meglévő dolgozói részvényeket meghaladóan nem bocsát ki és nem juttat semmilyen javadalmazásként dolgozói részvényeket sem a jelen Vezetői Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó, sem más személyek részére, a dolgozói részvények tulajdonlására a Ptk. és az Alapszabály rendelkezései irányadóak. A jelen Vezetői Javadalmazási Politika hatálybalépését megelőzően kibocsátott dolgozói részvények csak annyiban tartoznak a jelen Vezetői Javadalmazási Politika tárgyi hatálya alá, hogy a dolgozói részvények tulajdonlása, illetőleg a dolgozói részvényekre fizetendő osztalék lehetősége kerül rögzítésre a javadalmazási jelentésre vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek történő megfelelés céljából. A jelen Vezetői Javadalmazási Politika hatálybalépését követően esetlegesen kibocsátott dolgozói részvények csak abban az esetben képezhetik a jelen Vezetői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó juttatás



tárgyát, amennyiben annak szabályai a jelen Vezetői Javadalmazási Politikában előzetesen rögzítésre kerülnek.

## 5.2. MRP Szervezetben történő részvétel

A Társaság valamennyi munkavállalójának, így az Igazgatóság munkaviszonyban álló tagjainak is lehetőséget biztosít arra, hogy a Társaság által létrehozott MRP Szervezethez résztvevőként csatlakozzanak, és annak keretein belül megszerezzék az MRP Szervezet alapszabályában, illetve annak javadalmazási szabályzatában foglaltakkal összhangban a Társaság által kibocsátott Részvényeket. Az MRP Szervezet keretein belül történő Részvények megszerzésének feltételeit az MRP Szervezet Alapszabálya és Javadalmazási Politikája rögzíti.

## 5.3. A részvényjuttatásokra vonatkozó jogosultság elvesztése

A Vezetőség tagjai és a Társaság valamennyi munkavállalójának részvényjuttatásra vonatkozó jogosultsága a jogviszony alapjául szolgáló munkaviszony megszűnésével együtt megszűnik. Az esetlegesen ennek ellenére megszerzett juttatást a Társaság jogosult visszakövetelni az adott részvényjuttatásra vonatkozó szabályozás szerint.

## 6. A Vezetőség részére adandó változó javadalmazással kapcsolatos szabályok

Az Igazgatóság egyes – fentiekben meghatározott – tagjai részére a Társaság bónuszjuttatást nyújthat. A bónuszjuttatások fajtái és feltételei:

- munkabérnek minősülő negyedéves bónusz az Igazgatóság diskrecionális döntése szerint.

Tekintettel a bónusz kifizetésére vonatkozó munkajogi szabályozásra, a bónusz visszakövetelésére a Társaságnak nincs lehetősége.

## 7. A Vezetői Javadalmazási Politika kapcsolata a Társaság munkavállalóinak helyzetével

A Társaság mind a Vezetőséget, mind a Társaság többi munkavállalóját érintő javadalmazási struktúra kialakítása során kiemelt figyelmet fordított arra, hogy a Társaság valamennyi munkavállalójának és a Vezetőség tagjainak elhivatottságát a Társaság növekedése iránt hosszú távon fenntartsa. Ennek érdekében a Társaság az MRP Szervezetben történő részvételt lehetővé tette valamennyi munkaviszonyban álló alkalmazott részére, ideértve a Társaság összes munkavállalóját és az Igazgatóság munkaviszonyban álló tagjait is. Az MRP Szervezet alapszabályában és javadalmazási politikájában foglalt feltételek mellett a munkavállalók és az Igazgatóság munkaviszonyban álló tagjai az MRP Szervezet keretében munkavállalóként megszerezhető Részvények kapcsán egyenlő feltételek mellett részesülhetnek ezen juttatási formából. A Munkavállalói Programok esetében a Társaság, mint alapító biztosítja a Részvényeknek a munkavállalók számára ingyenes juttatását, míg az MRP Szervezet keretében a vezetők részére indított Programok esetében a Részvények csak Opciók Vételár fizetése ellenében szerezhetőek meg.

## 8. Az Igazgatóság tagjaival kötött munkaszerződések és megbízási szerződések bemutatása

A Társaság Igazgatósági tagjai közül Nagy Jenő tisztségét megbízási jogviszony, míg a többi igazgatósági tag munkaviszony keretében látja el. A szerződések főbb rendelkezései az alábbi táblázatban kerülnek bemutatásra:

Név	Szerződés időtartama	Felmondási idő	Szerződés megszüntetésének feltételei	Megszüntetés esetén járó kifizetések
Nagy Jenő	határozatlan	30 nap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rendes felmondással indokolás nélkül bármelyik fél, 30 napos felmondási idővel;</li> <li>- azonnali hatályú felmondással súlyos szerződésszegés esetén</li> </ul>	megbízási díj megszüntetés napjáig arányos része
Gay Dymschiz	határozatlan	Mt. szabályai szerint	Mt. szabályai szerint	Mt. szabályai szerint
Doron Dymschiz	határozatlan	Mt. szabályai szerint	Mt. szabályai szerint	Mt. szabályai szerint
Máté Ferenc	határozatlan	Mt. szabályai szerint	Mt. szabályai szerint	Mt. szabályai szerint, ezen felül versenytilalmi korlátozás ellenértékeként a munkaszerződés megkötését követő hónappal kezdődően a Társaság munkavállaló részére kifizeti a mindenkori havi alapbérének 66%-át.
Schilling Dániel	határozatlan	Mt. szabályai szerint	Mt. szabályai szerint	Mt. szabályai szerint

A Társaságnál kiegészítő nyugdíj vagy korengedményes nyugdíjazási rendszer nincs alkalmazásban.

## **9. A Vezetői Javadalmazási Politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás, ideértve az összeférhetlenség megelőzésére és megoldására irányuló intézkedéseket is**

A Társaságnál a Közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik a Vezetői Javadalmazási Politikáról való a Ptk. 3:268. § (2) szerinti véleménynyilvánító szavazás. A javadalmazási politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés napirendjére kell tűzni, továbbá az előző üzleti évre vonatkozó javadalmazási jelentést véleménynyilvánító szavazás céljából évente a közgyűlés napirendjére kell tűzni. A Vezetői Javadalmazási Politikát, illetve annak módosítását az Igazgatóság terjeszti a Közgyűlés elé. Az Igazgatóság a Vezetői Javadalmazási Politika felülvizsgálatára minden év március 31. napjáig köteles. Amennyiben a Vezetői Javadalmazási Politika módosítása nem szükséges, úgy az Igazgatóság erről tájékoztatja a Közgyűlést.

A Vezetőség tagjaira a Munka törvénykönyve 211. § szerint a vezető állás munkavállalókra vonatkozó összeférhetlenségi szabályok vonatkoznak (a Vezetőség azon tagjaira is, akik nem munkaviszony alapján látják el az igazgatósági vagy felügyelőbizottsági feladataikat). A Vezetőség tagjainak a jelen Vezetői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó javadalmazása kapcsán meghozatalra kerülő döntések meghozatalában a Vezetőség érintett tagja nem vehet rész. Ennek megfelelően, testületi döntés esetén, amennyiben a Vezetőség érintett tagja 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.

Az összeférhetlenség további elkerülése végett a Vezetői Javadalmazási Politika elfogadása, módosítása – a véleménynyilvánító közgyűlési előterjesztést minden esetben megtárgyaló – Felügyelőbizottság jóváhagyásához kötött. A Társaságnál javadalmazási bizottság nem működik.

## **10. Eltérések a Vezetői Javadalmazási Politika rendelkezéseitől**

A Vezetői Javadalmazási Politika rendelkezéseitől eltérni kizárólag a Javadalmazási törvény szerinti kivételesen indokolt esetben, ideiglenesen lehet, az Igazgatóság által hozott határozat alapján, csak az Egyéb javadalmazásba tartozó juttatás esetén. Az eltérést az eltérés üzleti évére vonatkozó javadalmazási jelentésben fel kell tüntetni és indokolni kell. Nem minősül a jelen Vezetői Javadalmazási Politikától történő eltérésnek, ha a rögzített összetevőt jelentő munkabér összege megváltozik, illetőleg az sem, ha bármely személy egy vagy több juttatásról lemond, ugyanakkor ezeket a vonatkozó javadalmazási jelentésben fel kell tüntetni.

---

**DUNA HOUSE HOLDING Nyrt.**  
Képviselik együttesen: Gay Dymschiz és  
Schilling Dániel igazgatósági tagok