

# SHOPPER PARK<sup>+</sup>

**A Shopper Park Plus Nyilvánosan Működő Részvénytársaság**

**JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA**

/

**REMUNERATION POLICY**

**of Shopper Park Plus Public Limited Company**

*- Módosításokkal egységes szerkezetben / In consolidated form -*

Hatályba lépés dátuma / Effective as of: 2026. május 22. / 22 May 2026

Elfogadta az Igazgatóság / Approved by the Board of Directors: 2026. április 8. / 8 April 2026

Jóváhagyta a Közgyűlés / Approved by the General Assembly: 2026. április 29. / 29 April 2026

## 1. BEVEZETÉS

A Shopper Park Plus Nyrt. (székhelye: 1015 Budapest Batthyány utca 3. fszt. 1., cégjegyzékszáma: 01-10-140-443, a továbbiakban: **Társaság**) javadalmazási politika kialakítása során figyelembe vett jogszabályok, szabályozások:

- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény („**Ptk.**”)
- a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény („**Tpt.**”)
- a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény („**Hrsz. tv.**”)

## 2. FOGALMI MEGHATÁROZÁSOK

- **FB/AB Tagok:** a Társaság felügyelő-, illetve auditbizottságának tagjai
- **Igazgatósági Tagok:** a Társaság igazgatóságának tagjai
- **Igazgatók:** az Igazgatósági Tagok és az FB/AB Tagok együttesen
- **javadalmazás:** a Társaság által nyújtott a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó kifizetés vagy juttatás

## 3. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA CÉLJA, HATÁLYA

### 3.1. A Javadalmazási Politika célja

A Javadalmazási Politika célja, hogy szabályozza a Társaság általános javadalmazási elveit.

### 3.2. A Javadalmazási Politika hatálya

A Javadalmazási Politika személyi hatálya a Társaság Igazgatóira terjed ki.

A Javadalmazási Politika hatálya nem terjed ki Igazgatóknak nem minősülő munkavállalókra.

## 1. INTRODUCTION

The laws and regulations that are taken into account in the development of the remuneration policy of Shopper Park Plus Plc. (registered office: 1015 Budapest Batthyány utca 3. fszt. 1., company registration number: 01-10-140-443, hereinafter referred to as the "**Company**") are:

- Act V of 2013 on the Civil Code („**Ptk.**”)
- Act CXX of 2001 on the Capital Market („**Tpt.**”)
- Act LXVII of 2019 on the promotion of long-term shareholder engagement and amending certain acts for the purpose of legal harmonisation („**Hrsz. tv.**”)

## 2. DEFINITION OF TERMS

- **SB/AC Members:** members of the Company's Supervisory Board or Audit Committee
- **Board Members:** members of the Board of Directors of the Company
- **Directors:** the Board Members and the SB/AC Members together
- **remuneration:** any payment or benefit provided by the Company which is subject to this Remuneration Policy

## 3. THE PURPOSE AND SCOPE OF THE REMUNERATION POLICY

### 3.1. The purpose of the Remuneration Policy

The purpose of the Remuneration Policy is to regulate the general remuneration principles of the Company.

### 3.2 Scope of the Remuneration Policy

The Remuneration Policy applies to the Directors of the Company.

The Remuneration Policy does not apply to employees who are not Directors.

Azon személyekre, akik külső közreműködőként vagy kiszervezés keretében látják el tevékenységüket, a jelen Javadalmazási Politika nem terjed ki. Persons acting as external contributors or outsourcers are not covered by this Remuneration Policy.

A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya a Társaság 5. Igazgatósági Tagja és az FB/AB Tagok által kapott jelen Szabályzat szerinti javadalmazásra terjed ki. The scope of the Remuneration Policy covers the remuneration received by the 5th Board Member and the SB/AC Members under this Policy.

A Társaság 5. Igazgatósági Tagon és az FB/AB Tagokon kívüli Igazgatói javadalmazásban nem részesülnek, amely a Társaság pénzügyi, üzleti stratégiáját, illetve fenntarthatóságát a költségek minimalizálása útján segítik elő. Directors other than the 5th Board Member and the SB/AC Members do not receive remuneration, which supports the Company's financial and business strategy and sustainability by minimizing costs.

Nem terjed ki jelen Javadalmazási Politika a Társaság által kibocsátott részvények után járó esetleges osztaléokra. Any dividends on shares issued by the Company are not covered by this Remuneration Policy.

A Javadalmazási Politika a hatályba lépésétől kezdve alkalmazandó. Jelen Szabályzat a fedlapon megjelölt napon lép hatályba. The Remuneration Policy applies from its entry into force; from the date as indicated on the cover sheet.

### 3.3. Egyéb szabályok

### 3.3. Other rules

A Társaság nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályzattal nem rendelkezik. The Company does not have a pension policy.

## 4. A JAVADALMAZÁS KÜLÖNBÖZŐ RÖGZÍTETT ÉS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐINEK MEGJELÖLÉSE, IDEÉRTVE AZ IGAZGATÓKNAK BIZTOSÍTHATÓ JUTALMAK ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK VALAMENNYI FORMÁJÁT, MEGJELÖLVE EZEK RELATÍV ARÁNYA

## 4. AN INDICATION OF THE VARIOUS FIXED AND VARIABLE COMPONENTS OF REMUNERATION, INCLUDING ALL FORMS OF BONUSES AND OTHER BENEFITS THAT MAY BE GRANTED TO DIRECTORS, AND THEIR RELATIVE PROPORTIONS

Az FB/AB Tagokat feladataik ellátásáért rögzített összegű javadalmazás illeti meg. The SB/AC Members are entitled to a fixed remuneration for the performance of their duties.

Az 1-4. Igazgatósági Tag a megbízatást ellenérték nélkül vállalta. Board Members 1-4. has accepted the mandate without any remuneration.

Az Igazgatósági Tagok közül kizárólag az 5., külföldi illetőségű Igazgatósági Tagot illeti javadalmazás, amely javadalmazás rögzített összegű. A külföldi illetőségi Igazgatósági Tagot feladatok ellátásával együttjáró utazás, szállás költsége illeti meg. Only the 5th non-resident Board Member is entitled to a remuneration, which is a fixed amount. The non-resident Board Member shall be entitled to travel and accommodation expenses incurred in the performance of her duties.

Az Igazgatók ezen kívül nem részesülnek jutalomban és egyéb juttatásokban.

Directors do not receive any other remuneration or benefits.

**5. ANNAK BEMUTATÁSA, HOGY A JAVADALMAZÁSI POLITIKA KIALAKÍTÁSA SORÁN HOGYAN KERÜLT FIGYELEMBEVÉTELRE A TÁRSASÁG MUNKAVÁLLALÓINAK FIZETÉSE ÉS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEI**

**5. A DESCRIPTION OF HOW THE PAY AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT OF THE COMPANY'S EMPLOYEES HAVE BEEN TAKEN INTO ACCOUNT IN THE DESIGN OF THE REMUNERATION POLICY**

Tekintettel arra, hogy az Igazgatók közül az 5. Igazgatósági tagot és az *FB/AB Tagokat* illeti meg rögzített összegű javadalmazás és a többi Igazgató nem részesül javadalmazásban, a Társaság munkavállalóinak fizetése és foglalkoztatási feltételei nincsenek hatással az Igazgatók javadalmazására és így a Javadalmazási Politika kialakítására.

Given that, only the 5th Board Member and the *SB/AC Members* are entitled to a fixed amount of remuneration and that the rest of the Directors do not receive remuneration, the salaries and terms of employment of the Company's employees have no impact on the remuneration of the Directors and therefore on the Remuneration Policy.

**6. AZ IGAZGATÓSÁGI TAGOKKAL KÖTÖTT MUNKAVÉGZÉSRE VAGY A TISZTSÉG ELLÁTÁSÁRA, VAGY EZZEL ÖSSZEFÜGGŐ JAVADALMAZÁSRA VONATKOZÓ SZERZŐDÉSEK BEMUTATÁSA**

**6. A DESCRIPTION OF ANY CONTRACTS OF EMPLOYMENT OR CONTRACTS FOR THE PERFORMANCE OF DUTIES OR REMUNERATION OF BOARD MEMBERS**

A Társaság az Igazgatókkal megbízási szerződést köt. A megbízási szerződések határozatlan időtartamra jönnek létre. Az Igazgatók tekintetében az alábbiak szerint alakul a felmondás: a Társaság és az Igazgató jogosult a Szerződést azonnali hatállyal felmondani a másik fél súlyos szerződésszegése esetén. A megbízási szerződés minden jogselekmény nélkül megszűnik továbbá az Igazgató megbízásának lejártával; visszahívásával, amelyre indokolás nélkül a közgyűlés bármikor jogosult; lemondásával; halálával, illetve a Ptk.-ban meghatározott egyéb megszűnési, kizáró okok bekövetkeztével. Az Igazgató bármikor jogosult a tisztségéről indokolás nélkül lemondani, amely a lemondás hatályosulása a megbízási szerződését is megszünteti. Igazgatósági Tag lemondása esetén a lemondása, illetve azzal párhuzamosan a megbízási szerződés megszűnése a Ptk. 3:25. § (4) pontban foglaltak szerint, amennyiben a Társaság működőképessége ezt megkívánja, az új vezető

The Company concludes mandate contracts with the Directors. The contracts of mandate are concluded for an indefinite period. With regard to the Directors, termination shall be as follows: the Company and the Director shall be entitled to terminate the Contract with immediate effect in the event of serious breach of contract by the other party. The contract of mandate shall also terminate without any legal action upon the expiry of the term of office of the Director; upon his/her recall, which the general assembly may do at any time without giving any reason; upon his/her resignation; upon his/her death or upon the occurrence of other grounds for termination or exclusion as defined in the Civil Code. The Director shall be entitled to resign from his/her position at any time without giving any reason, which shall also terminate his/her contract of mandate. In the event of the resignation of a Board Member, the resignation and in parallel the termination of the contract of mandate shall become effective upon the appointment or

tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított 60. napon válik hatályossá.

election of a new executive officer, in accordance with Section 3:25 (4) of the Civil Code, if the Company's ability to function so requires, or, in the absence thereof, no later than 60 days after the announcement.

A megbízási szerződésük megszűnése esetére az Igazgatók végkielégítésre vagy más hasonló juttatásra nem jogosultak. A javadalmazásra jogosult 5. Igazgatósági Tag **és az FB/AB Tagok** a megbízási szerződésük megszűnésekor a megszűnés napjáig járó arányos díjra jogosultak.

Directors are not entitled to severance pay or other similar benefits in the event of termination of their contract. The 5th Board Member **and the SB/AC Members** entitled to receive remuneration shall be entitled to a pro rata remuneration at the termination of their contract until the date of termination.

A Társaság nem rendelkezik kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszerrel.

The Company has no supplementary pension or early retirement scheme.

## **7. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA MEGHATÁROZÁSÁRA, FELÜLVIZSGÁLATÁRA ÉS VÉGREHAJTÁSÁRA IRÁNYULÓ DÖNTÉSHOZATALI ELJÁRÁS BEMUTATÁSA**

## **7. A DESCRIPTION OF THE DECISION-MAKING PROCESS FOR SETTING, REVIEWING AND IMPLEMENTING THE REMUNERATION POLICY**

A Közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik a Javadalmazási Politikáról való véleménynyilvánító szavazás. A Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés napirendjére kell tűzni. Ha a Közgyűlés elutasítja a javasolt javadalmazási politikát, akkor a Társaságnak az átdolgozott javadalmazási politikát újbóli véleménynyilvánító szavazás céljából a következő közgyűlésen elő kell terjesztenie.

The General Assembly has exclusive competence to vote on the Remuneration Policy. The Remuneration Policy should be put on the agenda of the General Assembly in the event of any significant changes to it, but at least every four years. If the General Assembly rejects the proposed remuneration policy, the Company shall submit the revised remuneration policy to the next general assembly for a new advisory vote.

A Javadalmazási Politikát az Igazgatóság a Közgyűlés vonatkozó jóváhagyó határozata alapján hozott elfogadó döntésével lépteti hatályba, felügyeli annak végrehajtását, és a szükségesnek ítélt módosításokra vonatkozó javaslatát a Közgyűlés elé terjeszti.

The Remuneration Policy is enacted by the Board of Directors with the adoption of an approving resolution based on the approval of the General Assembly, which monitors its implementation and submits to the General Assembly any proposal for amendments deemed necessary.

A Társaság Igazgatósága felel a Javadalmazási Politika kidolgozásáért, végrehajtásáért és legalább évente történő felülvizsgálataért. Ennek körében köteles arról gondoskodni, hogy a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megfelelően az azonos tárgykörben alkalmazott belső szabályzatok, továbbá egyedi

The Company's Board of Directors is responsible for the development, implementation and at least annual review of the Remuneration Policy. As part of this, it is responsible for ensuring that internal rules on the same subject matter and individual declarations/agreements are in line with the provisions of the Remuneration Policy.

nyilatkozatok/megállapodások a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban álljanak.

A Társaságnál Javadalmazási Bizottság nem működik.

The Company does not have a Remuneration Committee.

## **8. KÖZZÉTÉTELI SZABÁLYOK**

A Társaság Igazgatósága a Társaság honlapján a Közgyűlés erre vonatkozó véleménynyilvánító szavazása után haladéktalanul közzéteszi jelen Javadalmazási Politikát a Közgyűlés vonatkozó szavazásának dátumával és eredményével együtt.

## **8. DISCLOSURE RULES**

The Board of Directors of the Company will publish this Remuneration Policy on the Company's website immediately after the General Assembly has voted on it, together with the date and result of the relevant vote of the General Assembly.