

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK:

A Richter Gedeon Nyrt. (a továbbiakban: Társaság) a vonatkozó hatályos magyar és európai uniós jogszabályok¹ előírásai alapján dolgozza ki és állítja össze a Társaság Javadalmazási politikáját.

A Javadalmazási politika célja a Társaság legfőbb szintű vezetői teljesítményének ösztönzése a Társaság által kitűzött célok elérése, valamint a Társaság eredményes működése érdekében.

A Javadalmazási politika összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel. Nem ösztönöz a Társaság kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására, igazodik a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához, valamint elősegíti előbb felsoroltak megvalósítását, valamint elérését. A Társaság a Javadalmazási politikával ösztönözni kívánja a Társaság innovációra épülő gazdasági teljesítményének jövőbeli javulását.

I. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA SZEMÉLYI HATÁLYA:

1.1. A Javadalmazási politika személyi hatálya alá tartoznak a Társaság Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának tagjai, továbbá a vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes(ek) (a továbbiakban: Igazgató).

1.2. A Társaság Javadalmazási politikája megkülönbözteti az olyan személyeket, akik Igazgatóként munkaviszonyban állnak a Társaságnál betöltött beosztásukhoz rendelt munkakörükbe tartozó feladatok ellátására és e jogviszonyukra tekintettel az igazgatósági, illetve felügyelőbizottsági tagi tiszteletdíjukon felül vagy annak hiányában, attól elkülönített javadalmazásban (munkabérben és egyéb juttatásokban) részesülnek.

II. ÁLTALÁNOS JAVADALMAZÁSI KONCEPCIÓ:

2.1. A Társaság gazdasági teljesítményének növelését elősegíti egy olyan javadalmazási rendszer kialakítása, amely - összhangban a Társaság üzleti stratégiájával - átlátható és kiszámítható juttatási rendszert biztosít a Javadalmazási

¹ elsődlegesen a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény, valamint a 2007/36/EK irányelvnek a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzése tekintetében történő módosításáról szóló 2017. május 17-i 2017/828 európai parlamenti és tanácsi irányelv alapján

politika hatálya alá tartozó személyek számára.

2.2. A Társaság alapvető érdeke a méltányos, eredményességen alapuló és következetes javadalmazás, a javadalmazás összehangolása az üzleti célokkal, a Társaság fenntarthatóságával, és a munkavállalói érdekekkel, értékekkel, hogy megfelelő motiválással, ösztönzéssel járuljon hozzá a Javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyek Társaság iránti elkötelezettségéhez és teljesítményének erősítéséhez.

III. AZ IGAZGATÓSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

3.1. Az Igazgatóság a Társaság ügyvezető szerve, képviseli a Társaságot harmadik személyekkel szemben, bíróságok és más hatóságok előtt, kialakítja és irányítja a Társaság munkaszervezetét és gyakorolja a munkáltatói jogokat a vezérigazgató felett. Az Igazgatóság hatáskörébe tartozik a Társaság irányításával összefüggésében szükséges mindazon döntések meghozatala, amelyek a törvény vagy az Alapszabály alapján nem tartoznak a Közgyűlés vagy más társasági szerv kizárólagos hatáskörébe.

Az Igazgatóságon belül működő bizottságok a következők:

Társaságirányítási és Jelölő Bizottság:

- az igények figyelembevételével javaslatot tesz az Igazgatóság részére az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság célszerű létszámára és összetételére, továbbá a tagjelöltekkel szembeni függetlenségi, szakképzettségi és szakmai tapasztalati követelmények megállapítására;
- az igazgatósági és felügyelő bizottsági tagjelöltekre vonatkozó igazgatósági döntéseket a követelményeknek megfelelő tagjelöltek ajánlásával és a befektetők képviselői által megtett személyi javaslatok értékelésével előkészíti;
- nyomon követi az elfogadott társaságirányítási alapelvek érvényesülését, évente értékelést készít az Igazgatóság részére, és javaslatot tesz a szükséges kiegészítésekre, változtatásokra.

Javadalmazási Bizottság:

- értékeli az igazgatósági és felügyelő bizottsági tagok javadalmazási rendszerének működési tapasztalatait, és a hatályos jogszabályi rendelkezésekre figyelemmel, javaslatot tesz a célszerű módosításokra;
- javaslatot tesz az Igazgatóság részére a vezérigazgató teljesítményének értékelésére és javadalmazására;
- véleményezi a Felsővezetés által a Társaság tekintetében készített Javadalmazási politikát, illetve annak módosítását, a tervezet Igazgatóság általi megtárgyalását megelőzően;

- véleményezi a Felsővezetés által a Társaság tekintetében készített Javadalmazási jelentés tervezetét, a tervezet Igazgatóság általi megtárgyalását megelőzően.

ESG Bizottság:

- folyamatosan nyomon követi a hazai és a nemzetközi tőkepiacok által meghatározott ESG követelményeket, azok változásait;
- a Társaság iparági és szervezeti sajátosságait szem előtt tartva, valamint a befektetők visszajelzéseit figyelembe véve javaslatokat tesz az Igazgatóság részére a Társaság ESG követelményeknek való megfelelése érdekében.

3.2. Az Igazgatóság valamennyi tagja e minőségében rögzített bruttó összegű havi tiszteletdíjban részesül. A fix összegű tiszteletdíj havonta utólag, a tárgyhónapot követő hónap 15. napjáig kerül megfizetésre az igazgatósági tagok részére.

3.3. Az Igazgatóság által létrehozott bizottságok tagjait a fix összegű havi tiszteletdíjat meghaladóan a részvételükkel lebonyolított bizottsági ülésenként² azonos mértékű bruttó díjazás (a továbbiakban: ülés díj) illeti meg. A bizottsági tagokat tárgyévről követően megillető ülés díj az Igazgatóság titkára által a tárgyévről készített bizottsági statisztika (*bizottsági ülések száma, ülésenként megjelent bizottsági tagok neve*) alapul vételével kerül kiszámításra és kifizetésére a tárgyévet követő naptári év január hónap 31. napjáig egy összegben kerül sor.

3.4. Az Igazgatóság valamennyi tagja a fix összegű havi tiszteletdíjon és az ún. üledíjon felül évente a Társaság pénzügyi teljesítményétől függő, változó darabszámú Richter törzsrészcseke juttatásban (a továbbiakban: részvényjuttatás) részesül. A részvényjuttatás utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül átadásra az igazgatósági tagok értékpapírszámlájára történő jóváírás útján.

Az éves részvényjuttatás két komponensű, maximális mértéke tagonként 1500 db részvény. A juttatás 50%-a a Gyógyszergyártás euróban kifejezett árbevételének éves növekedésétől, további 50%-a pedig a Gyógyszergyártás speciális tételek előtti üzleti eredményének (Gyógyszergyártás OPBSI) euróban kifejezett éves növekedésétől függ. Mindkét javadalmazási komponens esetében akkor jár a maximális 750-750 db részvényjuttatás, ha az éves növekedési mutató 5%-ot elérő vagy meghaladó. Az 5%-os növekedési céltól való minden 1 százalékpontos elmaradás az adott komponensben 150 db-bal csökkenti a tagoknak járó részvény mennyiségét (így, ha egyik teljesítménycélt tekintve sem ér el a Társaság legalább 1 %-os éves növekedést, akkor nem jár részvényjuttatás).

² Ülésnek minősül a testület elnöke által előre rögzített napirendet tartalmazó írásbeli meghívó útján formálisan összehívott, a tagok egyidejű személyes, vagy videokonferencia hívás vagy más megfelelő – a tagok és a meghívottak azonosítását továbbá a tagok valamint a meghívottak közötti kölcsönös, folyamatos és közvetlen, korlátozásoktól mentes kommunikációt lehetővé tevő – elektronikus hírközlő eszköz igénybevétele útján történő megjelenése mellett megtartott tárgyalás, amelyről legalább a testület elnökének eredeti kézjeggyel ellátott hiteles jegyzőkönyv készült.

3.5. Az Igazgatóság - a Társaság pénzügyi teljesítménye, az adott üzleti évben tervezett munkavállalói átlagos alaphéremelés, továbbá a hazai blue chip vállalatok és az európai középmeretű gyógyszergyártók gyakorlata figyelembe vételével - a havi tiszteletdíj és az ülésdíj összegére, valamint a részvényjuttatás mértékére vonatkozó határozati javaslatot a Javadalmazási Bizottság javaslatának megismerését és annak Igazgatóság általi megtárgyalását követően jogosult a Társaság közgyűlése elé terjeszteni.

3.6. A havi tiszteletdíj és az ülésdíj a közgyűlés - *az Igazgatóságnak a Javadalmazási Bizottság javaslatának megismerését és Igazgatóság általi megtárgyalását követően előterjesztett indítványán vagy a Társaság részvényese által előterjesztett indítványán alapuló* - eltérő döntése hiányában évente a Társaság által az adott üzleti évben végrehajtott munkavállalói átlagos alaphéremelés mértékével megegyező mértékben kerül módosításra (indexálásra). Az indexálás végrehajtására az Igazgatóság jogosult és köteles. Az indexálást üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kötelező tárgyévi január 1. napjára visszamenőleg elvégezni.

3.7. A részvényjuttatás az igazgatósági tagok hosszú távú ösztönzésére szolgál, mint változó javadalmazás. Célja az igazgatósági tagoknak a részvényesek érdekében megegyező hosszú távú részvényárfolyam-növekedés iránti, illetve az osztalékfizetés melletti ösztönzése, ennek megtartása, ill. fenntartása. E cél érdekében a juttatott részvényekre kettő éves tartási kötelezettség (elidegenítési tilalom) vonatkozik. Ezáltal is biztosított a kétéves tartási időszakon belül az igazgatósági tagok érdekeltsége a Richter-részvények árfolyamának növekedésében.

3.8. A részvényjuttatás a Társaság részéről egy nettó juttatási forma. A Társaság gondoskodik arról, hogy a juttatott részvények megszerzésével kapcsolatban az igazgatósági tagokat a mindenkor hatályos jogszabályok alapján terhelő adó(k), járulékok és esetleges más közterhek befizetésre kerüljenek. A Társaság részéről az adók és járulékok megfizetésére (készpénzjuttatás formájában) történő fedezet nyújtása nem terjed ki a juttatott részvényekkel kapcsolatos jogok gyakorlása során vagy a juttatott részvények elidegenítésével összefüggésben felmerülő bármilyen további, az igazgatósági tagokat terhelő adó(k), költségek (pl. osztalék- és nyereségadó) megfizetésére. Ennek megfelelően a részvényjuttatás, - mint ösztönző - további eleme egy készpénz juttatás az Igazgatóság tagjai számára, amelynek mértéke a mindenkor hatályos jogszabályok alapján a részvények megszerzésével kapcsolatban az igazgatósági tagok által teljesítendő adó(k), járulékok bruttóösszege. A részvényjuttatáshoz kapcsolódó készpénzjuttatás kifizetésére utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül sor.

3.9. Az Igazgatóság elnöke havi tiszteletdíjának összege meghaladja az igazgatósági tagok havi tiszteletdíjának összegét.

3.10. Az Igazgatóság tagjait megillető részvényjuttatás azonos mértékű.

3.11. Az Igazgatóság elnöke számára a Társaság a 3.2.-3.3.-3.4. és 3.8. pontokban meghatározott juttatásokon felül gépkocsivezetőt és gépkocsi használatot biztosít.

3.12. Az Igazgatóság Örökös Tiszteletbeli Elnöke az alábbi juttatásokra jogosult:

- megfelelő, a Társaság székhelyén a Társaság által biztosított és fenntartott iroda, titkárság, Társaság által biztosított gépkocsivezető és a Társaság által biztosított gépkocsi használata;
- szakmai utak költségtérítése;
- továbbá igazgatósági tagságának ideje alatt az Igazgatóság mindenkori elnökének járó havi tiszteletdíj és részvényjuttatás mértékével megegyező havi tiszteletdíj és részvényjuttatás.

3.13. Abban az esetben, amennyiben a Társaság valamely mértékadó részvényese a Társaság által előző üzleti évben elért eredményekre figyelemmel az Igazgatóság tagjainak a tiszteletdíjat, az ülésdíjat és a részvényjuttatást meghaladó jutalmazására vonatkozó javaslatot tesz, az Igazgatóság a javaslatot az igazgatósági tagok díjazásra vonatkozó napirendi pont keretében az éves rendes közgyűlés elé terjeszti. A javasolt jutalom kizárólag fix összegben meghatározott egyszeri díjazás lehet.

3.14. Az igazgatósági tagok tisztségüket megbízási jogviszony keretében látják el. Az igazgatósági tagoknak a Társasággal fennálló vezető tisztségviselői jogviszonya az igazgatósági tag megválasztására vonatkozó közgyűlési határozatban rögzített határozott időtartamra szól. A jogviszony a tisztség elfogadásával jön létre. A jogviszony megszűnésére - *beleértve különösen a jogviszony megszűnésének eseteit és feltételeit* - a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény, Harmadik Könyv Harmadik rész) rendelkezései az irányadók. Az igazgatósági tagsági jogviszony megszűnését követően - a megbízási utolsó hónapjára, vagy tört hónap esetén a hónap időarányos részére járó fix összegű tiszteletdíjon, a bizottsági tagsággal összefüggésben külön elszámolás alapján utólag kifizetendő ülésdíjon, valamint az adott naptári évre meghatározott mértékű részvényjuttatás időarányos részén kívül - az adott jogviszonnyal összefüggésben a volt igazgatósági tagok semmilyen egyéb külön kifizetésre nem jogosultak. Az igazgatósági tagi tisztség ellátása önmagában - a jogviszony jellegére tekintettel - a Társaság vagy leányvállalatai által folyósított nyugdíjra, kiegészítő nyugdíjra, korengedményes nyugdíjra nem jogosít.

3.15. Az Igazgatóság tagjainak valamennyi díjazása nyilvános.

IV. A FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

4.1. A Felügyelő Bizottság tagjai e minőségükben rögzített bruttó összegű havi tiszteletdíjban részesülnek. A fix összegű tiszteletdíj havonta utólag, a tárgyhónapot követő hónap 15. napjáig kerül megfizetésre a felügyelőbizottsági tagok részére.

4.2. A Felügyelő Bizottság elnökét a fix összegű havi tiszteletdíjat meghaladóan a részvételével lebonyolított igazgatósági ülésenként³ azonos mértékű további bruttó díjazás (a továbbiakban: ülés díj) illeti meg.

4.3. A Társaságnál háromtagú Audit Bizottság működik, amelynek tagjait a közgyűlés a Felügyelő Bizottság független tagjai közül választja. Az Audit Bizottság felelős a Társaság belső számviteli rendjének ellenőrzéséért. A Felügyelő Bizottság azon tagjait, akik egyben az Audit Bizottság tagjai is, auditbizottsági tagságuk után a részvételükkel lebonyolított auditbizottsági ülésenként⁴ azonos mértékű további bruttó díjazás (ülés díj) illeti meg.

4.4. A Felügyelő Bizottság elnökét 4.2. pont, valamint az auditbizottsági tagokat a 4.3. pont szerint tárgyév után megillető ülésdíj összege az Igazgatóság titkára által a tárgyévről készített statisztika *(a Felügyelő Bizottság elnöke tekintetében a Felügyelő Bizottság elnökének részvételével lebonyolított igazgatósági ülések száma, az auditbizottsági tagok tekintetében az auditbizottsági ülések száma, auditbizottsági ülésenként megjelent auditbizottsági tagok neve és száma)* alapján kerül kiszámításra és kifizetésére a tárgyévet követő év január hónap 31. napjáig egy összegben kerül sor.

4.5. Változó összetevőkből álló, továbbá teljesítmény alapú díjazásban - ide nem értve a Felügyelő Bizottság elnökét, valamint az auditbizottsági tagokat megillető ülés díjat - az felügyelőbizottsági tagok e tisztségükkel összefüggésben nem részesülnek.

4.6. Az Igazgatóság - a Társaság pénzügyi teljesítménye, az adott üzleti évben tervezett munkavállalói átlagos alapbéremelés, továbbá a hazai blue chip vállalatok és az európai közepméretű gyógyszergyártók gyakorlata figyelembe vételével - a havi tiszteletdíj, valamint a Felügyelő Bizottság elnöke és az Audit Bizottság tagjai részére járó ülésdíj összegére vonatkozó határozati javaslatot a Javadalmazási Bizottság javaslatának megismerését és annak Igazgatóság általi megtárgyalását

³ Ülésnek minősül a testület elnöke által előre rögzített napirendet tartalmazó írásbeli meghívó útján formálisan összehívott, a tagok egyidejű személyes, vagy videokonferencia hívás vagy más megfelelő – a tagok és a meghívottak azonosítását továbbá a tagok valamint a meghívottak közötti kölcsönös, folyamatos és közvetlen, korlátozásoktól mentes kommunikációt lehetővé tevő – elektronikus hírközlő eszköz igénybevétele útján történő megjelenése mellett megtartott tárgyalás, amelyről legalább a testület elnökének eredeti kézjeggyével ellátott hiteles jegyzőkönyv készült.

⁴ Ülésnek minősül a testület elnöke által előre rögzített napirendet tartalmazó írásbeli meghívó útján formálisan összehívott, a tagok egyidejű személyes, vagy videokonferencia hívás vagy más megfelelő – a tagok és a meghívottak azonosítását továbbá a tagok valamint a meghívottak közötti kölcsönös, folyamatos és közvetlen, korlátozásoktól mentes kommunikációt lehetővé tevő – elektronikus hírközlő eszköz igénybevétele útján történő megjelenése mellett megtartott tárgyalás, amelyről legalább a testület elnökének eredeti kézjeggyével ellátott hiteles jegyzőkönyv készült.

követően jogosult a Társaság közgyűlése elé terjeszteni.

4.7. A Felügyelő Bizottság tagjait megillető tiszteletdíj, valamint a Felügyelő Bizottság elnökét és az Audit bizottság tagjait megillető ülésdíj a közgyűlés - *az Igazgatóságnak a Javadalmazási Bizottság javaslatának megismerését és Igazgatóság általi megtárgyalását követően előterjesztett indítványán vagy a Társaság részvényese által előterjesztett indítványán alapuló* - eltérő döntése hiányában évente a Társaság által az adott üzleti évben végrehajtott munkavállalói átlagos alapbéremelés mértékével megegyező mértékben kerül módosításra (indexálásra). Az indexálás végrehajtására az Igazgatóság jogosult és köteles. Az indexálást üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kötelező tárgyévi január 1. napjára visszamenőleg elvégezni.

4.8. A Felügyelő Bizottság elnöke havi tiszteletdíjának összege meghaladja az felügyelőbizottsági tagok havi tiszteletdíjának összegét.

4.9. A felügyelőbizottsági tagok tisztségüket megbízási jogviszony keretében látják el. A felügyelőbizottsági tagok Társasággal fennálló jogviszonya a tag megválasztására vonatkozó közgyűlési határozatban rögzített határozott időtartamra szól. A felügyelőbizottsági tagi jogviszony a tisztség elfogadásával jön létre. A jogviszony megszűnésére - *beleértve különösen a jogviszony megszűnésének eseteit és feltételeit* - a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény, Harmadik Könyv Harmadik rész) rendelkezései az irányadók. A felügyelőbizottsági tagsági jogviszony megszűnését követően - a megbízási utolsó hónapjára, vagy tört hónap esetén a hónap időarányos részére járó fix összegű tiszteletdíjon, valamint a Felügyelő Bizottság elnökét és az auditbizottsági tagokat külön elszámolás alapján megillető ülésdíjon kívül - adott jogviszonnyal összefüggésben a volt felügyelőbizottsági (auditbizottsági) tagok semmilyen egyéb külön kifizetésre nem jogosultak. A felügyelőbizottsági tagi tisztség ellátása önmagában - a jogviszony jellegére tekintettel - Társaság vagy leányvállalatai által folyósított nyugdíjra, kiegészítő nyugdíjra, korengedményes nyugdíjra nem jogosít.

4.10. A Felügyelő Bizottság tagjainak és az Audit Bizottság tagjainak valamennyi díjazása nyilvános.

4.11. A Javadalmazási politika nem terjed ki a Felügyelő Bizottság munkavállalói küldött tagjainak a Társasággal fennálló munkaviszonyából származó javadalmazására (a javadalmazás elveinek, összetevőinek, mértékének stb. meghatározására, ismertetésére), figyelemmel arra, hogy érintett személyek felügyelőbizottsági tagságuk miatt minősülnek a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény személyi hatálya alá tartozó Igazgatónak.

V. A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSÁNAK ELEMELI:

A munkaviszonyon alapuló javadalmazás az alábbi rögzített, változó és egyéb elemekből tevődhet össze:

Javadalmazás rögzített összetevői (azaz teljesítménytől nem függő elemek):

- Alapbér
- Tiszteletdíj
- Béren kívüli juttatások
 - Munkavállalói Cafeteria juttatás
 - Vállalati gépjármű és üzemanyagkártya juttatás
 - Élet- és balesetbiztosítás
 - Egészségbiztosítás és komplex egészségügyi szűrővizsgálatok
 - Egyéb béren kívüli juttatások, pl. iskolakezdési támogatás, karácsonyi csomag
- Leányvállalattól származó javadalmazás
- Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulás
- Egyéb

Javadalmazás változó összetevői (azaz teljesítménytől függő elemek):

- Egy évre szóló:
 - Bónusz
 - Egyéb jutalom
- Hosszútávú (több évre szóló):
 - Munkavállalói Résztulajdonosi Programon (MRP) keresztüli juttatás
 - Részvényjuttatás és az azt kiegészítő készpénzjuttatás
- Egyéb
- Rendkívüli tételek

5.1. Rögzített, azaz teljesítménytől nem függő elemek bemutatása:

Alapbér:

Rögzített javadalmazás, amely főként a szervezetben betöltött munkakört, beosztást, felelősséget és szakértelmet tükrözi, biztosítva, hogy a munkaerőpiacon potenciálisan versenytárs vállalatok által kínált díjazást figyelembe véve a Társaság legjobb szakembereket tudja vonzani és megtartani. A vezérigazgató alapbérééről és annak éves fejlesztéséről a Társaság Igazgatósága hoz döntést, tekintettel arra, hogy a vezérigazgató fölött a munkáltatói jogokat a Társaság Igazgatósága gyakorolja.

A havi bruttó alapbérek minimum és maximum értéke:

	Minimum (HUF)	Maximum (HUF)
Vezérigazgató	4.500.000,-	15.000.000,-
További, a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók	2.000.000,-	10.500.000,-

Tiszteletdíj:

Rögzített javadalmazás, amely az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjai számára kerül havi rendszerességgel kifizetésre. A testületi tagokat havonta megillető tiszteletdíj összegére vonatkozó határozati javaslatokat az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság javaslatának megismerését és Igazgatóság általi megtárgyalását követően terjeszti a Társaság a közgyűlés elé. A tiszteletdíjak összegére az Igazgatóság a Társaság pénzügyi teljesítménye, az adott üzleti évben tervezett munkavállalói átlagos alapbéremelés, továbbá a hazai blue chip vállalatok és az európai középmező győgszergyártók gyakorlata figyelembe vételével tesz javaslatot. Az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság elnöke havi tiszteletdíjának összege meghaladja a többi testületi tag havi tiszteletdíjának összegét.

Béren kívüli juttatások:

Munkavállalói Cafeteria juttatás:

A Társaság hatályos Cafeteria szabályzata alapján az Igazgatók minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok mentén részesülhetnek a Cafeteria juttatásban.

Vállalati gépjármű és üzemanyagkártya juttatás:

A gépjármű és ahhoz tartozó üzemanyagkártya juttatást a Társaság Gépjármű-használati és juttatási szabályzata szerint biztosíthatja.

Élet- és balesetbiztosítás:

Az érintettek minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint részesülhetnek széleskörű élet- és balesetbiztosításban.

Egészségbiztosítás és komplex egészségügyi szűrővizsgálatok:

Az érintettek minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint vehetik igénybe a Társasággal szerződéses jogviszonyban álló egészségügyi szolgáltató partner által biztosított magán egészségügyi szolgáltatásokat és a próbaidő lejártát követően vehetnek részt a Társaság által a munkatársak egészségének megőrzése, egészségtudatuk erősítése, illetve a betegségek korai felismerése céljával biztosított komplex egészségügyi szűrővizsgálatokban.

Egyéb béren kívüli juttatások:

A Társaság széleskörű béren kívüli juttatási rendszerében (pl. iskolakezdési támogatás, karácsonyi csomag) az Igazgatók a mindenkor érvényes szabályozások alapján részesülhetnek.

Leányvállalattól származó javadalmazás:

Amennyiben az érintett a Társaság leányvállalatánál ügyvezetői vagy testületi tagi feladatokat lát el, legfeljebb három leányvállalati ügyvezető vagy testületi tagság után lehet jogosult meghatározott fix összegű tiszteletdíjra.

Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulás:

Az érintettek az Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulásban minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint részesülhetnek. A juttatás ténye és összege minden évben a reprezentatív Érdekképviselőkkel történő tárgyalások alapján kerül meghatározásra.

Egyéb:

Egyéb, a rögzített, azaz teljesítménytől nem függő elemek között fentiekben fel nem sorolt és meg nem határozott - jövőbeni piaci gyakorlaton, szokáson vagy technológiai újításon alapuló - bérelem vagy költségtérítés, például Találmányi díj vagy Törzsgárda jutalom, amely(ek) ellenértéke vagy összege összességében nem haladhatja meg az éves alapbér 10%-át.

5.2. Változó, azaz teljesítménytől függő elemek bemutatása:

Egy évre szóló:

Bónusz:

Mivel a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók a Társaság eredményének alakulására érdemi hatást gyakorló, kiemelt fontosságú feladatokat ellátó személyek, a Társaság érdekeltté kívánja tenni a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatókat az eredményesség növelésében, valamint munkaviszonyuk hosszabb távon történő fenntartásában. Erre tekintettel a kiemelkedő jelentőségű, illetve eredményességű munkavégzést bónusz formájában honorálja.

Az alapbér (rögzített javadalmazás) százalékában meghatározott bónusz mérték meghatározása szintén a mindenkori bérpiacon benchmark adatok alapján történik, a Társaság egyedi besorolási rendszerét is figyelembe véve.

A bónusz juttatás részletes feltételeit a Társaság mindenkor hatályos bónusz szabályzata határozza meg. A bónusz juttatás egyik (70-100% közötti - munkakörhöz függő %) része egyéni célok, másik (0-30% közötti - munkakörhöz függő %) része vállalati célok teljesítésétől függ. A vállalati célok a Társaság eredményességéhez és a felelős költséggazdálkodáshoz kötődnek. A kifizetés végső mértéke a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók teljesítmény értékelése alapján kerül meghatározásra.

A vezérigazgató bónuszának – mind annak az alapbér százalékában meghatározott mértékének, mind a bónuszcélokhoz – meghatározása a Társaság Igazgatóságának döntése alapján történik, tekintettel arra, hogy a vezérigazgató fölött a munkáltatói jogokat a Társaság Igazgatósága gyakorolja.

A bónusz mint rövid távú ösztönző mértékének alapja a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók esetében az éves alaphér meghatározott százaléka, melyet a munkakör belső KornFerry szintje határoz meg.

Tisztség	Éves bónusz %-os mértéke
Vezérigazgató	100%
Vezérigazgató-helyettes	50%

A bónusz maximális kifizetési mértéke 110%. 100%-on felüli kifizethetőség a vállalati célok túlteljesítése esetén lehetséges. A Társaság vállalati céljainak túlteljesítése esetén a Társaság szeretné még jobban elismerni a munkavállalók elkötelezett munkáját és szakértelmét, amellyel hozzájárulnak a Richter kiemelkedő eredményeihez, ezért az operatív Igazgatóknak a többi bónuszos munkavállalóval egyező módon plusz bónuszt fizet a Társaság a következők szerint: 1%-os vállalati cél túlteljesítés 1% növekményt jelent a teljes éves elért bónusz összegre számolva, 1%-onként (egész számra lefelé kerekítve), maximum 10% növekményig.

Az Igazgatók felelősek a Társaság üzemi eredményéért és egyéb pénzügyi, termékfejlesztési és termékbevezetési teljesítménymutatókért, melyeket a vezérigazgató esetében a Társaság Igazgatósága, a többi Igazgató esetében a vezérigazgató tűz ki. Az egyéb pénzügyi célok között szerepelhetnek hatékonysági, beruházási és költségekkel kapcsolatos mutatók.

Az Igazgatók nem pénzügyi teljesítménymutatókért is felelősek. A fenntartható fejlődés kiemelt fontosságú a Társaság számára, ennek érdekében a Társaság igazgatósága a vezérigazgató számára meghatároz ESG (Environmental, Social és Governance) és egyéb nem pénzügyi, például fejlesztésekhez kapcsolódó célokat, amelyeket a vezérigazgató a többi Igazgató számára is kitűzhet.

Egyéb jutalom: A Társaság mindenkor juttalmazási szabályzataiban rögzített feltételek mentén kifizetett, fentiekben nem részletezett jutalom.

Hosszútávú (több évre szóló):

Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP):

A Társaság 2018. év óta működtet javadalmazási célú munkavállalói résztulajdonosi programot (a továbbiakban: Program). A Program résztvevői - a munkavállalói résztulajdonosi programról szóló 1992. évi XLIV. törvény (a továbbiakban: MRP Törvény) szerinti javadalmazási politiká(k)ban (a továbbiakban: MRP Javadalmazási Politika) évente meghatározott vállalati teljesítmény feltételek teljesülése esetén az ott meghatározott mértékű - pénzügyi juttatásban részesülnek. A Társaság - az MRP tv. és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény rendelkezései alapján - a Társaság Igazgatósága által elfogadott és elfogadandó MRP Javadalmazási Politikák keretében megszerezhető pénzügyi eszközök kezelése és a juttatások kifizetése érdekében létrehozta a Richter Gedeon Nyrt. Munkavállalói Résztulajdonosi

Program Szervezetet (a továbbiakban: MRP Szervezet). Mivel az MRP Szervezet legfőbb szervi jogait nem a Társaság gyakorolja, az MRP Törvény rendelkezései értelmében a Társaságtól függetlennek minősül, továbbá a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény rendelkezései szerint az MRP Szervezet nem minősül a Társaság leányvállalatának.

Az MRP programok Javadalmazási Politikája minden esetben tartalmaz a Társaság eredményességére vonatkozó **vállalati teljesítménymutatót**, mint javadalmazási feltételt.

A Társaság az MRP program indításakor az egyes résztvevőkre meghatározott számú részvényt bocsát az MRP Szervezet rendelkezésére. Az egyes Javadalmazási politikák lezárásakor, a javadalmazási feltétel teljesülése esetén az MRP Szervezet ügyvezetése a kezelt részvényeket az MRP Alapszabályban meghatározott módon pénzre váltja át, bevonja a résztvevőket megillető tagi részesedéseket, és az MRP Alapszabályának rendelkezései szerint elszámol a programban Résztvevőkkel. A Társaság Richter részvényeket ad át az MRP Szervezet részére, de az Igazgatók nem részvényben, hanem készpénzben (banki átutalással) kaphatják meg az egyéni kifizetéseket. Ezáltal biztosított a kétéves tartási időszakon belül az Igazgatók érdekeltsége a Richter-részvények árfolyamának növekedésében, az MRP programok egyéb (Igazgatónak nem minősülő) résztvevőivel azonos módon. Tehát **az MRP egy részvényalapú, de a megszolgálati időszak végén készpénzben teljesített juttatás.**

Az MRP mint hosszú távú ösztönző mértékének alapja a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók esetében a munkakör belső KornFerry szintje határoz meg. A kifizetés végső mértéke a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók teljesítmény értékelése alapján kerül meghatározásra.

Az MRP Javadalmazási politikákban meghatározott vállalati teljesítmény feltételek teljesítése esetén az egyéni juttatási értékek 50%-a kifizetésre kerül, a másik 50%-a egyéni teljesítmény-értékelésektől függő.

Az MRP juttatás maximális kifizetési mértéke a vezérigazgató esetében maximum 120%, a többi Igazgató esetében 100%.

A vállalati teljesítmény feltételek mellett egyéb pénzügyi és nem pénzügyi célok (*hatékonysági, beruházási, költségekkel kapcsolatos mutatók, ESG - Environmental, Social és Governance – célok*) is kitzűzhetőek az Igazgatók számára.

Amennyiben a törvényi szabályozás változása egy adott évben nem teszi lehetővé, hogy az MRP Szervezet kifizetést teljesítsen, a Társaság azonos feltételek mellett bruttó összegű (bérköltségű), bérként adózó jutalmat fizethet a Program résztvevői részére.

Részvényjuttatás:

Az Igazgatóság valamennyi tagja évente a Társaság pénzügyi teljesítményétől függő, változó darabszámú Richter törzsrészvény juttatásban részesül. A részvényjuttatás utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül

átadásra az igazgatósági tagok értékpapírszámlájára történő jóváírás útján.

Az éves részvényjuttatás két komponensű, maximális mértéke tagonként 1500 db részvény. A juttatás 50%-a a Gyógyszergyártás euróban kifejezett árbevételének éves növekedésétől, további 50%-a pedig a Gyógyszergyártás speciális tételek előtti üzleti eredményének (Gyógyszergyártás OPBSI) euróban kifejezett éves növekedésétől függ. Mindkét javadalmazási komponens esetében akkor jár a maximális 750-750 db részvény juttatás, ha az éves növekedési mutató 5%-ot elérő vagy meghaladó. Az 5%-os növekedési céltól való minden 1 százalékpontos elmaradás az adott komponensben 150 db-bal csökkenti a tagoknak járó részvény mennyiségét (így, ha egyik teljesítménycélt tekintve sem ér el a Társaság legalább 1 %-os éves növekedést, akkor nem jár részvény juttatás).

Készpénzjuttatás:

A részvényjuttatás a Társaság részéről egy nettó juttatási forma. A Társaság gondoskodik arról, hogy a juttatott részvények megszerzésével kapcsolatban az igazgatósági tagokat a mindenkor hatályos jogszabályok alapján terhelő adó(k), járulékok és esetleges más közterhek befizetésre kerüljenek. A Társaság részéről az adók és járulékok megfizetésére (készpénzjuttatás formájában) történő fedezet nyújtása nem terjed ki a juttatott részvényekkel kapcsolatos jogok gyakorlása során vagy a juttatott részvények elidegenítésével összefüggésben felmerülő bármilyen további, az igazgatósági tagokat terhelő adó(k), költségek (pl. osztalék- és nyereségadó) megfizetésére. Ennek megfelelően a részvényjuttatás, - mint ösztönző - további eleme egy készpénz juttatás az Igazgatóság tagjai számára, amelynek mértéke a mindenkor hatályos jogszabályok alapján a részvények megszerzésével kapcsolatban az igazgatósági tagok által teljesítendő adó(k), járulékok bruttósított összege. A részvényjuttatáshoz kapcsolódó készpénzjuttatás kifizetésére utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül sor.

Egyéb

Egyéb, a változó, azaz teljesítménytől függő elemek között fentiekben fel nem sorolt és meg nem határozott - jövőbeni piaci gyakorlaton vagy szokáson alapuló - jutalom, amely(ek) összege összességében nem haladhatja meg az éves alaplábér 20%-át.

Rendkívüli tételek: A fentiekben előre nem rögzített javadalmazási összetevők, amelyek összege összességében nem haladhatja meg az éves alaplábér 20%-át.

5.3. Az érintettek javadalmazása változó (azaz teljesítménytől függő) összetevőinek teljes összege az összes javadalmazásuk összegének legfeljebb 0-80%-a. Jelezzük azonban, hogy a javadalmazás változó (azaz teljesítménytől függő) és rögzített összetevőinek kifizetési összege nem állandó, mivel azok kifizetési összege számos más - nem teljesítményfüggő - feltétel függvényében is változik (például a gépkocsihasználat vagy az igénybe vett egészségügyi szolgáltatások mértékének függvényében), ezért ezek pontos aránya sem határozható meg.

5.4. A fenti változó, azaz teljesítménytől függő javadalmazások kifizetésének feltétele a Társaság Igazgatósága illetve egyéb szervei, tisztviselői által a tárgyidőszak vonatkozásában - az aktuális társadalmi, piaci, jogi és adózási

környezet alapulvételével - részletesen meghatározott pénzügyi és nem pénzügyi teljesítménykritériumok, valamint társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kritériumok teljesülése.

5.5. A fenti feltételek meghatározásakor a Társaság Igazgatósága illetve egyéb szervei, tisztségviselői figyelembe veszik a Társaság üzleti stratégiáját, hosszú távú érdekeit és fenntarthatóságát, a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos szempontokat, továbbá a Társaság hatályos szabályzatait.

5.6. A mérhető kritériumok teljesülésének mérésekor a Társaság a teljesülés százalékarányát veszi figyelembe. Nem mérhető kritériumok teljesülésének a Társaság azt tekinti, ha az adott kritérium maradéktalanul teljesült. A Társaság Igazgatósága a fenti feltételek meghatározásakor más ésszerű vagy a piacon ismert és elfogadott értékelési módszereket is alkalmazhat.

5.7. A fenti jutalmak kifizetésének feltétele, hogy a munkavállaló a kritériumok teljesülésének vizsgálatakor a Társaság munkavállalója legyen. Teljesült kritériumok alapján, jogszerűen kifizetett jutalom nem követelhető vissza.

VI. A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ IGAZGATÓK MUNKASZERZŐDÉSÉNEK IDŐTARTAMA, FELMONDÁSI IDEJE, NYUGDÍJ CÉLÚ JUTTATÁSAI:

6.1. Az érintettek munkaszerződése határozatlan időtartamra szólnak, speciális nyugdíjazási szabályt nem tartalmaznak, munkáltatói oldalról kezdeményezett szerződés megszüntetés esetén a hatályos munkajogi szabályoknak megfelelően versenyvédelmi klauzula alkalmazható, figyelembe véve ezen személyek szervezetben betöltött munkakörét, beosztását és felelősségét.

6.2. Munkáltatói felmondás esetén az érintettek felmondási idejét, a munkaviszonyának megszüntetésére vonatkozó feltételeket valamint a végkielégítés, a megszűnés esetén járó egyéb kifizetések mértékét a mindenkor hatályos munkajogi jogszabályok, az érintett munkaszerződése valamint a Társaságnál elfogadott Kollektív Szerződés rendelkezései határozzák meg.

6.3. Az érintettek öregségi és kiegészítő nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra a mindenkor hatályos jogszabályokban meghatározott feltételek szerint jogosultak.

VII. AZ IGAZGATÓK FELELŐSSÉGBIZTOSÍTÁSA

A Társaság által kötött felelősségbiztosítás kiterjed a Társaság minden volt, jelenlegi és jövőbeni igazgatósági tagjára és felügyelőbizottsági tagjára, és ezen személyek a leányvállalatoknál betöltött pozíciójára, továbbá a Társaság minden volt, jelenlegi és jövőbeni vezető állású munkavállalójára.

VIII. JAVADALMAZÁSI POLITIKA MEGHATÁROZÁSÁNAK ÉS VÉGREHAJTÁSÁNAK FOLYAMATA

8.1. A Javadalmazási politikát a Társaság vezérigazgatója megbízásából az emberierőforrás igazgató készíti elő a gazdasági vezérigazgató-helyettes és az Igazgatóság titkárának támogatásával, és a vezérigazgató terjeszti az Igazgatóság elé. A vezérigazgató előterjesztése alapján a Javadalmazási politikát elsőként az Igazgatóság Javadalmazási Bizottsága tárgyalja meg, értékeli és véleményezi. A Javadalmazási Bizottság értékelését és véleményét az Igazgatóság részére a Javadalmazási Bizottság elnöke ismerteti. Az Igazgatóság a Javadalmazási politikára vonatkozó napirendi pont tárgyában a Javadalmazási Bizottság értékelésének és vélemények meghallgatását követően határoz. A Javadalmazási politikát az Igazgatóság a 2025-2028 naptári éveket magában foglaló 4 (négy) éves határozott időtartamra fogadja el. Az Igazgatóság az általa elfogadott Javadalmazási politikát a Társaság soron következő, éves rendes közgyűlésén terjeszti a közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás végett⁵. A döntéshozatal során az összeférhetlenségre az általános szabályok az irányadók.

8.2. A Társaság a Javadalmazási politika meghatározása során a Társaság munkavállalóinak fizetését és foglalkoztatási feltételeit akként veszi figyelembe, hogy egy nemzetközileg elismert, humán erőforrással foglalkozó cég, a Korn Ferry munkakör-értékelés módszertanán alapuló munkaköri szinteket hozott létre a teljes szervezetre nézve. Erre építve a Társaságnál egyedi RG (Richter Gedeon) specifikus besorolási rendszer került kialakításra, mely minden munkakört lefed. A Társaság minden munkavállalója besorolásra került a munkaköri mátrixba, munkakörének komplexitása alapján.

8.3. Az alapbérek piaci tendenciákkal való összhangját az évente ismételt jövedelemszint felmérésekben való részvétel biztosítja. A Társaság a Korn Ferry és egy nemzetközileg elismert tanácsadó cég, a Willis Towers Watson jövedelemszint-felmérésekből nyeri minden egyes munkakörhöz a bérpiaci benchmark adatokat. Az évenkénti általános alapbér-emelés a reprezentatív érdekképviselletekkel való egyeztetés alapján történik.

8.4. A Társaság az Igazgatók részére a közgyűlésen véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett Javadalmazási politika alapján fizethet ki javadalmazást.

8.5. A közgyűlés véleménynyilvánító szavazásának pozitív határozata esetén a Javadalmazási politika végrehajtásáért és ellenőrzésért - a vezérigazgató javadalmazása kivételével - a vezérigazgató a felelős. A vezérigazgató javadalmazásának kifizetése tárgyában az Igazgatóság elnöke bír végrehajtási és ellenőrzési jogkörrel. A Javadalmazási politika végrehajtása során jogi kontroll feladatokat lát el az Igazgatóság titkára, munkaügyi kérdésekben az emberierőforrás igazgató biztosít szakmai véleményt és operatív támogatást, továbbá a pénzügyi

⁵ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény /Ptk./ 3:268. § (2) bekezdése szerint: *Nyilvánosan működő részvénytársaság esetén 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.*

tárgyú intézkedéseket a végrehajtásért felelős személyek utasítása alapján a bérelszámolásért felelős szervezeti egységvezető koordinálja.

IX. ELTÉRÉS A JAVADALMAZÁSI POLITIKÁTÓL

9.1. Jelen Javadalmazási politikától a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény 17.§ (5) bekezdésében foglalt jogszabályi felhatalmazás⁶ alapján a Társaság csak kivételes esetben és ideiglenesen jogosult eltérni. Az Igazgatóság döntése alapján kivételes esetnek csak azok az esetek minősülnek, amikor a Javadalmazási politikától való eltérés a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosításához szükséges, így különösen, de nem kizárólag a piaci, jogszabályi vagy adózási környezet számottevő, a Társaság működőképességére, versenyképességére és/vagy eredményességére szignifikánsan kiható változásakor.

9.2. Jelen Javadalmazási politikától való eltérésről az Igazgatóság csak minősített többséggel (2/3-os aránnyal) jogosult határozni. Az Igazgatóság a Javadalmazási politikától való eltérésről kizárólag a Javadalmazási Bizottság írásbeli előterjesztése alapján, és csak a 9.1. pontban meghatározott esetekben határozhat.

9.3. Az Igazgatóság a Javadalmazási politikától való eltérés esetén a Javadalmazási politika valamennyi elemétől jogosult eltérni.

X. VEGYES ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK:

10.1. Az Igazgatóság a Javadalmazási politikát évente, minden üzleti év zárását követő év március 31. napjáig bezáróan, továbbá ad hoc jelleggel a javadalmazás összetevőinek megváltoztatására okot adó körülmény vagy a témához kapcsolódó jogszabályváltozás felmerülése esetén is felülvizsgálja.

10.2. A Javadalmazási politika nyilvános, azt a Társaság elérhetővé teszi a honlapján. A Javadalmazási politika nyilvánosságra hozatalának célja a Javadalmazási politika személyi hatálya alá tartozó személyeknek a Társaság által nyújtott javadalmazás átláthatóságának megteremtése.

10.3. A Javadalmazási politika alapján kifizetett juttatások nem veszélyeztethetik a Társaság pénzügyi helyzetének és eredményes működésének a fenntarthatóságát.

10.4 Olyan javadalmazási elem bevezetése, amely jelen Javadalmazási politikában

⁶ „A javadalmazási politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni. Kivételes esetnek csak azok az esetek minősülnek, amikor a javadalmazási politikától való eltérés a társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosításához szükséges. Az eltérés ezekben az esetekben is csak akkor lehetséges, ha a javadalmazási politika tartalmazza azokat az eljárási feltételeket, amelyek mellett az eltérés alkalmazható, továbbá meghatározza a politika azon elemeit, amelyektől el lehet térni.”

nem szerepel, továbbá a Javadalmazási politikában meglévő elem módosítása kizárólag az Igazgatóság Javadalmazási Bizottságának jóváhagyása esetén a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából történhet az Igazgatóság által véleménynyilvánító szavazás végett közgyűlés elé terjesztett javaslata alapján.

10.5. Jelen, a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény figyelembevételével kidolgozott - módosított (átdolgozott és kiegészített) - Javadalmazási politika 2025. január 1. napjától kezdődően négy éven keresztül (2025., 2026., 2027. és 2028. évekre) alkalmazandó.

Az Igazgatóság a jelen okiratba foglalt, a véleménynyilvánító szavazás végett a 2024. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztendő - *az Igazgatóság Javadalmazási Bizottsága által is értékelt és elfogadásra javasolt* - Javadalmazási politikát 2024. március 8. napján tárgyalta meg és hagyta jóvá.

10/2024. 04. 25. sz. közgyűlési határozat

Az éves rendes Közgyűlés **véleménynyilvánító jelleggel jóváhagyta** a Társaság Igazgatósága által a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény figyelembe vételével kidolgozott, 2025-2028. évekre alkalmazandó **Javadalmazási politikát** a közgyűlési előterjesztésekben foglalt tartalommal.

Határozattervezet mellett szavazott: 72.798.466

Az "igen" szavazatok aránya a leadott érvényes szavazatokhoz viszonyítva: 64,50%
