

# **JAVADALMAZÁSI POLITIKA**

## **2026-2029**

## BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK:

A Richter Gedeon Nyrt. (a továbbiakban: „Társaság”) e Javadalmazási Politikát a vonatkozó magyar és európai uniós jogszabályokkal összhangban alakítja ki, ideértve különösen a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvényt, 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 irányelvet, illetve figyelembe veszi a meghatározó európai vállalatirányítási normákat.

A Javadalmazási Politika célja egy olyan átlátható, kiszámítható és a részvényesi érdekekkel összehangolt javadalmazási keretrendszer biztosítása, amely támogatja a Társaság hosszú távú értékteremtését, fenntartható növekedését és innováció-vezérelt stratégiáját. A Politika célja továbbá, hogy vonzza, ösztönözze és megtartsa a magas szintű szakértelemmel rendelkező igazgatókat, miközben biztosítja, hogy a javadalmazás szorosan kapcsolódjon a Társaság üzleti teljesítményéhez, stratégiai prioritásaihoz és a részvényesek hosszú távú érdekeihez.

A Javadalmazási Politika elősegíti a felelős és hatékony kockázatkezelést, nem ösztönöz a Társaság kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására, és biztosítja az intézményi befektetők és a nemzetközi proxy tanácsadók elvárásainak való megfelelést. A fix és változó javadalmazási elemek felépítése kiegyensúlyozott, teljesítményarányos javadalmazási modell kialakítását szolgálja, ösztönzi a tartós teljesítményt, és összhangba hozza az igazgatók érdekeit a Társaság részvényeseinek és szélesebb érintetti körének érdekeivel, beleértve a munkavállalókat, pácienseket és partnereket is.

A Társaság elkötelezett amellett, hogy olyan javadalmazási rendszert tartson fenn, amely:

- tükrözi a Társaság innováció-központú üzleti modelljét és hosszú távú stratégiai céljait;
- erősíti a teljesítményorientált vezetői kultúrát;
- az európai bevált gyakorlatnak megfelelően pénzügyi és működési célkitűzéseket integrál;
- elősegíti a fenntartható pénzügyi teljesítményt és a felelős költséggazdálkodást;
- elkerüli az olyan ösztönzők alkalmazását, amelyek túlzott vagy nem megfelelő kockázatvállalásra ösztönöznének;
- biztosítja a döntéshozatal során az erős vállalatirányítást, az átláthatóságot és az elszámoltathatóságot; és
- támogatja a Társaság versenyképességét a nemzetközi gyógyszeripari piacon.

A jelen Javadalmazási Politika a benne foglalt meghatározás szerinti valamennyi igazgatóra vonatkozik, és alapul szolgál a javadalmazásuk meghatározásához a Politika érvényességi időtartama alatt. A Politikát rendszeresen — legalább négyévente — felül kell vizsgálni annak érdekében, hogy továbbra is összhangban maradjon a Társaság stratégiai célkitűzéseivel, a piaci gyakorlat alakulásával, a szabályozási környezet változásaival és az érintettek elvárásaival.

## 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. Az Igazgatóság vonatkozásában: 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 tagi tiszteletdíjukon felül vagy annak hiányában, attól elkülönített javadalmazásban (munkabérben és egyéb juttatásokban) részesülnek.

1.3. A Felügyelő Bizottság vonatkozásában: A Társaság Javadalmazási Politikája megkülönbözteti a Társasággal munkaviszonyban álló személyek munkavállalói státuszát a Felügyelő Bizottság munkavállalói képviselőjeként betöltött szerepüktől, azonban jelen Politika kizárólag azokat a juttatásokat szabályozza, amelyek kifejezetten a Felügyelőbizottsági tagsággal összefüggésben kerülnek megállapításra.

## II. ÁLTALÁNOS JAVADALMAZÁSI KONCEPCIÓ

A Társaság javadalmazási keretrendszerének célja, hogy átlátható, kiszámítható és teljesítményalapú javadalmazást biztosítson mindazon igazgatók számára, akikre jelen Politika hatálya kiterjed. A cél, hogy a rendszer támogassa a Társaság hosszú távú stratégiáját, innováció-központú üzleti modelljét és fenntartható értékteremtését, miközben biztosítja a versenyképességet mind a hazai, mind a nemzetközi gyógyszeripari munkaerőpiacon.

A javadalmazási rendszer céljai a következők:

### 1. A javadalmazás összehangolása a Társaság hosszú távú érdekeivel és stratégiájával:

A javadalmazási struktúrák a stratégiai prioritások megvalósítását, a fenntartható pénzügyi teljesítményt, valamint az értékteremtést hivatottak erősíteni a részvényesek és más érintettek számára. A javadalmazási eredmények tükrözik a Társaság elkötelezettségét az innováció, a működési kiválóság és a hosszú távú üzleti növekedés iránt.

### 2. Erős teljesítményalapú kultúra előmozdítása:

A fix és változó javadalmazási elemek kiegyensúlyozott összetétele biztosítja, hogy a teljes javadalmazás jelentős része mérhető és objektíven igazolható pénzügyi, működési és stratégiai teljesítménymutatókhoz kapcsolódjon. A javadalmazási eredmények átlátható kritériumok alapján kerülnek meghatározásra, egyértelmű kapcsolatot teremtve az eredmények és a juttatások között.

### 3. Felelős és hatékony kockázatkezelés biztosítása:

A javadalmazási rendszer visszatartja a túlzott kockázatvállalást, és biztosítja, hogy az ösztönzők összhangban maradjanak a Társaság kockázatvállalási limitjeivel. A változó javadalmazási elemek felépítése a megfontolt döntéshozatalt, a hosszú távú értékmegőrzést, a fenntartható teljesítményt és a felelős költséggazdálkodást támogatja.

### 4. Belső méltányosság és külső versenyképesség fenntartása:

A javadalmazási szintek összehasonlításra kerülnek releváns európai és hazai gyógyszeripari, illetve összehasonlítható iparági szereplőkkel, miközben biztosított marad a belső igazságosság és a következetesség.

### 5. Jogszabályi megfelelés, átláthatóság és irányítási elvek összhangjának biztosítása:

A javadalmazási keretrendszer megfelel a vonatkozó jogszabályoknak, szabályozási követelményeknek és az elismert vállalatirányítási normáknak, beleértve az intézményi befektetők és proxy tanácsadók elvárásait is. A Politika valamennyi javadalmazási elemét egyértelműen meghatározza, feltüntetve azok célját, struktúráját és maximális lehetőségeit, biztosítva ezzel a kiszámíthatóságot és az átláthatóságot.

Ezen alapelvek révén a Javadalmazási Politika célja a vezetői elszámoltathatóság erősítése, a fenntartható, magas szintű teljesítmény ösztönzése, a Társaság hosszú távú pénzügyi stabilitásának támogatása és az érintettek érdekeinek védelme.

### III. AZ IGAZGATÓSÁG ÖSSZETÉTELE, A BIZOTTSÁGOK FELELŐSSÉGI KÖREI ÉS A JAVADALMAZÁS IRÁNYÍTÁSA

3.1. Nemzetközi összehasonlításban a részvénytársaságok vállalatirányítási modellje két alapvető formában alakult ki.

Az angolszász jogrendszerekben a vezetés és a részvényesi ellenőrzés egyetlen testület kezében összpontosul (egytetűleti rendszer). Ezzel szemben a kontinentális európai jogrendszerekben a vezetés és a stratégiai irányítást egy külön testület végzi, míg a részvényesi ellenőrzés funkcióját egy önálló, független szervezet — a Felügyelő Bizottság — látja el (két testületű rendszer).

A magyar társasági jog lehetőséget biztosít arra, hogy a tőzsdén jegyzett társaságok részvényesei válasszanak a két modell között; ugyanakkora törvényi alapértelmezés a két testületű vállalatirányítási struktúra. Ennek megfelelően — hacsak a Társaság Alapszabálya másként nem rendelkezik — a társaságok elkülönült irányító és felügyelő testülettel működnek.

A Richter Gedeon Nyrt. Alapszabálya a magyar jog szerinti törvényi alapértelmezést követi, és rögzíti, hogy az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság két önálló, elkülönült feladatkörrel rendelkező testületként működik, ezáltal biztosítva a vezetés és az ellenőrzés világos szétválasztását.

3.2. Az Igazgatóság felel a Társaság átfogó irányításáért és stratégiai működéséért, míg a napi operatív feladatokat a vezérigazgató és a funkcionális vezetők látják el. Az Igazgatóság 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 összefüggésben szükséges mindazon döntések meghozatala, amelyek a törvény vagy az Alapszabály alapján nem tartoznak a Közgyűlés vagy más társasági szerv kizárólagos hatáskörébe.

Az Igazgatóság operatív tagja az a személy, aki a Társasággal vagy a Richter Csoport valamely leányvállalatával munkaviszonyban áll. Ettől kezdve az Igazgatóság nem-operatív tagjaira egységesen „nem-operatív tagokként” hivatkozunk. A Társaság Igazgatóságában és Felügyelő Bizottságában testületi szinten többségben kell lenniük a független, nem-operatív tagoknak.

Az esetleges összeférhetlenségek elkerülése érdekében az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjai számára az Alapszabály a vonatkozó nemzeti jogszabályokkal összhangban, valamint a nemzetközi bevált gyakorlatot figyelembe véve átfogó összeférhetlenségi szabályokat tartalmaz.

2024-ben a Társaság Igazgatósága elfogadta a Richter Gedeon Nyrt. Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának függetlenségére és összetételére vonatkozó Útmutatót — összhangban az Európai Közösségek Bizottságának 2005. február 15-i ajánlásával a tőzsdén jegyzett társaságok nem-operatív vagy felügyelőbizottsági tagjainak szerepéről, valamint a (felügyeleti) testület bizottságairól — amely 2025. január 15-én lépett hatályba. Belső szabályzatként az Útmutató a hatályos jogszabályi rendelkezéseken és a Társaság Alapszabályán túl további követelményeket határoz meg az Igazgatósági és felügyelőbizottsági tisztségek betöltésére vonatkozóan.

Az Útmutató szerint az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság nem-operatív tagjai legfeljebb két alkalommal választhatók újra, összesen maximum 12 éves időtartamra (beleértve a korábbi megbízásokat is), anélkül, hogy ez veszélyeztetné függetlenségüket. Amennyiben a megválasztás két alkalmat meghaladóan történik, az érintett nem-operatív tag függetlensége megszűnik, és a testületben a nem független tagok arányát növeli. A mandátumok és megválasztások számát minden egyes ciklus időtartamának összeszámításával kell meghatározni.

E követelmények igazodnak a nemzetközi gyakorlatot is figyelembe vevő minősítési elvárásokhoz.

### 3.3. 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 felügyelőbizottsági 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:**

- kizárólag az Igazgatóság nem ügyvezető tagjaiból áll. Operatív igazgatók, a vezetés tagjai, a Társaság vagy bármely leányvállalata munkavállalói, valamint operatív felelősséggel rendelkező személyek nem lehetnek a Javadalmazási Bizottság tagjai. A Javadalmazási Bizottság elnöke az Igazgatóság független, nem-operatív tagja. Ezen összetétel biztosítja, hogy a Bizottság összeférhetlenségektől mentesen, valamint a vezető nemzetközi proxy tanácsadók és globális befektetők elvárásaival összhangban álló függetlenségi szint mellett működjön;
- értékeli, hogy a javadalmazási eredmények összhangban állnak-e a teljesítménnyel, a stratégiai célkitűzésekkel és a részvényesek hosszú távú érdekeivel;
- biztosítja, hogy a javadalmazási struktúrák megfeleljenek a vonatkozó jogszabályi előírásoknak, az irányítási követelményeknek és a bevált gyakorlatnak, beleértve a kockázatkezelési szempontokat, az átláthatóságot és a teljesítményarányos javadalmazás elvét;
- felügyeli a vezetői javadalmazás méltányosságát, arányosságát és piaci benchmarkokkal való összhangját;
- értékeli az igazgatósági és felügyelőbizottsági és Audit 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 Társaság tekintetében készített Javadalmazási politikát, illetve annak módosítását, a tervezet Igazgatóság általi megtárgyalását megelőzően;
- véleményezi 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;
- véleményezi a fenntarthatósági jelentést és más ESG-vel kapcsolatos jelentéseket.

### 3.4. A javadalmazás irányítása a Társaságnál az alábbiak szerint épül fel:

A Javadalmazási Bizottság javaslatot terjeszt az Igazgatóság elé jóváhagyásra. Miután az Igazgatóság jóváhagyta a javaslat benyújtását, azt továbbítja a Felügyelő Bizottságnak, amely megvizsgálja és áttekinti az ajánlást. A Felügyelő Bizottság vizsgálatát követően a javaslat az éves rendes Közgyűlés elé kerül, ahol véleménynyilvánító részvényesi szavazásra bocsátják.

Ez a folyamat biztosítja, hogy valamennyi javadalmazási szabály, eljárás és döntés független felülvizsgálaton essen át a Felügyelő Bizottság részéről, mielőtt az éves rendes Közgyűlés elé kerülne.



## IV. AZ IGAZGATÓSÁG NEM-OPERATÍV TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

4.1. Az Igazgatóság valamennyi nem-operatív tagja e minőségében rögzített bruttó összegű havi tiszteletdíjban részesül. A fix összegű tiszteletdíj havonta utólag, a tárgy hónapot követő hónap 15. napjáig kerül megfizetésre a nem-operatív igazgatósági tagok részére.

4.2. Az Igazgatóság által létrehozott bizottságok tagjait a fix összegű havi tiszteletdíjat meghaladóan a részvételükkel lebonyolított bizottsági ülésenként<sup>1</sup> azonos mértékű bruttó díjazás (a továbbiakban: ülés díj) illeti meg. A bizottsági tagokat tárgyév után 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.

4.3. Az Igazgatóság nem-operatív tagjai a fix összegű havi tiszteletdíjon és az. ún. ülésdíjon felül évente rögzített darabszámú Richter törzsrészvény juttatásban (a továbbiakban: részvényjuttatás) részesülnek. A részvényjuttatás utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül átadásra a nem-operatív igazgatósági tagok értékpapírszámlájára történő jóváírás útján. Az éves részvényalapú javadalmazás mértéke tagonként 1.500 részvény, amely egyben e javadalmazási elem felső korlátját is jelenti. A juttatott részvényekre két éves tartási kötelezettség (elidegenítési tilalom) vonatkozik.

4.4. Az Igazgatóság nem-operatív tagjai – beleértve az elnököt is – azonos számú részvényben részesülnek.

4.5. A részvényjuttatás a Társaság részéről egy nettó juttatási forma. A Társaság gondoskodik arról, hogy a juttatott részvények megszerzésével kapcsolatban a nem-operatív igazgatósági tagokat a mindenkor hatályos jogszabályok alapján terhelő adó(k), járulék(ok) és esetleges más közterhek befizetésre kerüljenek. A Társaság részéről az adók és járulékok megfizetésére (kézpénzjuttatás formájában) történő fedezet nyújtása nem terjed ki a juttatott részvényekkel kapcsolatos jogok gyakorlása során vagy a juttatott részvények elidegenítésével összefüggésben felmerülő bármilyen további, a nem-operatív igazgatósági tagokat terhelő adó(k), költségek (pl. osztalék- és nyereségadó) megfizetésére.

<sup>1</sup> 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.

Ennek megfelelően a részvényjuttatás, - mint ösztönző - további eleme egy készpénz juttatás a nem-operatív Igazgatósági tagok számára, amelynek mértéke a mindenkor hatályos jogszabályok alapján a részvények megszerzésével kapcsolatban a nem-operatív igazgatósági tagok által teljesítendő adó(k), járulék(ok) bruttósított összege. A részvényjuttatáshoz kapcsolódó készpénzjuttatás kifizetésére utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül sor.

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 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.

4.7. 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 alapbéremelés mértékével megegyező mértékben kerül módosításra (indexálásra). Az indexálási javaslat 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. Az Igazgatóság elnöke és elnökhelyettese havi tiszteletdíjának összege meghaladja az igazgatósági tagok havi tiszteletdíjának összegét.

4.9. Az Igazgatóság elnöke számára a Társaság a 4.1.-4.5. pontokban meghatározott juttatásokon felül gépkocsivezetőt és gépkocsi használatot biztosít.

4.10. 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.

4.11. A nem-operatív 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) 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.

## V. A FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

5.1. 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.

5.2. A Felügyelő Bizottság elnökét a fix összegű havi tiszteletdíjat meghaladóan a részvételével lebonyolított igazgatósági ülésenként<sup>2</sup> azonos mértékű további bruttó díjazás (a továbbiakban: ülés díj) illeti meg.

5.3. A Társaságnál háromtagú Audit Bizottság működik, amelynek tagjait a közgyűlés a Felügyelő Bizottság jogilag 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 ülésenként<sup>3</sup> azonos mértékű további bruttó díjazás (ülés díj) illeti meg.

5.4. A Felügyelő Bizottság elnökét 5.2. pont, valamint az auditbizottsági tagokat az 5.3. 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.

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

5.6. Az Igazgatóság - a Társaság pénzügyi teljesítménye, az adott üzleti évben tervezett munkavállalói átlagos alapbéremelés, továbbá a hazai blue chip vállalatok és az európai középmezőnyű 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 követően jogosult a Társaság közgyűlése elé terjeszteni.

5.7. 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 tárgyév január 1. napjára visszamenőleg elvégezni.

5.8. A Felügyelő Bizottság elnöke havi tiszteletdíjának összege meghaladja a felügyelőbizottsági tagok havi tiszteletdíjának összegét.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

5.9. 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) 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.

5.10. 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.

## VI.A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSÁNAK ELEMEI

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

### ***Javadalmazás rögzített összetevői (azaz teljesítménytől nem függő elemek):***

- Alapbér
- 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

### ***Javadalmazás változó összetevői (azaz teljesítménytől függő elemek):***

- Rövid távú ösztönző: 1 éves teljesítményértékelési időszakokkal:
  - Bónusz
- Középtávú ösztönző: 2 éves teljesítményértékelési időszakokkal:
  - 2 éves Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP)
- Hosszútávú ösztönző: 5 éves teljesítményértékelési időszakokkal:
  - 5 éves Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP)
- Rendkívüli tételek

## 6.1. Rögzített, azaz teljesítménytől nem függő elemek bemutatása:

### Alapbér:

Rögzített javadalmazás, amely főként a pozíció stratégiai jelentőségét és összetettségét, illetve az Igazgató szervezetben betöltött beosztását, felelősségét és szakértelmét tükrözi.

Az alapbér célja, hogy biztosítsa a Társaság számára a magasan képzett vezetők vonzásának és megtartásának képességét a versengő nemzetközi gyógyszeripari piacon, miközben fenntartja a belső méltányosságot és az összhangot a Társaság szervezeti struktúrájával.

### Az alapbérek megállapításának és felülvizsgálatának alapelvei:

- **Piaci versenyképesség:** A Társaság célja, hogy az alapbérek olyan szinten kerüljenek meghatározásra, amely támogatja a vezetők megtartását, miközben összhangban marad a piaci gyakorlattal. Az alapbérek éves szinten összevetésre kerülnek elismert, nemzetközileg is hivatkozott piaci felmérések (pl. Korn Ferry, Willis Towers Watson) kompenzációs adataival, különös tekintettel a magyarországi blue chip és nagy tőzsdei vállalatok, az európai közepes méretű gyógyszercégek, valamint a nemzetközileg releváns iparági szereplők összehasonlítható pozícióira. A Társaság nem mechanikusan követi a piaci benchmarkokat, ugyanakkor figyelembe veszi a hazai és nemzetközi, összehasonlítható vezetői felelősségű vállalatok javadalmazási szintjeit.
- **Belső méltányosság:** Az alapbérek összhangban állnak a Társaság munkakör értékelési módszertanával (Korn Ferry) és belső munkaköri besorolási rendszerével. A hasonló összetettségű, felelősségű és stratégiai jelentőségű pozíciók arányos javadalmazásban részesülnek, biztosítva ezzel a szervezeten belüli méltányosságot és következetességet.

### Éves felülvizsgálati folyamat:

Az alapbérszintek éves felülvizsgálata során az alábbi szempontok kerülnek figyelembevételre:

- a Társaság teljesítménye és pénzügyi eredményei,
- nemzetközileg elismert piaci felmérések benchmarkjai és a munkaerőpiaci általános bérnövekedési trendek,
- a belső bérfelföldés és a kollektív megállapodásokból eredő kötelezettségek,
- az inflációs környezet és a munkaerőköltséget jelző mutatók.

### Irányítás és döntéshozatal:

- A vezérigazgató alapbérét az Igazgatóság határozza meg és vizsgálja felül, tekintve azt a tényt, hogy a vezérigazgató felett a munkáltatói jogkört az Igazgatóság gyakorolja, és a Javadalmazási Bizottság ajánlását figyelembe veszi.
- A Társasággal munkaviszonyban álló egyéb igazgatók alapbérét a vezérigazgató állapítja meg, összhangban a Társaság javadalmazási politikájával és az éves kompenzáció felülvizsgálati folyamattal.

### A havi bruttó alapbérek minimum és maximum értéke az Igazgatók esetében:

A részvényesi kiszámíthatóság és átláthatóság biztosítása érdekében – összhangban a befektetői elvárásokkal – a Társaság meghatározza az igazgatók alapbérének minimális és maximális sávját. Ezek a sávok nem jelentenek célzott bérszinteket, és nem utalnak arra, hogy a bérek a sáv felső határára emelkednének. Ehelyett olyan technikai keretként szolgálnak, amely lehetővé teszi a felelős éves bériigazítások végrehajtását – ideértve a Társaság infláció alapján számított átlagos béremelését is – a Politika négyéves érvényességi időtartama alatt anélkül, hogy a Politikát módosítani kellene.

Ezek a sávok az alábbi tényezőket tükrözik:

- a szükséges tapasztalati szintet és vezetői felelősséget,
- a piaci versenyképes bérpozicionálást (a Korn Ferry munkakör értékelés eredményei alapján),
- a munkaköri besorolást, valamint
- a felelős és fenntartható javadalmazási gyakorlatokból fakadó korlátokat.

E sávok egyértelmű keretet biztosítanak a javadalmazási döntésekhez, anélkül hogy előre meghatároznák az egyéni eredményeket, így biztosítva a rugalmasságot egy átlátható irányítási struktúrán belül.

	Minimum (HUF)	Maximum (HUF)
Vezérigazgató	4.500.000,-	15.000.000,-
Gazdasági igazgató	2.000.000,-	10.500.000,-

A minimális és maximális értékek a vezérigazgatói és gazdasági igazgatói pozíciókhoz kapcsolódó relatív összetettséget, stratégiai jelentőséget és vezetői felelősséget tükrözik. Ez biztosítja a hasonló felelősségi körrel rendelkező pozíciók egységes kezelését, valamint a szervezeten belüli arányosság fenntartását.

Noha a bérsávok felső és alsó határként működnek, egyúttal megőrzik annak rugalmasságát, hogy az egyéni alapbérek az alábbi tényezők alapján módosíthatók legyenek:

- tartós teljesítmény és vezetői hozzájárulás,
- a munkakör tartalmának vagy felelősségi körének változása,
- a Társaság általános teljesítménye, a piaci trendek és az infláció,
- valamint a belső kompenzációs fejlemények.

Ez a megközelítés stabil, kiszámítható és átlátható javadalmazási keretrendszer biztosít a Politika négyéves időtartama alatt, miközben megelőzi az olyan eseti módosítások szükségességét, amelyek kizárólag piaci vagy inflációs változásokra reagálnának.

### **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.

## **6.2. Változó, azaz teljesítménytől függő elemek bemutatása:**

### **6.2.1. Rövid távú ösztönző: 1 éves teljesítményértékelési időszakkal: Bónusz**

Mivel a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók a Társaság eredményének alakulására érdemi hatást gyakorló, kiemelt fontosságú feladatokat ellátó személyek, a Társaság érdeklteté 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 bérpiaci 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 legalább 70%-át pénzügyi/vállalati célok teszik ki; a nem pénzügyi/egyéni célok súlya pedig nem haladhatja meg a teljes súlyozás 30%-át.

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 bónuszcéloknak – 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 alapbér meghatározott százaléka, melyet a munkakör belső KornFerry szintje határoz meg.

A bónusz évesített értéke – az alapbér százalékában kifejezve – az alábbiak szerint kerül bemutatásra:

Pozíció	Az éves bónusz százalékos mértéke – 100%-os (cél) teljesítmény esetén, az éves alapbér százalékában kifejezve	A maximális éves bónusz százalékos mértéke – túlteljesítés esetén (a cél 110%-áig), az éves alapbér százalékában kifejezve
Vezérigazgató	35%	maximum 38,5%
Gazdasági igazgató	40%	maximum 44%

## A Javadalmazási Politika korábbi változatához képest történt módosítások:

Pozíció	Az éves bónusz százalékos mértéke — 100%-os (cél) teljesítmény esetén, az éves alapbér százalékában kifejezve	A maximális éves bónusz százalékos mértéke — túlteljesítés esetén (a cél 110%-áig), az éves alapbér százalékában kifejezve
Vezérigazgató	Előző Politika: 100% → Új Politika: 35%	Előző Politika: 110% → Új Politika: 38,5%
Gazdasági igazgató	Előző Politika: 50% → Új Politika: 40%	Előző Politika: 55% → Új Politika: 44%

Ezeket a csökkentéseket annak érdekében hajtottuk végre, hogy megfelelőbb egyensúly alakuljon ki a rövid és hosszú távú ösztönzők között, összhangban a részvényesi és proxy elvárásokkal, amelyek a hosszú távú, teljesítményalapú javadalmazás erősebb hangsúlyát szorgalmazzák.

A bónusz maximális kifizetési mértéke 110%. 100%-on felüli kifizethetőség a vállalati célok túlteljesítése esetén lehetséges.

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 nem pénzügyi, például fejlesztésekhez kapcsolódó célokat, amelyeket a vezérigazgató a többi Igazgató számára is kitűzhet.

Az adott igazgató konkrét felelősségi körétől függően az alábbi KPI-ok — többek között — alkalmazhatók a rövid távú ösztönző esetében, 1 éves teljesítményértékelési időszakra mérve:

- **Pénzügyi/vállalati célok (a teljes súlyozás legalább 70%-a):** Clean EBIT vagy clean EBIT-növekedés; Clean EBIT-marzs vagy marzs-növekedés; Árbevétel; Árbevétel-növekedés; Freshness index (új termékportfólió KPI-ok); TSR; EPS; Cash-flow; Költségkeretekhez kapcsolódó kritériumok; Piaci részesedési célok; Eszközök és/vagy vállalkozások akvizíciója és integrációja (M&A) — a Társaságra vagy üzletágaira vonatkozóan.
- **Nem pénzügyi/egyéni célok (a teljes súlyozás legfeljebb 30%-a):** K+F célok; Az innovációs stratégiamegvalósításában előrehaladás (pl. termékregisztrációs fázis, termékbevezetési célok, klinikai vizsgálati szakaszok, hatósági benyújtások vagy engedélyek); Kiválasztott stratégiák és projektek megvalósítása és teljesítése; Földrajzi terjeszkedés, új piacokra vagy új terápiás területekre (TA-kra) való belépés; Eszközök és/vagy vállalkozások akvizíciója és integrációja (M&A); Kulcsfontosságú rendszerek bevezetése (pl. SAP HANA S/4) és a kapcsolódó üzleti folyamat újratervezés; Eszközök/üzletágak értékesítése (divestment) és leválasztása a Gedeon Richterről; Üzleti és szervezeti transzformációk, valamint jelentős üzletfejlesztési tranzakciók; Freshness index (új termékportfólió KPI-ok); Kulcsfontosságú operatív és vezetői képességek erősítése; Fenntarthatósági célok; A Csoport kultúrájának fejlesztése; Munkavállalói elkötelezettség; Befektetői kapcsolatok és részvényesi párbeszéd támogatása; Szabályozói követelményeknek való megfelelés.

A Richter Gedeon minden teljesítési évre vonatkozóan nyilvánosságra hozza a KPI-okat, valamint az azokhoz tartozó célértékeket és súlyokat az éves Javadalmazási Jelentésben.

## 6.2.2. Középtávú ösztönző 2 éves teljesítményértékelési időszakkal: 2 éves Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP)

### A középtávú ösztönző fenntartásának indokai:

A rövid távú ösztönzőn és a hosszú távú ösztönzőn felül a Társaság középtávú ösztönző programot is működtet, a 2 éves teljesítési horizonttal rendelkező Munkavállalói Résztulajdonosi Programot (MRP). A középtávú ösztönző a Társaság javadalmazási keretrendszerében elkülönült, stratégiai jelentőségű funkciót tölt be.

A gyógyszeripart hosszú innovációs ciklusok, többéves fejlesztési tevékenységek, valamint az éves pénzügyi eredmények jelentős volatilitása jellemzi, amelyet hatósági ütemezés, K+F mérföldkövek és piaci dinamikák egyaránt meghatároznak. A Társaság ezért olyan javadalmazási struktúrát alkalmaz, amelyben:

- **A rövid távú ösztönzők** az éves operatív és pénzügyi teljesítményt jutalmazták;
- **A középtávú ösztönzők** a kulcsfontosságú, többéves termékfejlesztési, portfólió megvalósítási és szervezeti átalakítási időszakok alatt erősítik a megtartást és a vezetői elkötelezettséget;
- **A hosszú távú ösztönzők** a részvényesi érték hosszú távú alakulásával való összehangolást szolgálják, a hosszabb innovációs ciklusokra, stratégiai eredményekre, valamint három-öt éves értékteremtésre helyezve a hangsúlyt.

A középtávú ösztönző **nem a hosszú távú ösztönző duplikációja**, hanem egy **önálló teljesítmény- és megtartási eszköz**, amely hidat képez az éves teljesítménymutatók és a hosszú távú stratégiai eredmények közötti időtávban.

Segíti a vezetői fókusz folyamatosságát azokban a kulcsfontosságú, kétéves ciklusokban, amelyek meghatározóak a Társaság üzleti modellje szempontjából — ideértve a termékéletciklus-menedzsmentet, a piaci terjeszkedést, a hatékonyságnövelő kezdeményezéseket és a szervezeti átalakításokat.

Noha a Társaság tisztában van azzal, hogy számos európai piaci szereplő kétpilléres rendszert alkalmaz (rövid és hosszú távú ösztönzők), a Társaság javadalmazási keretrendszere az alábbi sajátosságokat tükrözi:

- a Társaság specifikus innovációs és hatósági szabályozási ciklusát;
- annak tényét, hogy bizonyos kritikus teljesítési elemek (pl. reformuláció, új forgalomba hozatali engedélyek megszerzése, licencvásárlások, hatékonysági projektek) kétéves horizonttal rendelkeznek, amelyet sem az éves bónusz, sem az ötéves hosszú távú ösztönző nem fed le teljes mértékben;
- a Társaság történetileg kialakult javadalmazási architektúráját és a teljes munkaerő állomány részvételét biztosító MRP-t.

A rövid, közép és hosszú távú ösztönzők kombinált struktúrája biztosítja:

- az ösztönzők időtávok szerinti kiegyensúlyozott eloszlását;
- a rövid távú operatív elszámoltathatóság és a középtávú stratégiai végrehajtás megerősítését;
- a kritikus vezetői tehetségek megtartását a rendkívül versengő globális gyógyszeripari piacon;
- az összhangot a Társaság innováció-vezérelt stratégiájával és többéves fejlesztési ciklusaival;
- a fokozatos, több időtávon átívelő teljesítményarányos javadalmazást, csökkentve a függést bármely egyetlen teljesítményidőszaktól.

A változó javadalmazás minden egyes eleme önálló stratégiai célt szolgál, biztosítva, hogy az igazgatók folyamatosan a Társaság hosszú távú érdekeivel és a részvényesi elvárásokkal összhangban álló, fenntartható teljesítmény elérésére összpontosítsanak.

### **Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP) bemutatása:**

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 vállalati teljesítménymutatónak a Társaság pénzügyi eredményeinek alakulását kell tükröznie (árbevétel vagy clean EBIT-marzs-javulás) egy kétéves időtávon.

Az igazgató vezérigazgató vagy gazdasági igazgatói szerepkörétől függően az alábbi KPI-ok valamelyike (többek között) alkalmazható az MRP esetében, kétéves teljesítményértékelési időszakra mérve:

- **Pénzügyi/vállalati célok (a teljes súlyozás legalább 70%-a):** Clean EBIT vagy clean EBIT-növekedés; Clean EBIT-marzs vagy marzs-növekedés; Árbevétel; Árbevétel-növekedés; Freshness index (új termékportfólió KPI-ok); TSR; EPS; Cash-flow; Költségkeretekhez kapcsolódó kritériumok; Piaci részesedési célok; Eszközök és/vagy vállalkozások akvizíciója és integrációja (M&A) – a Társaságra vagy üzletágaira vonatkozóan.
- **Nem pénzügyi/egyéni célok (a teljes súlyozás legfeljebb 30%-a):** K+F célok; Az innovációs stratégia megvalósításában elért előrehaladás (pl. termékregisztrációs fázis, termékbevezetési célok, klinikai vizsgálati szakaszok, hatósági benyújtások vagy engedélyek); Kiválasztott stratégiák és projektek megvalósítása és teljesítése; Földrajzi terjeszkedés, új piacokra vagy új terápiás területekre (TA-kra) való belépés; Eszközök és/vagy vállalkozások akvizíciója és integrációja (M&A); Kulcsfontosságú rendszerek bevezetése (pl. SAP HANA S/4) és a kapcsolódó üzleti folyamat újratervezés; Eszközök/üzletágak értékesítése (divestment) és leválasztása a Gedeon Richterről; Üzleti és szervezeti transzformációk, valamint jelentős üzletfejlesztési tranzakciók; Freshness index (új termékportfólió KPI-ok); Kulcsfontosságú operatív és vezetői képességek erősítése; Fenntarthatósági célok; A Csoport kultúrájának fejlesztése; Munkavállalói elkötelezettség; Befektetői kapcsolatok és részvényesi párbeszéd támogatása; Szabályozói követelményeknek való megfelelés.

A Társaság minden egyes MRP-programra vonatkozóan nyilvánosságra hozza a KPI-okat, valamint az azokhoz tartozó célértékeket és súlyokat az éves Javadalmazási Jelentésben.

A rövid és közép távú ösztönzőrendszerek ugyanazon teljesítménymutatók köréből merítenek, ami tükrözi azok összhangját a Társaság stratégiájával. A Javadalmazási Bizottság azonban biztosítja, hogy az egyes tervek teljesítménymutatói közötti esetleges átfedések ne eredményezzék azt, hogy a vezetők ugyanazon teljesítmény után többszörös jutalomban részesüljenek.

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, amely középtávú javadalmazási időszaknak minősül, az Igazgatók érdekeltsége a Richter-részvények árfolyamának növekedésében. Tehát **az MRP egy részvényalapú, de a meg szolgálási időszak végén készpénzben teljesített juttatás.**

Az MRP mint közép 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.

A közép távú MRP juttatás maximális kifizetési mértéke a vezérigazgató esetében maximum 120% a célhoz képest, a Gazdasági igazgató esetében 100%.

A közép távú ösztönző évesített értéke az alábbiakban kerül bemutatásra, az alapbér százalékában kifejezve. A potenciális sávok a jövőbeli részvényárfolyam mozgásokból adódnak. A céljuttatás részvényszámon alapul, és a sávok egy olyan felső pénzbeli értékhatárt jelölnek, amely a részvényárfolyam emelkedése esetén alkalmazandó korlátként szolgál. A célérték meghatározása során a két érték közül az alacsonyabbik érvényesül: a megítélés kori névérték vagy az alapbér százalékában kifejezett érték.

Pozíció	A 2 éves MRP program (közép távú ösztönző) éves értékének százalékos mértéke — 100%-os (cél) teljesítmény esetén, az éves alapbér százalékában kifejezve	A 2 éves MRP program (közép távú ösztönző) maximális éves értékének százalékos mértéke — túlteljesítés esetén, az éves alapbér százalékában kifejezve
Vezérigazgató	70%-200%	maximum 84%-240% (a cél 120%-a)
Gazdasági igazgató	40%-115%	maximum 40%-115% (a cél 100%-a)

A Javadalmazási Politika korábbi változatához képest történt módosítások:

Pozíció	A 2 éves MRP program (közép távú ösztönző) éves értékének százalékos mértéke — 100%-os (cél) teljesítmény esetén, az éves alapbér százalékában kifejezve	A 2 éves MRP program (közép távú ösztönző) maximális éves értékének százalékos mértéke — túlteljesítés esetén, az éves alapbér százalékában kifejezve
Vezérigazgató	Előző Politika: 235% -felső %-os korlát nélkül ↓ Új Politika: 70%-200%	Előző Politika: 282% - felső %-os korlát nélkül ↓ Új Politika: 84%-240%
Gazdasági igazgató	Előző Politika: 60% - felső %-os korlát nélkül ↓ Új Politika: 40%-115%	Előző Politika: 60% - felső %-os korlát nélkül ↓ Új Politika: 40%-115%

A vezérigazgató esetében ezeket a csökkentéseket annak érdekében vezettük be, hogy újralibráljuk a rövid és hosszú távú ösztönzők közötti egyensúlyt – figyelembe véve, hogy a proxy tanácsadók módszertana szerint a 2 éves MRP rövid távú ösztönzőnek minősül – és ezáltal jobban összehangoljuk a javadalmazási struktúrát a részvényesi és proxy elvárásokkal, amelyek a hosszú távú, teljesítményalapú javadalmazás erőteljesebb hangsúlyát szorgalmazzák.

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.

### **6.2.3. Hosszú távú ösztönző 5 éves teljesítményértékelési időszakkal: 5 éves Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP)**

#### **A hosszú távú ösztönző célja**

A hosszú távú ösztönző célja, hogy a Társasággal munkaviszonyban álló igazgatók érdekeit összhangba hozza a részvényesek hosszú távú érdekeivel, támogassa a fenntartható értékteremtést, valamint megerősítse a Társaság stratégiai prioritásainak többéves időtávon történő megvalósítását. A hosszú távú ösztönző a hosszú távú eredményekhez kapcsolódó elsődleges, teljesítményalapú javadalmazási elem.

Az ösztönző kialakítása megfelel az intézményi befektetők és a nemzetközi proxy tanácsadók elvárásainak, amelyek szerint a hosszú távú ösztönző rendszereknek az alábbi követelményeknek kell megfelelniük:

- objektív, mérhető és átlátható teljesítményfeltételeken kell alapulniuk;
- többéves teljesítményidőszakhoz kell kapcsolódniuk;
- összhangban kell állniuk a hosszú távú részvényesi értékteremtéssel; és
- világosan meghatározott maximális juttatási korlátokkal és megfelelő jogosultság szerzési időtávokkal kell rendelkezniük.

#### **Struktúra és teljesítményértékelési időszak**

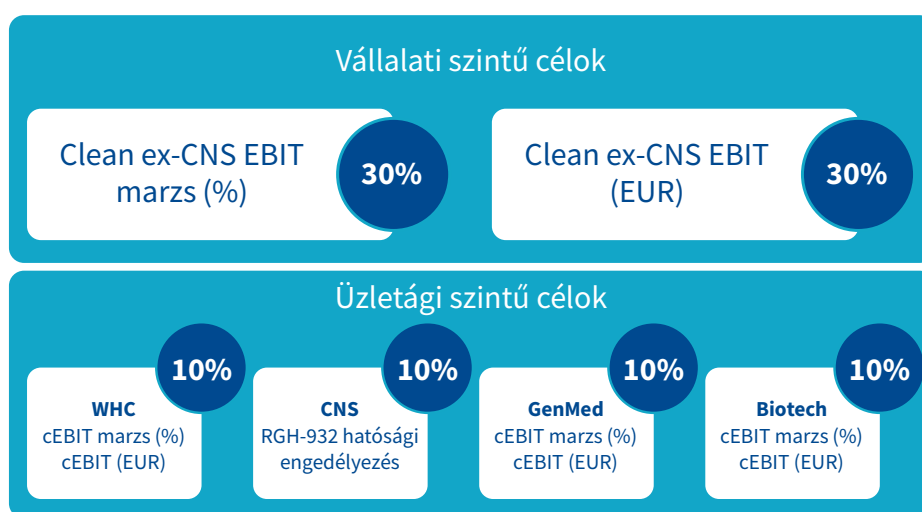
A Társaság öt éves, fix ciklusú, hosszú távú ösztönzőprogramot működtet, amely a Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP) keretrendszerén keresztül kerül megvalósításra. A hosszú távú ösztönző az alábbi szerkezeti jellemzőkkel rendelkezik:

- Teljesítményértékelési időszak: minimum 5 egymást követő üzleti év, összhangban a nemzetközi bevált gyakorlattal és a proxy irányelvekkel. A jogosultságszerzés a teljesítményértékelés eredményétől függ.
- Juttatás formája: részvényalapú ösztönző, amely részvényben kerül elszámolásra a program lezárásakor.
- Jogosultságszerzés: a juttatások csak azt követően szerezhetők meg, hogy a teljes többéves teljesítményidőszak lezárult, és a Társaság illetékes szervei minden teljesítményfeltételt értékeltek és hitelesítettek.
- Tartási kötelezettség / részvénytulajdonlási követelmény: a megszerzett részvények 10%-át a vezérigazgatónak és a gazdasági igazgatónak megbízatásuk teljes időtartama alatt meg kell tartania. A vezetők a jelen Politika jóváhagyásától számított 5 éves időszakot kapnak ezen követelmény teljesítésére.

## Teljesítménykritériumok

A hosszú távú ösztönző olyan teljesítményfeltételeket tartalmaz, amelyek tükrözik a Társaság stratégiai célkitűzéseit, hosszú távú működési és pénzügyi teljesítményét, valamint fenntarthatósági prioritásait. A teljesítménymutatók pénzügyi és nem pénzügyi indikátorokat egyaránt magukban foglalnak:

- **Pénzügyi KPI-ok** (a teljes súlyozás 90%-a) a 2030. évre vonatkozóan:
  - Clean ex - CNS EBIT - marzs (%) -súly: 30%
  - Clean ex - CNS EBIT (EUR)- súly: 30%
  - WHC Üzletág: cEBIT - marzs (%) és cEBIT (EUR) - súly: 10%
  - General Medicines Üzletág: cEBIT - marzs (%) és cEBIT (EUR) - súly: 10%
  - Biotechnológiai Üzletág: cEBIT - marzs (%) és cEBIT (EUR) - súly: 10%
- **Nem pénzügyi indikátor** (a teljes súlyozás 10%-a) a 2030. évre vonatkozóan:
  - CNS: RGH - 932 hatósági engedélyezése - súly: 10%



A kifizetésre való jogosultság részletes keretrendszere — amely meghatározza a küszöbértékeket — az alábbiakban kerül bemutatásra. Az alábbi KPI-ok mindegyike a 2030. évi teljesítményre vonatkozik, és 2031-ben kerül értékelésre.

KPI-ok	Súly%	Nincs kifizetés	25% kifizetés	100% kifizetés	150% kifizetés
Non-CNS cEBIT marzs >20%	30%	0-14%	15,0%	20,0%	25%
Clean EBIT (EUR)	30%	a cél 0-79%-a	a cél 0-79%-a	a cél 0-79%-a	a cél 0-79%-a
932 hatósági engedélyezése	10%	Nem teljesül	Nem teljesül	Egy indikáció	Több indikáció
WHC cEBIT	5%	a cél 0-79%-a	a cél 80%-a	a cél 100%-a	a cél 150%-a
WHC cEBIT marzs	5%	a cél 0-49%-a	a cél 50%-a	a cél 100%-a	a cél 150%-a
GenMed cEBIT	5%	a cél 0-79%-a	a cél 80%-a	a cél 100%-a	a cél 150%-a
GenMed cEBIT marzs	5%	a cél 0-49%-a	a cél 50%-a	a cél 100%-a	a cél 150%-a
BIO cEBIT	5%	a cél 0-79%-a	a cél 80%-a	a cél 100%-a	a cél 150%-a
BIO cEBIT marzs	5%	a cél 0-49%-a	a cél 50%-a	a cél 100%-a	a cél 150%-a

A 25%, 100% és 150% küszöbértékek között a kifizetés lineárisan növekszik.

A 2031-ben történő teljesítményértékelés során figyelembe kell venni mind az IFRS 18-ra történő átállásból eredő számviteli változásokat, mind pedig a clean EBIT definíciójának esetleges módosításait, beleértve a devizaárfolyam hatásokkal korrigált clean EBIT-et is. A Társaság az éves Javadalmazási Jelentésben nyilvánosságra hozza a KPI okokat, a hozzájuk tartozó célértékeket, súlyokat és a tényleges teljesítményt.

A hosszú távú ösztönző öt évnél hosszabb időtartamú értékek évesített értéke az alábbiakban kerül bemutatásra, az alapszázalékban kifejezve. A potenciális értéktartományok a jövőbeli részvényárfolyam mozgásokból adódnak. A céljuttatás részvénytartalmon alapul, és a tartományok olyan pénzügyi felső értékhatárt jelölnek, amely a részvényárfolyam emelkedése esetén alkalmazandó korlátként szolgál. A célérték meghatározása során a két érték közül az alacsonyabbik érvényesül: a megítélés előtti névesség vagy az alapszázalékban meghatározott érték.

Pozíció	Az 5 éves MRP program (hosszú távú ösztönző) éves értékének százalékos mértéke – 100%-os (cél) teljesítmény esetén, az éves alapszázalékban kifejezve	Az 5 éves MRP program (hosszú távú ösztönző) maximális éves értékének százalékos mértéke – túlteljesítés esetén (a cél 150%-áig), az éves alapszázalékban kifejezve
Vezérigazgató	55%-155%	maximum 82,5%-232,5% (a cél 150%-a)
Gazdasági igazgató	35%-95%	maximum 52,5%-142,5% (a cél 150%-a)

A felelős javadalmazási irányítás biztosítása érdekében a hosszú távú ösztönző világosan meghatározott maximális juttatási lehetőséghez kötött, amely az éves alapszázalékban kerül kifejezésre. A maximális kifizetés nem haladhatja meg a célérték 150%-át, és kizárólag az előre meghatározott teljesítménykritériumok teljesülése alapján határozható meg. A maximális juttatási szint kiszámíthatóságot biztosít a részvényesek számára, és megelőzi a hosszú távú javadalmazás aránytalan mértékű növekedését.

A juttatás meghatározott célrészvénytartalmon alapul:

- 50 000 részvény az ötéves időszakra (éves részvénytartalom: 10 000 részvény, jelenlegi pénzügyi értéke 118 400 000 Ft) a vezérigazgató, valamint
- 20 000 részvény az ötéves időszakra (éves részvénytartalom: 4 000 részvény, jelenlegi pénzügyi értéke 47 360 000 Ft) a gazdasági igazgató esetében.

A fenti értéktartományok a részvényárfolyam ingadozását tükrözik

A teljes teljesítményidőszak lezárását és az eredmények hitelesítését követően:

- Amint azt a 2 éves MRP program esetében ismertettük, a program végén – amennyiben a javadalmazási feltétel teljesül – az MRP Szervezet vezetése átadja az igazgatóknak azokat a Richter részvényeket, amelyek a megszerzett jogosultságnak megfelelnek;
- kizárólag a megszerzett jogosultságú részvények (azaz a teljesítmény alapján elnyert részvények) kerülnek elszámolásra;
- nem történik kifizetés, ha a teljesítményfeltételek nem teljesülnek.

A hosszú távú ösztönző a Társaság hosszú távú javadalmazási filozófiájának alapköve:

- biztosítja **az igazgatók érdekeinek összehangolását a hosszú távú részvényesi értékteremtéssel** a részvényalapú javadalmazáson keresztül;
- megerősíti **a tartós teljesítményorientációt**, és elkerüli a rövid távú szemléletet;
- támogatja a kulcsfontosságú vezetői tehetségek **megtartását** a rendkívül versengő globális gyógyszeripari környezetben;

- tükrözi a **többéves üzleti ciklusokat**, különösen az innovációhoz, a hatósági engedélyezési folyamathoz és a piaci fejlesztésekhez kapcsolódó időtávokat;
- kiegészíti a rövid és közép távú ösztönzőt azáltal, hogy kifejezetten az éves vagy kétéves horizonton túlmutató stratégiai eredményekre összpontosít.

Ezen sajátosságok révén a hosszú távú ösztönző kiegyensúlyozott javadalmazási struktúrát biztosít, amelyben a hosszú távú teljesítmény a változó javadalmazás meghatározó részét képezi – összhangban az ISS iránymutatásokkal és az európai vezetői javadalmazási bevált gyakorlattal.

A **teljes változó javadalmazási összeg (rövid, közép és hosszú távú javadalmazás)** maximális értékei a jövőbeli részvényárfolyam mozgásokból adódó potenciális tartományokat tükrözik. A közép és hosszú távú ösztönző esetében a céljuttatás részvénydarabszámon alapul, és a tartományok olyan pénzbeli felső értékhatárt jelölnek, amely egy részvényárfolyam emelkedési forgatókönyvben érvényesül. A célérték meghatározásakor a két érték közül az alacsonyabbik irányadó: a részvények megítélés kori névértéke, vagy az alapbér százalékában meghatározott érték.

	A rövid, közép és hosszú távú ösztönzők összesített éves értékének százalékos mértéke – 100%-os (cél) teljesítmény esetén, az éves alapbér százalékában kifejezve	A rövid, közép és hosszú távú ösztönzők összesített maximális éves értékének százalékos mértéke – túlteljesítés esetén, az éves alapbér százalékában kifejezve
Vezérigazgató – az Előző Politika alapján	335% - felső %-os korlát nélkül	392% - felső %-os korlát nélkül
Vezérigazgató – az Új Politika alapján	160%-390%	205%-511%
<p><b>A vezérigazgató teljes változó javadalmazási összegét csökkentettük és felső korláttal láttuk el annak érdekében, hogy megerősítsük a rövid és hosszú távú ösztönzők közötti egyensúlyt, összhangot teremtsünk a proxy cégek elvárásaival, erősítsük a hosszú távú teljesítményorientációt, valamint javítsuk az arányosságot a felsővezetői csapaton belül.</b></p>		
Gazdasági igazgató – az Előző Politika alapján	110% - felső %-os korlát nélkül	115% - felső %-os korlát nélkül
Gazdasági igazgató – az Új Politika alapján	115%-250%	136,5%-301,5%
<p><b>A gazdasági igazgató esetében a sáv alsó határának emelkedése annak tudható be, hogy 2025-ben – a korábbi Politika alapján – a jelenlegi gazdasági igazgató csupán 2025. május 1-jétől töltötte be a gazdasági igazgatói (egyben vezérigazgató-helyettesi) pozíciót; 2026-tól azonban – az új Politika szerint – a számítások már teljes naptári évre vonatkoznak.</b></p> <p><b>A teljes változó javadalmazási összeg felső korláttal került meghatározásra annak érdekében, hogy összhangban legyen az irányítási elvárásokkal, erősítse a belső összhangot, javítsa a piaci versenyképességet, és támogassa a hosszú távú értékteremtést.</b></p>		

#### 6.2.4. Rendkívüli tételek

A rendkívüli tételek olyan kivételes, nem ismétlődő javadalmazási elemek, amelyek kizárólag szigorúan korlátozott körülmények között, előre meghatározott irányítási kritériumok teljesülése esetén, és legfeljebb az igazgató éves alapbére 20%-ának megfelelő mértékig adhatók. A rendkívüli tételek nem képezik a standard javadalmazási csomag részét, és nem használhatók fel a teljesítményalapú javadalmazás hiányosságainak pótlására.

#### Cél és alapelvek

A rendkívüli tételek célja, hogy a Társaság — kivételes és objektíven indokolható esetekben — biztosítani tudja a vezetői folytonosságot olyan előre nem látható körülmények között, amelyeket a szokásos javadalmazási keretrendszer nem fed le.

Rendkívüli tétel kizárólag akkor ítéltető meg, ha valamennyi alábbi feltétel teljesül:

- a körülmény kivételes, nem ismétlődő és előre nem látható;
- a hozzájárulás vagy helyzet nem kezelhető a rövid, közép vagy hosszú távú ösztönzők rendszerén belül;
- a juttatás szükséges a Társaság hosszú távú érdekeinek, stabilitásának vagy működési folytonosságának védelméhez;
- az összeg arányos, átlátható, és a jelen Politika által meghatározott felső korláton belül marad;
- a Javadalmazási Bizottság írásos, nyilvánosan közzétett indokolást ad a Javadalmazási Jelentésben.

#### Jogosultsági esetkörök (példálózó, de zárt felsorolás)

Rendkívüli tételek kizárólag az alábbi, kivételes körülmények kategóriáiban vehetők figyelembe:

1. Kiemelt szabályozási vagy jogszabályi események:  
Ha egy előre nem látható hatósági, szabályozási vagy külső fejlemény olyan rendkívüli vezetői erőfeszítést tesz szükségessé, amelyet a rövid, közép vagy hosszú távú ösztönzők rendszere nem fed le és amely a normál javadalmazási keretrendszeren túlmutat.
2. Egyéb, az SRD II vel összhangban álló kivételes körülmények:  
Csak akkor alkalmazható, ha az adott eset minden alábbi feltételt teljesít: nem ismétlődő, szükséges, arányos, és összhangban áll a részvényesek hosszú távú érdekeivel.
3. Újonnan kinevezett igazgatók:  
A fenti javadalmazási keretrendszer a jelen Javadalmazási Politika hatálya alatt kinevezett valamennyi igazgatóra — beleértve az újonnan kinevezett ügyvezető igazgatókat — egyaránt vonatkozik. Az új igazgatók javadalmazásának megállapításakor figyelembe kell venni az aktuális piaci feltételeket, valamint a jelölt korábbi munkáltatójánál kapott javadalmazást. Operatív igazgatói kinevezések esetében, és amennyiben szükséges egy külső jelölt megnyeréséhez, a Javadalmazási Bizottság javasolhatja az Igazgatóság számára egy olyan kompenzációs elem jóváhagyását, amely kompenzálja a jelölt előző munkáltatójánál elveszített, még nem megszerzett juttatásait, amelyeket kilépése és a Társasághoz való csatlakozása miatt veszít el.

## **Irányítási és jóváhagyási folyamat**

- Rendkívüli tétel kizárólag a Javadalmazási Bizottság írásos javaslata alapján ítélt meg.
- A döntéshez az Igazgatóság többségi jóváhagyása szükséges.
- Minden megítélt rendkívüli tételt részletes, nyilvánosan közzétett indokolással kell alátámasztani a Javadalmazási Jelentésben, amely tartalmazza:
  - a konkrét, kivételes körülmény leírását;
  - az indokot, amiért a meglévő rövid, közép vagy hosszú távú ösztönző rendszerek nem voltak alkalmazhatók;
  - a megítélt összeg meghatározásának módját;
  - és azt, miként szolgálja a juttatás a Társaság hosszú távú érdekeit.
- A rendkívüli tételek nem használhatók a rövid, közép vagy hosszú távú ösztönzők teljesítménycéljai elmaradásának kompenzálására, és nem alkalmazhatók változó javadalmazás „kiegészítésére”.

### **A visszaélések egyértelmű tilalma**

Az SRD II nek és az iparági bevált gyakorlatnak megfelelően a rendkívüli tételek az alábbi célokra **nem** használhatók:

- a normál munkaköri teljesítmény jutalmazására;
- rendszeres bérkiigazítások helyettesítésére;
- rutin jellegű elismerésekre;
- olyan teljesítmény jutalmazására, amelyet már lefednek a rövid, közép vagy hosszú távú ösztönzők;
- negatív eredmények vagy nem megfelelő teljesítmény kompenzálására;
- „egyedi”, diszkrecionális kifizetésekre anélkül, hogy a kivételes körülmény világosan és dokumentáltan igazolásra kerülne.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. 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.

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

## VII. A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ IGAZGATÓK MUNKASZERZŐDÉSÉNEK IDŐTARTAMA, FELMONDÁSI IDEJE, NYUGDÍJ CÉLÚ JUTTATÁSAI

7.1. 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.

7.2. 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.

A munkaviszony megszűnése esetén a felmondáshoz kapcsolódó valamennyi kifizetés összértéke semmilyen körülmények között nem haladhatja meg a 24 havi javadalmazásnak megfelelő összeget.

### 7.3. Felmondási idő a vezérigazgató esetében:

A Munkaviszonyt mind a Munkáltató, mind a Munkavállaló 3 havi felmondási idővel jogosult megszüntetni. A felmondás alapján a munkaviszony a felmondási idő elteltével szűnik meg. A Munkáltató a munkaviszony felmondását nem köteles megindokolni. A Munkaviszony az igazgatósági tagság megszűnésével egyidejűleg megszűnik abban az esetben is, ha a Munkavállaló igazgatósági tagsága visszahívás vagy lemondás folytán, illetve a megbíztatás időtartamának a lejártával megszűnik, és a Munkavállalót nem választják újra. Ha (i) a Munkavállalót, mint igazgatósági tagot a Társaság Közgyűlése visszahívja az Igazgatóságból, vagy (ii) ha a Munkavállaló az igazgatósági tagságáról azért mond le, mert a Társaságban a jelen Munkaszerződés módosítás keltét követően a jelenlegi részvényesi struktúrától lényegesen eltérő módon egy részvényes vagy összehangoltan eljáró részvényesi csoport szerezne minősített többséget vagy egyébként irányító részesedést (részvényesi struktúra jelentős megváltozása), és erre tekintettel a Munkavállaló az igazgatósági tagságát nem kívánna fenntartani, vagy (iii) ha a Munkavállaló igazgatósági tagsága a megbíztatás időtartamának a lejártával megszűnik, és a Munkavállalót nem választják újra, úgy a Munkavállalót a 3 havi felmondási időre járó átlagkeresete, valamint az alábbiakban meghatározott összegű végkielégítés is megilleti. Ha a Munkavállaló munkaviszonya bármely okból megszűnik, úgy a Munkavállaló köteles a munkakörét az előírt rendben átadni és valamennyi dokumentumot a Munkáltató képviselőjének átadni. A munkakör átadását a Munkavállaló köteles a Társaság Szervezeti és Működési Szabályzatában meghatározott módon lebonyolítani.

### 7.4. Végkielégítés a vezérigazgató esetében:

A Munkavállalót végkielégítés illeti meg a Munkáltató felmondása, a Munkáltató jogutód nélküli megszűnése, a munkaviszony fentiekben leírt megszűnése esetén, illetve minden egyéb olyan esetben, ahol az Munka törvénykönyve alapján a Munkavállaló végkielégítésre jogosult. A Munkavállaló az alábbiak szerinti végkielégítésre jogosult:

- a. tíz évig terjedő munkaviszony esetén 10 havi bruttó alapbérre,
- b. tíz évet meghaladó munkaviszony esetén 15 havi bruttó alapbérre,
- c. húsz évet meghaladó munkaviszony után 17 havi bruttó alapbérre.

## **7.5. Versenytilalmi megállapodás a vezérigazgató esetében:**

A Munkavállaló a munkaviszony bármely módon történő megszűnését, illetve megszüntetését követő egy éven belül:

- nem létesíthet munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló más jogviszonyt a Munkáltatóval azonos, vagy ahhoz hasonló gazdasági tevékenységet folytató foglalkoztatóval,
- a Munkáltató által folytatott tevékenységgel szemben nem folytathat olyan tevékenységet (ideértve elsősorban, de nem kizárólag a Munkáltató versenytársainál létesített tagsági viszonyt, munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt) egyetlen olyan szakterületen sem, ahol a munkaviszony megszűnéséig munkát végzett, vagy ismereteket szerzett, és információfeltárással vagy más egyéb módon segíti elő a Munkáltatóval szemben a versenyhelyzetet,
- ezt meghaladóan sem tanúsíthat semmilyen olyan magatartást, amellyel a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit sértené, vagy veszélyeztetné.

A fent meghatározott versenytilalmi megállapodásban foglaltak betartása ellenében a Munkavállalót 4 havi bruttó alapbérnek megfelelő díjazás illeti meg, amit a Munkáltató a munkaviszony megszűnését, illetve megszüntetését követő 5 munkanapon belül köteles megfizetni a részére.

Amennyiben a Munkavállaló a versenytilalmi megállapodásban foglalt kötelezettségét megszegi, köteles a Munkáltatónak kötbért fizetni. A kötbér mértéke a Munkáltató által a versenytilalmi megállapodás alapján fizetett összeg kétszerese. A Munkavállaló köteles továbbá megtéríteni a Munkáltató részére a versenytilalmi megállapodás megszegésével okozott kár kötbért meghaladó részét.

Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése napjáig jogosult a versenytilalmi megállapodástól egyoldalúan, indokolás nélkül elállni. A Munkáltató elállása esetén a Munkavállaló nem válik jogosulttá a versenytilalmi megállapodásból eredő juttatásra, de nem terhelik az abból fakadó kötelezettségek sem.

A Munkavállaló, ha munkaviszonyát az Mt. 78. § (1) bekezdés szerinti azonnali hatályú felmondással szünteti meg, a versenytilalmi megállapodástól elállhat. Az elállás jogát a Felek kizárólag írásban jogosultak gyakorolni.

## **7.6. Felmondási idő a gazdasági igazgató esetében:**

A Munkáltató a vonatkozó jogszabályi rendelkezések keretein belül jogosult a munkaviszonyt indokolás nélkül, felmondással egyoldalúan megszüntetni. Amennyiben bármely fél indokolás nélkül szünteti meg a munkaviszonyt, a felmondási idő a foglalkoztatás első évében legfeljebb 60 naptári nap, azt követően pedig legfeljebb 90 naptári nap lehet. A felmondási idő kezdő időpontjára az irányadó jogszabályi rendelkezések az irányadók.

## **7.7. Végkielégítés a gazdasági igazgató esetében:**

A Munkáltató jogosult egyoldalúan eldönteni, hogy a munkaviszony megszűnése esetén biztosít-e végkielégítést. Amennyiben a Munkáltató a végkielégítés megfizetéséről dönt, annak összege az alábbiak szerint kerül meghatározásra:

- a) legalább 3 év munkaviszony esetén: bruttó 1 havi távolléti díj,
- b) legalább 5 év munkaviszony esetén: bruttó 2 havi távolléti díj,
- c) legalább 10 év munkaviszony esetén: bruttó 3 havi távolléti díj,
- d) legalább 15 év munkaviszony esetén: bruttó 5 havi távolléti díj,
- e) legalább 20 év munkaviszony esetén: bruttó 7 havi távolléti díj,
- f) legalább 25 év munkaviszony esetén: bruttó 8 havi távolléti díj,
- g) legalább 30 év munkaviszony esetén: bruttó 9 havi távolléti díj,
- h) legalább 35 év munkaviszony esetén: bruttó 10 havi távolléti díj.

A végkielégítés mértéke:

- az a) alpontban meghatározott esetben 1 havi,
- a b) alpontban meghatározott esetben 2 havi,
- a c)–h) alpontokban meghatározott esetben 3 havi bruttó távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony a Munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

7.8. Az érintettek öregségi és kiegészítő nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra a mindenkor hatályos jogszabályokban meghatározott feltételek szerint jogosultak. A magyar jogszabályokkal összhangban a vezérigazgató és a gazdasági igazgató a kötelező állami nyugdíjrendszerben (társadalombiztosítási nyugdíj) vesznek részt. Nyugdíjjogosultságuk kizárólag a törvényi előírások alapján kerül megállapításra, amelyek figyelembe veszik a szolgálati időt és a társadalombiztosítási járulékalapot képező jövedelmet. A Társaság nem biztosít kiegészítő, meghatározott juttatású nyugdíjprogramot, korai nyugdíjazási lehetőséget vagy a kötelező állami rendszerhez képest garantált nyugdíjjogosultságot. A járulékok megfizetése az irányadó jogszabályoknak megfelelően történik.

7.9. **A rövid, közép és hosszú távú ösztönzők kezelése a munkaszerződés módosítása vagy megszűnése esetén** — akár a munkáltató, akár a munkavállaló kezdeményezésére (a vezérigazgatóra és a gazdasági igazgatóra egyaránt alkalmazandó):

#### 7.9.1. **Bónusz:**

A bónuszkifizetés feltétele, hogy a Munkavállaló a kifizetés időpontjában **aktív** munkaviszonyban álljon. A tárgyévre vonatkozó arányos bónusz kizárólag az alábbi esetekben fizethető ki:

- a Munkavállaló nyugdíjazása esetén;
- határozott idejű munkaviszony lejáratakor;
- ha a Munkavállaló több mint 30 napot meghaladó tartós távolléten van (ideértve a betegszabadságot, fizetés nélküli szabadságot, fizetés nélküli gyermekgondozási szabadságot és a szülői szabadságot);
- ha a Munkavállaló munkaköre megváltozik, és ennek következtében a bónuszjogosultság megszűnik vagy módosul a munkakör változás időpontjában;
- a Munkavállaló halála esetén.

**Nem jár bónusz egyetlen olyan Munkavállalónak sem, aki a kifizetés időpontjában felmondási idejét tölti, felmentési időn van, vagy akinek a munkaviszonya bármilyen okból vagy módon már megszűnt.**

#### 7.9.2. **Közép és hosszú távú ösztönzők (MRP):**

Kifizetés nem teljesíthető, amennyiben az alábbi körülmények bármelyike fennáll:

- **A munkaviszony megszűnése:**

A munkaviszony bármilyen okból, bármely időpontban megszűnik az MRP program kezdőnapja (vagy a bővítés kezdőnapja) és zárónapja között.

- **Vezérigazgató / Gazdasági igazgató pozícióváltás:**

A program résztvevője megszűnik betölteni a vezérigazgatói vagy gazdasági igazgatói pozíciót, miközben továbbra is munkaviszonyban áll a Társasággal, és a Munkáltató egyidejűleg úgy dönt, hogy az érintett személyt kizárja az MRP Javadalmazási Politika hatálya alól.

- **Összeférhetetlenség vagy kizárás:**

A munkavállaló — az alkalmazandó jogszabályok vagy a Társaság bármely belső szabályzata szerint — összeférhetetlenné válik, vagy kizárása megállapításra kerül, aminek következtében már nem jogosult az MRP Javadalmazási Politika szerinti részvételre és/vagy az MRP Szervezet tagságára.

- **4 hónapot meghaladóan nem végez munkát:**

A munkavállaló négy hónapot meghaladó folyamatos időtartamban nem végez munkát, — azaz a magyarszabályozás szerinti statisztikai létszámba nem tartozik bele — de munkaviszonya bármilyen okból fennmarad az MRP program kezdőnapja (vagy a bővítés kezdőnapja) és zárónapja között.

## VIII. 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.

## IX. JAVADALMAZÁSI POLITIKA MEGHATÁROZÁSÁNAK ÉS VÉGREHAJTÁSÁNAK FOLYAMATA

9.1. 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 2026-2029. 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 végett<sup>4</sup>. A döntéshozatal során az összeférhetlenségre az általános szabályok az irányadók.

9.2. 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.

9.3. Az alpbérek 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 alpbér-emelés a reprezentatív érdekképviselletekkel való egyeztetés alapján történik.

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

9.5. 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 tárgyú intézkedéseket a végrehajtásért felelős személyek utasítása alapján a bérelszámolásért felelős szervezeti egység vezető koordinálja.

<sup>4</sup> 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.*

## X. ELTÉRÉS A JAVADALMAZÁSI POLITIKÁTÓL

10.1. 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 felhatalmazás<sup>5</sup> 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.

10.2. Kivételes módosítások vezetői átmenetekhez kapcsolódóan:

Kivételes, jól indokolható esetekben – ideértve új vezérigazgató vagy más igazgató kinevezését – a Társaság ideiglenes vagy egyszeri javadalmazási elemeket vezethet be, illetve módosíthatja a meglévő elemeket, legfeljebb az alapbér 20%-áig terjedő mértékben, feltéve, hogy ezek a módosítások elengedhetetlenül szükségesek az üzletmenet folytonosságának biztosításához, a versenyképes toborzási feltételek megteremtéséhez, vagy a Társaság hosszú távú érdekeinek védelméhez.

10.3. Jelen Javadalmazási politikától való eltérésről a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján az Igazgatóság csak többségi döntéssel jogosult határozni. Az Igazgatóság a Javadalmazási politikától való eltérésről kizárólag a Javadalmazási Bizottság írásbeli előterjesztése alapján, és csak a 10.1. pontban meghatározott esetekben határozhat.

Az ideiglenes eltérés kizárólag az alábbiakra korlátozódhat: (i) rövid vagy közép távú ösztönzők KPI-súlyainak újrakalibrálása legfeljebb  $\pm 15$  százalékponttal, anélkül, hogy ez a célértéket vagy a maximális lehetőséget növelné; (ii) hosszú távú ösztönző KPI-ok helyettesítése vagy időzíteni módosítása, a Javadalmazási Politika szerinti maximális érték növelése nélkül; (iii) rendkívüli időszakon kívüli („off-cycle”) kompenzációs juttatás, amely nem haladhatja meg az elveszített, még nem megszerzett juttatások értékét, és minden esetben legfeljebb a normál éves célzott hosszú távú ösztönző 25%-áig terjedhet – ezen juttatásnak részvényben kell történnie, legalább hároméves jogosultságszerzési idővel, valamint legalább tizenkét hónapostartási kötelezettséggel; és (iv) legfeljebb az alapbér 20%-áig terjedő rendkívüli tétel, amely szigorúan nem ismétlődő, és teljes körűen nyilvánosságra hozott indokoláson alapul.

Az eltérésnek a jelen Politika által meghatározott általános keretek és maximális korlátok között kell maradnia, és azt a Javadalmazási Jelentésben átlátható módon be kell mutatni és indokolni.

<sup>5</sup>„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.”

## XI. CLAWBACK ÉS MALUS

11.1. A clawback- és malus-szabályok a Társaság javadalmazási keretrendszerének szerves részét képezik. Ezen szabályok célja a részvényesi érdekek védelme, a jó vállalatirányítási normák érvényesítése, a teljesítményalapú javadalmazás integritásának biztosítása, valamint annak megelőzése, hogy nem megfelelő magatartás vagy teljesítmény ellenére juttatás kerüljön kifizetésre. E mechanizmusok valamennyi változó javadalmazási elemre kiterjednek, beleértve a rövid, közép és hosszú távú ösztönzőket is.

11.2. Fogalommeghatározások:

- Jelen XI. fejezet alkalmazásában Igazgató alatt a vezérigazgatót és a vezérigazgató-helyettes / gazdasági igazgatót kell érteni.
- Változó javadalmazási elemek alatt a rövid, közép és hosszú távú ösztönzőket kell érteni.
- Visszamenőleges felülvizsgálati időszak alatt — eltérő jogszabályi előírás hiányában — a juttatás kifizetését vagy jogosultságszerzését követő legfeljebb 1 éves időszak értendő.
- Malus: A malus azon esetekre vonatkozik, amikor az ösztönző feltételei teljesültek, és a változó javadalmazási elem jogosultsága megtörtént, de a kifizetés még nem történt meg. A malus lehetővé teszi a Társaság számára, hogy az előre meghatározott malus/clawback kritériumok alapján a kifizetést felfüggeszse vagy megtiltsa annak tényleges teljesítése előtt.
- Clawback: A clawback a Társaság azon joga — a jelen Javadalmazási Politikában rögzített előre meghatározott és átlátható kritériumok alapján —, hogy visszakövetelje a már kifizetett változó javadalmazási összegeket, amennyiben a releváns, előre meghatározott malus/clawback feltételek bekövetkeznek. A clawback tehát a változó javadalmazás már kifizetett összegeire irányuló, speciális kompenzációs igényérvényesítési lehetőség.

11.3. Alkalmazási kör:

A Társaság malus- vagy clawback-intézkedéseket alkalmazhat az alábbi esetekben:

- ha az Igazgató szándékos kötelességszegést követ el; és
- ha ez a magatartás a vonatkozó jogszabályok vagy hatósági/szabályozói követelmények megsértését jelenti; és
- ha az Igazgató magatartása jelentős, szignifikáns kárt okozott a Társaságnak vagy bármely érintettjének.

A jelen Javadalmazási Politika alkalmazásában használt fogalmak meghatározása:

**Szándékos kötelességszegés:** Olyan szándékos cselekmény vagy mulasztás, amelyet az érintett személy tudva annak jogellenességéről, vagy a vonatkozó jogi vagy szabályozói kötelezettségek súlyos, hanyag figyelmen kívül hagyásával követ el.

**Példák (a teljesség igénye nélkül):** szabályozói követelmények szándékos megszegése; pénzügyi vagy nem pénzügyi teljesítményadatok szándékos félrevezető bemutatása, amely befolyásolja a javadalmazás megállapítását; jogellenes tranzakciók tudatos jóváhagyása.

**Jelentős, szignifikáns kár:** Olyan számottevő pénzügyi kár, amely meghaladja a Társaság által normál üzletmenet során vállalt szokásos üzleti kockázat mértékét.

11.4. A malus vagy clawback alkalmazásának eljárása: A malus vagy clawback alkalmazásáról szóló bármely döntésnek az alábbi feltételeknek kell megfelelnie:

- az eljárást az Igazgatóság kezdeményezi;
- a Javadalmazási Bizottság vizsgálja ki az ügyet;
- a döntésnek dokumentált tényeken és objektív vizsgálaton kell alapulnia;
- az arányosság és méltányosság elveit követni kell;
- a döntést az Igazgatóság / a munkáltatói jogkör gyakorlója hagyja jóvá, figyelembe véve a Felügyelőbizottság véleményét a jelentős, lényeges kárról;
- a döntést — az alkalmazandó jogszabályok keretei között — átlátható módon nyilvánosságra kell hozni a Javadalmazási Jelentésben.

11.5. Az alkalmazásra vonatkozó alapelvek: A malus vagy clawback alkalmazásának az alábbi alapelveknek kell megfelelnie:

- arányosnak kell lennie a jogsértés vagy teljesítményhiány súlyával;
- következetesen kell alkalmazni a teljes szervezetben;
- átlátható, előre meghatározott kritériumokon kell alapulnia;
- összhangban kell állnia minden alkalmazandó jogszabályi előírással.

A malus és a clawback nem alkalmazható olyan javadalmazási elemek módosítására, amelyek nem kapcsolódnak a nem megfelelő magatartáshoz vagy a kockázati következményekhez.

11.6. Nyilvánosságra hozatali kötelezettség: A Társaság az éves Javadalmazási Jelentésben köteles nyilvánosságra hozni a malus- vagy clawback-intézkedések fennállását, az olyan eseteket, ahol ezen intézkedések alkalmazásra kerültek, valamint az alkalmazás indokait, amennyiben releváns — mindezt az alkalmazandó jogszabályi előírásokkal összhangban.

## XII. VEGYES ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

12.1. 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.

12.2. A Javadalmazási politika nyilvános, azt a Társaság elérhetővé teszi a honlapján legalább a jelen Politika alkalmazási időtartamára, az alkalmazandó jogszabályokkal összhangban. A Politika rendelkezései szerint az igazgatók minden javadalmazási eleme nyilvános. A Javadalmazási politika nyilvánosságra hozatalának célja a Javadalmazási politika személyi hatálya alá tartozó személyeknek a Társaság által nyújtott javadalmazás átláthatóságának megteremtése.

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

Olyan javadalmazási elem bevezetése, amely jelen Javadalmazási politikában 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.

**12.4. Hatályba lépés, átmeneti rendelkezések:** A 2026-2029 időszakra vonatkozó Javadalmazási Politika a 2026. üzleti évtől alkalmazandó és ezen üzleti év első napjától a 2025-2028-as időszakra vonatkozó Javadalmazási Politika hatályát veszti. A 2025. üzleti évre vonatkozó teljesítmény értékelést (ideértve a teljesítménycélok megvalósulásának kiértékelését) még a 2025-2028-as időszakra vonatkozó Javadalmazási Politika rendelkezései szerint kell elvégezni.

Az Igazgatóság a jelen okiratba foglalt, a véleménynyilvánító szavazás végett a 2026. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztendő - az Igazgatóság Javadalmazási Bizottsága által is értékelt és elfogadásra javasolt - Javadalmazási Politikát 2026. április 7. napján publikálta.

---

#### **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%