

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

(módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szöveg)

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

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

stratégiájával - átlátható és kiszámítható juttatási rendszert biztosít a Javadalmazási 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 összefüggésben szükséges mindazon döntések meghozatala, amelyek a törvény vagy az Alapszabály alapján nem tartoznak a Közgyűlés vagy más társasági szerv kizárólagos hatáskörébe².

Az Igazgatóságon belül működő albizottságok a következők³:

Társaságirányítási és Jelölő Albizottság:

- 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.

² 2023. március 9. napjától hatályos szöveg. Kiegészítés a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

³ 2023. március 9. napjától hatályos szövegmódosítás, a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

Javadalmazási Albizottság:

- 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 az Ügyvezetőség által a Társaság tekintetében készített Javadalmazási politikát, illetve annak módosítását, a tervezet Igazgatóság általi megtárgyalását megelőzően;
- véleményezi az Ügyvezetőség által a Társaság tekintetében készített Javadalmazási jelentés tervezetét, a tervezet Igazgatóság általi megtárgyalását megelőzően.

ESG Albizottság:

- 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 összegű havi tiszteletdíjban részesül. A fix összegű tiszteletdíj havonta utólag, a tárgyhónapot követő hónap 15. napjáig kerül megfizetésre az igazgatósági tagok részére.⁴

3.3. Az Igazgatóság által létrehozott albizottságok tagjait a fix összegű havi tiszteletdíjat meghaladóan a részvételükkel lebonyolított albizottsági ülésenként⁵ azonos mértékű, de éves szinten maximált összegű díjazás (a továbbiakban: ülés díj) illeti meg. Az albizottsági tagokat tárgyév után megillető ülés díj az Igazgatóság titkára által a tárgyévről készített albizottsági statisztika (*albizottsági ülések száma, ülésenként megjelent albizottsági tagok neve*) alapul vételével kerül kiszámításra és kifizetésére a tárgyévet követő naptári év január hónap 31. napjáig egy összegben kerül sor.⁶

⁴ 2023. március 9. napjától hatályos módosított, kiegészített szöveg.

⁵ 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.

⁶ 2023. március 9. napjától hatályos szövegmódosítás, a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás véget a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

3.4. Az Igazgatóságnak a Társasággal az igazgatósági tagi jogviszonyon kívül más jogviszonyban nem álló, ún. nem operatív⁷ tagjai a fix összegű havi tiszteletdíjon és az. ún. ülésdíjon felül a Társaság pénzügyi teljesítményétől függő, változó 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 az érintettek értékpapírszámlájára történő jóváírás útján.⁸

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 mennyiséget (így, ha egyik teljesítménycélt tekintve sem ér el a Társaság legalább 1 %-os éves növekedést, akkor nem jár részvény juttatás).

3.5. Az adott üzleti évben járó havi tiszteletdíj és az ülésdíj összegére, valamint a részvényjuttatás mértékére vonatkozó határozati javaslatot az Igazgatóság a Javadalmazási Albizottság javaslatának megismerését és Igazgatóság általi megtárgyalását követően terjeszti a Társaság éves rendes közgyűlése elé⁹.

3.6. A tiszteletdíj és az ülésdíj összegére valamint a részvényjuttatás mértékére az Igazgatóság a Társaság előző évi pénzügyi teljesítménye, az adott üzleti évben tervezett munkavállalói átlagos alapbéremelés, továbbá a hazai blue chip vállalatok és az európai közepméretű gyógyszergyártók gyakorlatát figyelembe vételével tesz javaslatot¹⁰.

3.7. A részvényjuttatás a nem operatív igazgatósági tagok hosszú távú ösztönzésére szolgál, mint változó javadalmazás. Célja a nem operatív igazgatóság tagoknak a részvényesek érdekével 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.¹¹ Ezáltal is biztosított a kétéves tartási időszakon belül a nem operatív igazgatósági tagok érdekeltsége a Richter-részvények árfolyamának növekedésében.

⁷Az Igazgatóságnak a Társasággal munkaviszonyban nem álló tagjait tekinti a Társaság az Igazgatóság nem operatív tagjainak.

⁸ 2023. március 9. napjától hatályos szövegmódosítás, a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

⁹ 2023. március 9. napjától hatályos, kiegészített szöveg.

¹⁰ 2023. március 9. napjától hatályos szövegmódosítás és kiegészítés.

¹¹ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés, a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

3.8. A részvényjuttatás a Társaság részéről egy nettó juttatási forma. A Társaság gondoskodik arról, hogy a juttatott részvények megszerzésével kapcsolatban az érintett 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 (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 érintett nem operatív igazgatósági tagokat terhelő adó(k), költségek (pl. osztalék- és nyereségadó) megfizetésére. Ennek megfelelően a részvényjuttatás, - mint ösztönző - további eleme egy készpénz juttatás az Igazgatóság nem operatív tagjai számára, amelynek mértéke a mindenkor hatályos jogszabályok alapján a részvények megszerzésével kapcsolatban az érintett 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.¹²

3.9. Az Igazgatóság elnöke havi tiszteletdíjának összege meghaladja az igazgatósági tagok havi tiszteletdíjának összegét. Az Igazgatóság nem operatív tagjait megillető részvényjuttatás azonos mértékű¹³.

3.10. 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.¹⁴

3.11. 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, az albizottsági tagsággal összefüggésben külön elszámolás alapján utólag kifizetendő ülésdíjon, valamint nem operatív igazgatósági tag esetén 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

¹² 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés, a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

¹³ 2023. március 9. napjától hatályos kiegészítés.

¹⁴ 2023. március 9. napjától hatályos módosított, kiegészített szöveg.

Társaság vagy leányvállalatai által folyósított nyugdíjra, kiegészítő nyugdíjra, korengedményes nyugdíjra nem jogosít¹⁵.

3.12. Az Igazgatóság tagjainak közgyűlési határozattal megállapított valamennyi díjazása nyilvános¹⁶.

IV. A FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

4.1. A Felügyelő Bizottság tagjai e minőségükben rögzített összegű havi tiszteletdíjban részesülnek. A fix összegű tiszteletdíj havonta utólag, a tárgyhónapot követő hónap 15. napjáig kerül megfizetésre a felügyelőbizottsági tagok részére.¹⁷

4.2. A Felügyelő Bizottság elnökét a fix összegű havi tiszteletdíjat meghaladóan a részvételével lebonyolított igazgatósági ülésenként¹⁸ azonos mértékű további díjazás (a továbbiakban: ülés díj) illeti meg¹⁹.

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 ülésenként²⁰ azonos mértékű, de éves szinten maximált összegű további díjazás (ülés díj) illeti meg²¹.

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.²²

¹⁵ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

¹⁶ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

¹⁷ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

¹⁸ 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.

¹⁹ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

²⁰ 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.

²¹ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

²² 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

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.²³

4.6. Az adott üzleti évben járó havi tiszteletdíj valamint a Felügyelő Bizottság elnöke és az Audit Bizottság tagjai részére járó ülésdíj összegére vonatkozó határozati javaslatot az Igazgatóság a Javadalmazási Albizottság javaslatának megismerését és Igazgatóság általi megtárgyalását követően terjeszti a Társaság éves rendes közgyűlése elé.²⁴

4.7. A tiszteletdíj valamint a Felügyelő Bizottság elnökét és az auditbizottsági tagokat megillető ülésdíj összegére az Igazgatóság a Társaság előző évi pénzügyi teljesítménye, az adott üzleti évben tervezett munkavállalói átlagos alapbéremelés, továbbá a hazai blue chip vállalatok és az európai közepméretű gyógyszergyártók gyakorlatát figyelembe vételével tesz javaslatot.²⁵

4.8²⁶. 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 jogosít²⁷.

4.10. A Felügyelő Bizottság tagjainak és az Audit Bizottság tagjainak közgyűlési határozattal megállapított valamennyi díjazása nyilvános.²⁸

4.11. A Javadalmazási politika nem terjed ki a Felügyelő Bizottság munkavállalói küldött tagjainak a Társasággal fennálló munkaviszonyából származó

²³ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

²⁴ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

²⁵ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

²⁶ A módosítás kizárólag technikai jellegű korrekció (rendelkezések számozásának javítása).

²⁷ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

²⁸ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés.

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.²⁹

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)³⁰:

- 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 csomag³¹
- Leányvállalattól származó javadalmazás
- Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulás
- Egyéb³²

Javadalmazás változó összetevői (azaz teljesítménytől függő elemek)³³:

²⁹ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés, a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás véget a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

³⁰ 2022. március 9. napjától hatályos módosított szöveg. A javadalmazási összetevők módosított, új szerkezetben megjelenített kategorizálása és felsorolása az Európai Bizottság által a javadalmazási jelentések standardizált prezentálása tárgyában kiadott nem kötelező érvényű ajánlásokon alapul (Lásd: COMMUNICATION FROM THE COMMISSION Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC, as amended by Directive (EU) 2017/828, as regards the encouragement of long-term shareholder engagement). Tekintettel egyrészt arra, hogy a Javadalmazási politika jóváhagyásáról a veszélyhelyzet során a személy- és vagyonegyesítő szervezetek működésére vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló 102/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§-a alapján a közgyűlés hatáskörében eljárva a Társaság Igazgatósága határozott véleménynyilvánító jelleggel a 2020.04.28. napján meghozott 13/2020.04.28. számú határozat keretében, másrésztől figyelemmel arra a körülményre, miszerint tárgyi Javadalmazási politika 2021. évtől alkalmazandó és a Társaság első javadalmazási jelentése 2021. évről 2022. évben kerül majd kiadásra, a tárgyi módosítás a részvényesek javadalmazási politikával és jelentéssel kapcsolatos véleményét és szavazatát nem tükrözi.

³¹ 2023. március 9. napjától hatályos pontosított szöveg.

³² 2023. március 9. napjától hatályos pontosított szöveg.

³³ 2022. március 9. napjától hatályos módosított szöveg. A javadalmazási összetevők módosított, új szerkezetben megjelenített kategorizálása és felsorolása az Európai Bizottság által a javadalmazási

- Egy évre szóló³⁴:
 - Bónusz
 - Egyéb jutalom
- Hosszútávú (több évre szóló):
 - Munkavállalói Résztulajdonosi Programon (MRP) keresztüli juttatás
- Egyéb³⁵
- 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 értéke³⁶:

	Minimum (HUF)	Maximum (HUF)
Vezérigazgató	4.500.000,-	8.000.000,-
További, a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók	2.000.000,-	4.500.000,-

Tiszteletdíj:

Rögzített javadalmazás, amely az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság illetve - amennyiben az albizottsági tagokat díjazás illeti - az albizottsági tagok számára kerül havi rendszerességgel kifizetésre. A testületi tagokat adott üzleti évben havonta megillető tiszteletdíj összegére vonatkozó határozati javaslatokat az Igazgatóság a Javadalmazási Albizottság javaslatának megismerését és Igazgatóság általi

jelentések standardizált prezentálása tárgyában kiadott nem kötelező érvényű ajánlásokon alapul (Lásd: COMMUNICATION FROM THE COMMISSION Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC, as amended by Directive (EU) 2017/828, as regards the encouragement of long-term shareholder engagement). Tekintettel egyrészt arra, hogy a Javadalmazási politika jóváhagyásáról a veszélyhelyzet során a személy- és vagyonegyesítő szervezetek működésére vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló 102/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§-a alapján a közgyűlés hatáskörében eljárva a Társaság Igazgatósága határozott véleménynyilvánító jelleggel a 2020.04.28. napján meghozott 13/2020.04.28. számú határozat keretében, másrésztől figyelemmel arra a körülményre, miszerint tárgyi Javadalmazási politika 2021. évtől alkalmazandó és a Társaság első javadalmazási jelentése 2021. évről 2022. évben kerül majd kiadásra, a tárgyi módosítás a részvényesek javadalmazási politikával és jelentéssel kapcsolatos véleményét és szavazatát nem tükrözi.

³⁴ 2023. március 9. napjától hatályos pontosított szöveg.

³⁵ 2023. március 9. napjától hatályos pontosított szöveg.

³⁶ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés, a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás véget a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

megtárgyalását követően terjeszti a Társaság éves rendes közgyűlése elé. A tiszteletdíjak összegére az Igazgatóság a Társaság előző évi pénzügyi teljesítménye és az adott üzleti évben tervezett munkavállalói átlagos alaphéremelés figyelembe vételével tesz javaslatot. Az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság és - *amennyiben az albizottsági tagokat díjazás illeti* - az albizottságok 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 díszcsomag) 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 Érdekképviselletekkel 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 költségterítés, 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:

Bónusz³⁷:

Mivel az érintettek a Társaság eredményének alakulására érdemi hatást gyakorló, kiemelt fontosságú feladatokat ellátó személyek, a Társaság érdekelte kívánja Őket tenni 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 juttatás egyik (70-100% közötti - munkaköről függő %) része egyéni célok, másik (0-30% közötti - munkaköről 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 bónuszcéloknak – meghatározása a Társaság Igazgatóságának döntése alapján történik, tekintettel arra, hogy a vezérigazgató fölött a munkáltatói jogokat a Társaság Igazgatósága gyakorolja³⁸.

³⁷ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg. A fejezet szövege a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel került kiegészítésre.

³⁸ 2022. március 9. napjától hatályos módosított szöveg. Technikai jellegű kiegészítése a bónuszra vonatkozó leírásnak, figyelemmel arra, hogy vezérigazgató bónuszát az Igazgatóság határozza meg.

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 100%.

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 mindenkorai jutalmazási szabályzataiban rögzített feltételek mentén kifizetett, fentiekben nem részletezett jutalom.

Hosszútávú (több évre szóló):

Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP)³⁹:

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

Tekintettel egyrészt arra, hogy a Javadalmazási politika jóváhagyásáról a veszélyhelyzet során a személy- és vagyonegyesítő szervezetek működésére vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló 102/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§-a alapján a közgyűlés hatáskörében eljárva a Társaság Igazgatósága határozott véleménynyilvánító jelleggel a 2020.04.28. napján meghozott 13/2020.04.28. számú határozat keretében, másrésztől figyelemmel arra a körülményre, miszerint tárgyi Javadalmazási politika 2021. évtől alkalmazandó és a Társaság első javadalmazási jelentése 2021. évről 2022. évben kerül majd kiadásra, a tárgyi módosítás a részvényesek javadalmazási politikával és jelentéssel kapcsolatos véleményét és szavazatát nem tükrözi.

³⁹ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg. A fejezet szövege a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel került kiegészítésre.

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.

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 alapbér 20%-át.

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

5.3. Az érintettek javadalmazása változó (azaz teljesítménytől függő) összetevőinek teljes összege az összes javadalmazásuk⁴⁰ 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.

5.5⁴¹. A fenti feltételek meghatározásakor a Társaság Igazgatósága illetve egyéb szervei, tisztviselői figyelembe veszik a Társaság üzleti stratégiáját, hosszú távú

⁴⁰ 2022. március 9. napjától hatályos, a Társaság Igazgatósága által 2021. november 9. napján egyhangú döntéssel elfogadott 110/2021 sz. igazgatósági határozat tartalmára figyelemmel módosított szöveg. A határozat szerint: „Az Igazgatóság által 2020. március 23. napján 30/2020. sz. határozattal elfogadott és - a veszélyhelyzet során a személy- és vagyonegyesítő szervezetek működésére vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló 102/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§-a alapján - 13/2020.04.28. sz. közgyűlési hatáskörben meghozott igazgatósági határozat keretében véleménynyilvánító jelleggel jóváhagyott Javadalmazási Politika 9.1.-9.3. pontjaiban foglaltakra hivatkozással az **Igazgatóság elfogadja a Javadalmazási Politika 5.3. pont első mondatában foglalt kritériumtól való eltérést azon tartalommal, miszerint a érintettek 2021. évi javadalmazása változó (azaz teljesítménytől függő) összetevőinek teljes összegét az összes javadalmazásuk összegének legfeljebb 0-80%-ban maximálja. Az érintettek 2021. évi javadalmazása tekintetében a Javadalmazási Politika hivatkozott pontjában foglaltaktól történő eltérést az Igazgatóság a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvényben meghatározott kritériumoknak megfelelő, a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének célját szolgáló intézkedésként fogadja el.** Indítványozza, továbbá hogy a társaság készítse el 2022 év elejére a Javadalmazási politika módosítására vonatkozó átfogó előterjesztést, melyet az Igazgatóság megtárgyalás után a közgyűlés elé terjeszt véleménynyilvánító szavazásra.” Tekintettel egyrészt arra, hogy a Javadalmazási politika jóváhagyásáról a veszélyhelyzet során a személy- és vagyonegyesítő szervezetek működésére vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló 102/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§-a alapján a közgyűlés hatáskörében eljárva a Társaság Igazgatósága határozott véleménynyilvánító jelleggel a 2020.04.28. napján meghozott 13/2020.04.28. számú határozat keretében, másrésztől figyelemmel arra a körülményre, miszerint tárgyi Javadalmazási politika 2021. évtől alkalmazandó és a Társaság első javadalmazási jelentése 2021. évről 2022. évben kerül majd kiadásra, a tárgyi módosítás a részvényesek javadalmazási politikával és jelentéssel kapcsolatos véleményét és szavazatát nem tükrözi.

⁴¹ A módosítás kizárólag technikai jellegű korrekció (rendelkezések számozásának javítása).

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 munkaszerződésai 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 Albizottsága tárgyalja meg, értékeli és véleményezi. A Javadalmazási Albizottság értékelését és véleményét az Igazgatóság részére a Javadalmazási Albizottság elnöke ismerteti. Az Igazgatóság a Javadalmazási politikára vonatkozó napirendi pont tárgyában a Javadalmazási Albizottság értékelésének és vélemények meghallgatását követően határoz. A Javadalmazási politikát az Igazgatóság 4 (négy) év határozott időtartamra fogadja el. Az Igazgatóság az általa elfogadott Javadalmazási politikát a Társaság soron következő, éves rendes közgyűlésén terjeszti a közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás végett⁴². 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 érdekképviselőkkel 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 tárgyú intézkedéseket a végrehajtásért felelős személyek utasítása alapján a bérelszámolásért felelős szervezeti egységvezető koordinálja.

IX. ELTÉRÉS A JAVADALMAZÁSI POLITIKÁTÓL

⁴² 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.*

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 felhatalmazás⁴³ 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.⁴⁴

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 Albizottság írásbeli előterjesztése alapján, és csak a 9.1. pontban meghatározott esetekben határozhat.⁴⁵

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

⁴³ „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.”

⁴⁴ 2023. március 9. napjától hatályos szövegmódosítás és kiegészítés, a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

⁴⁵ 2023. március 9. napjától hatályos szövegmódosítás és kiegészítés, a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

Társaság pénzügyi helyzetének és eredményes működésének a fenntarthatóságát.⁴⁶

10.4 Olyan javadalmazási elem bevezetése, amely jelen Javadalmazási politikában nem szerepel, továbbá a Javadalmazási politikában meglévő elem módosítása kizárólag az Igazgatóság Javadalmazási Albizottságának jóváhagyása esetén a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából történhet az Igazgatóság által véleménynyilvánító szavazás végett közgyűlés elé terjesztett javaslat alapján.⁴⁷

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 2021. január 1. napjától kezdődően négy éven keresztül alkalmazandó.⁴⁸

Az Igazgatóság a jelen okiratba foglalt, a véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási politika⁴⁹ módosításával⁵⁰ és 2021. évről készült Javadalmazási jelentéssel összefüggésben a

⁴⁶ 2022. március 9. napjától hatályos szöveg. Elvi jellegű rendelkezést tartalmazó kiegészítés. Tekintettel egyrészt arra, hogy a Javadalmazási politika jóváhagyásáról a veszélyhelyzet során a személy- és vagyonegyesítő szervezetek működésére vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló 102/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§-a alapján a közgyűlés hatáskörében eljárva a Társaság Igazgatósága határozott véleménynyilvánító jelleggel a 2020.04.28. napján meghozott 13/2020.04.28. számú határozat keretében, másrészt figyelemmel arra a körülményre, miszerint tárgyi Javadalmazási politika 2021. évtől alkalmazandó és a Társaság első javadalmazási jelentése 2021. évről 2022. évben kerül majd kiadásra, a tárgyi kiegészítés a részvényesek javadalmazási politikával és jelentéssel kapcsolatos véleményét és szavazatát nem tükrözi.

⁴⁷ 2023. március 9. napjától hatályos szöveg kiegészítés, a 2021. évről készült és véleménynyilvánító szavazás végett a 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett Javadalmazási jelentéssel, valamint a Javadalmazási politika 2022. évi éves rendes közgyűlés elé terjesztett módosításával összefüggésben a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett véleményekre és leadott szavazatokra figyelemmel.

⁴⁸ 2023. március 9. napjától hatályos módosított, kiegészített szöveg.

⁴⁹ A 2021. évtől alkalmazandó, az Igazgatóság által 2020. március 23. napján 30/2020. sz. határozattal elfogadott és - a veszélyhelyzet során a személy- és vagyonegyesítő szervezetek működésére vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló 102/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§-a alapján - 13/2020.04.28. sz. közgyűlési hatáskörben meghozott igazgatósági határozat keretében véleménynyilvánító jelleggel jóváhagyott Javadalmazási Politika 9.1.-9.3. pontjaiban foglaltakra hivatkozással az **Igazgatóság elfogadja a Javadalmazási Politika 5.3. pont első mondatában foglalt kritériumtól való eltérést azon tartalommal, miszerint a érintettek 2021. évi javadalmazása változó (azaz teljesítménytől függő) összevőinek teljes összegét az összes javadalmazásuk összegének legfeljebb 0-80%-ban maximálja. Az érintettek 2021. évi javadalmazása tekintetében a Javadalmazási Politika hivatkozott pontjában foglaltaktól történő eltérést az Igazgatóság a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvényben meghatározott kritériumoknak megfelelő, a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének célját szolgáló intézkedésként fogadja el.** " Tárgyi igazgatósági határozat keretében indítványozta az Igazgatóság, hogy a társaság készítse el 2022 év elejére a Javadalmazási politika módosítására vonatkozó átfogó előterjesztést, melyet az Igazgatóság megtárgyalás után a közgyűlés elé terjeszt véleménynyilvánító szavazásra.

⁵⁰ A Társaság Igazgatósága a 2021. november 9. napján egyhangú döntéssel elfogadott 110/2021 sz. igazgatósági határozat keretében úgy rendelkezett, hogy: „Az Igazgatóság által 2020. március 23. napján 30/2020. sz. határozattal elfogadott és - a veszélyhelyzet során a személy- és vagyonegyesítő szervezetek működésére vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló 102/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§-a alapján - 13/2020.04.28. sz. közgyűlési hatáskörben meghozott igazgatósági határozat keretében véleménynyilvánító jelleggel jóváhagyott Javadalmazási Politika 9.1.-9.3. pontjaiban foglaltakra hivatkozással az **Igazgatóság elfogadja a Javadalmazási Politika 5.3. pont első mondatában foglalt kritériumtól való eltérést azon tartalommal, miszerint a érintettek 2021. évi javadalmazása változó (azaz teljesítménytől függő) összevőinek teljes összegét az összes javadalmazásuk összegének legfeljebb 0-80%-ban maximálja. Az érintettek 2021. évi javadalmazása tekintetében a Javadalmazási Politika hivatkozott pontjában foglaltaktól történő eltérést az Igazgatóság a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvényben meghatározott kritériumoknak megfelelő, a Társaság hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének célját szolgáló intézkedésként fogadja el.** " Tárgyi igazgatósági határozat keretében indítványozta az Igazgatóság, hogy a társaság készítse el 2022 év elejére a Javadalmazási politika módosítására vonatkozó átfogó előterjesztést, melyet az Igazgatóság megtárgyalás után a közgyűlés elé terjeszt véleménynyilvánító szavazásra.

2022. évi éves rendes közgyűlést megelőzően és követően a részvényesek részéről szóban és írásban kifejtett vélemények, továbbá a részvényesek által 2022. évi éves rendes közgyűlésen leadott szavazatok figyelembe vételével a Társaság által teljes egészében felülvizsgált, és a III. és IV. és V. fejezetek tartalma tekintetében módosított, pontosított, illetve kiegészített szövegezésű, az Európai Bizottság által a javadalmazási jelentések standardizált prezentálása tárgyában kiadott nem kötelező érvényű ajánlásaira⁵¹ figyelemmel kialakított szerkezetű, változásokkal egységes szerkezetben előterjesztett – az Igazgatóság Javadalmazási Albizottsága által is értékelt és elfogadásra javasolt - Javadalmazási politikát 2023. március 9. napján tárgyalta meg és hagyta jóvá.

9/2023. 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, 13/2020.04.28. számú közgyűlési hatáskörben meghozott igazgatósági határozattal elfogadott, valamint a 9/2022.04.12. számú közgyűlési határozat keretében véleménynyilvánító szavazással jóváhagyott módosított, 2021. évtől alkalmazandó **Javadalmazási politika előterjesztés szerinti módosítását és a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt javadalmazási politikát.**

Határozattervezet mellett szavazott: 67.748.818

Az "igen" szavazatok aránya a leadott szavazatokhoz viszonyítva: 70,13%

⁵¹ Lásd: *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC, as amended by Directive (EU) 2017/828, as regards the encouragement of long-term shareholder engagement*