

Az ALTEO Nyrt.

igazgatói tekintetében megállapított, 2025. április 28. napján
egységes szerkezetbe foglalt Javadalmazási Politika szerinti

Javadalmazási Jelentése

1. A Javadalmazási Jelentés célja

Az ALTEO Energiaszolgáltató Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (a továbbiakban „ALTEO”, vagy „Társaság”) igazgatói vonatkozásában megállapította a javadalmazási politikáját, melynek jelenleg hatályos verziója 2025. április 28. napján került egységes szerkezetbe foglaltan módosításra (a továbbiakban: „Javadalmazási Politika”). A Javadalmazási Politika a hosszútávú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvénynek (a továbbiakban „Törvény”) való megfelelést szolgálja, mely [az alábbi linken](#) érhető el. A Javadalmazási Jelentés célja, hogy a Javadalmazási Politikában ismertetett elvek mentén bemutassa az megelőző üzleti évben a Törvény 2.§ 2. pontja szerinti igazgatóknak (a továbbiakban: „Igazgatók”) megítélt, vagy annak eredményei alapján járó, a Javadalmazási Politikának megfelelően bármilyen formában megállapított összes javadalmazást, továbbá ismertesse a Törvény 19. § (2) és (3) bekezdésében kötelezően előírt elemeket az alkalmazandó adatvédelmi szabályok tiszteletben tartása mellett. A Javadalmazási Jelentés segít megérteni a fizetési struktúrát, az összetevők jelentőségét és az összefüggést az üzleti teljesítménnyel. Az átláthatóság növelése segít az igazságosság és az esélyegyenlőség biztosításában.

A jelen Javadalmazási Jelentésben nagy kezdőbetűvel jelölt, azonban külön fogalom meghatározással el nem látott fogalmak a Javadalmazási Politika szerinti értelemmel bírnak.

2. Javadalmazási filozófia

Az ALTEO gondolkodó és jövőbe tekintő vállalként partnereinek a ma nyújtható legjobb energetikai megoldásaival fenntartható üzleti előnyt teremt. Vállalati stratégiánk megalkotása és megvalósítása elképzelhetetlen hatékonyan működő bizottságok, illetve hosszú távon elkötelezett Igazgatók nélkül. Az ALTEO ennek érdekében olyan versenyképes javadalmazási struktúrát alakított ki, amely támogatja, elismeri és motiválja az Igazgatókat a vállalat céljainak megvalósításában. A javadalmazási struktúra rövid- és hosszú távú ösztönző rendszerein keresztül járul hozzá az üzleti stratégia megvalósulásához. Az egyes javadalmazási elemek mértéke és összetétele az ALTEO piaci környezetében releváns munkaerőpiaci benchmarkok ismeretében került kialakításra.

3. Javadalmazásra hatással lévő körülmények ismertetése

2025-ben a Társaság üzleti környezetében bekövetkezett, az Igazgatók javadalmazását érintő kulcsfontosságú eseményeket, a Javadalmazási Politikában vagy annak alkalmazásában bekövetkezett legfontosabb változásokat az alábbiakban foglaljuk össze:

- az alapbérek a normál éves fizetésemelési ciklus során változtak, a béremelések mértéke átlagosan 8% volt;
- a Javadalmazási Politika alkalmazásában nem történt változás az év során;
- 2025. április 16. napján, a Munkavállalói Résztulajdonosi Program (a továbbiakban: „MRP”) keretében négy javadalmazási politikát is elfogadott a Társaság, mint alapító:
 - a felsővezetők¹,
 - középvezetők,
 - kulcsmunkavállalók, kiemelt tehetségek és

¹ Jelen dokumentumban felsővezetőnek az Igazgatóság belső tagjának is minősülő vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettesek minősülnek.

- egy szélesebb munkavállalói réteg (vezetők, kiemelt szakértők, szakértők) vonatkozásában;
- az ALTEO Munkavállalói Résztulajdonosi Program Szervezet (a továbbiakban „MRP Szervezet”) ügyvezetése 2025. május 9. napján megállapította, hogy a
 - a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politikában,
 - a Szikra 2025. Javadalmazási Politikában,
 - a Watt 2025. Javadalmazási Politikában, valamint
 - az általános, rövid távú 2025. évi MRP Javadalmazási Politikában meghatározott juttatási feltételek teljesültek, így az erre allokált, az MRP Szervezetenél rendelkezésre álló részvények pénzbeli értéke kioszthatókká váltak az arra jogosultak részére (felsővezetők, középvezetők, kulcsmunkavállalók, kiemelt szakértők, szakértők);
- 2025-ben is folytattuk azt a vállalati gyakorlatot, hogy a Korn Ferry / HAY Group munkakörértékelési rendszer alapján végezzük a bérpiaci benchmarkot.

4. Az Igazgatók teljes díjazása

Jelen fejezetben az Igazgatók teljes díjazása kerül bemutatásra az Igazgatók pozícióját illetően a Javadalmazási Politikában ismertetett bontás szerint, kivéve a részvény alapú juttatást, melyet az 5. fejezet tartalmaz. A jelen fejezetben bemutatott javadalmazási információk bruttó, számfejtett adatok.

4.1. Az Igazgatóság külső tagjainak javadalmazása

Igazgató neve, pozíciója	Rögzített javadalmazási elem			Változó díjelemek		Rendkívüli jutalom	Nyugdíj	Teljes javadalmazás	A rögzített és a változó díjelemek aránya
	Alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlék, díjazások	Tiszteletdíj	Béren kívüli juttatás	Éves bónusz					
Dr. Bacsa György, az Igazgatóság alelnöke	-	13 440 000 Ft	-	-	-	-	-	13 440 000 Ft	-
Bencsik Ágnes, az Igazgatóság tagja	-	11 280 000 Ft	-	-	-	-	-	11 280 000 Ft	-
Mikesy Álmos, az Igazgatóság tagja	-	11 280 000 Ft	-	-	-	-	-	11 280 000 Ft	-

Az alkalmazott tiszteletdíj fix javadalmazást biztosít, amely tükrözi a vállalat irányításának – a Közgyűlést követő – legfelsőbb döntéshozó szerveként betöltött funkció szerepét és felelősségét. A 2024. évtől kezdődően – a Közgyűlés 11/2024. (IV. 19.) számú határozatával összhangban – a tiszteletdíjak összege az adott pénzügyi évre vonatkozó minimálbér növekedés százalékos mértékének megfelelően – automatikusan – növekszik az 5000-re történő kerekítés szabályainak megfelelően.

4.2. Az Igazgatóság belső tagjainak javadalmazása

Igazgató neve, pozíciója	Rögzített javadalmazási elem			Változó díjelemek	Rendkívüli jutalom	Nyugdíj	Teljes javadalmazás	A rögzített és a változó díjelemek aránya
	Éves alaphér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlék, díjazások	Tiszteletdíj	Béren kívüli juttatás	Éves bónusz				
Chikán Attila László, vezérigazgató, az Igazgatóság elnöke	45 619 200 Ft	14 640 000 Ft	3 166 837 Ft	-	11 706 456 Ft	-	75 132 493 Ft	-

Kiegészítő információk:

Hivatkozással a Társaság igazgatói tekintetében megállapított, 2025. április 28. napján elfogadott egységes szerkezetbe foglalt Javadalmazási Politika 7.2.2. pontjára Chikán Attila László belső igazgatósági tag részére a rövidtávú ösztönző juttatás 100%-os célteljesülés feletti részaránya rendkívüli jutalom jogcímen került megállapításra és kifizetésre.

4.3. A Felügyelőbizottság javadalmazása

Igazgató neve, pozíciója	Rögzített javadalmazási elem			Változó díjelemek	Rendkívüli jutalom	Nyugdíj	Teljes javadalmazás	A rögzített és a változó díjelemek aránya
	Alaphér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlék, díjazások	Tiszteletdíj	Béren kívüli juttatás	Éves bónusz				
Sütő Attila Gyula, a Felügyelőbizottság tagja ²	-	2 520 000 Ft	-	-	-	-	2 520 000 Ft	-
Dr. Székely Ákos, a Felügyelőbizottság és az Auditbizottság elnöke	-	9 840 000 Ft	-	-	-	-	9 840 000 Ft	-
Kaderják Péter, a Felügyelőbizottság és az Auditbizottság tagja	-	7 560 000 Ft	-	-	-	-	7 560 000 Ft	-
Oláh Márton, a Felügyelőbizottság és az Auditbizottság tagja	-	7 560 000 Ft	-	-	-	-	7 560 000 Ft	-

Az alkalmazott tiszteletdíj fix javadalmazást biztosít, amely tükrözi a felügyelőbizottsági pozícióból eredő szerepet és felelősséget. A 2024. évtől kezdődően - a Közgyűlés 11/2024. (IV. 19.) számú határozatával összhangban - a tiszteletdíjak összege az adott pénzügyi évre vonatkozó minimálbér növekedés százalékos mértékének megfelelően - automatikusan - növekszik az 5000-re történő kerekítés szabályainak megfelelően.

² Sütő Attila Gyula felügyelőbizottsági tag tisztsége 2025. április 30-i hatállyal megszűnt. A javadalmazása a megbízatásához igazodva időarányosan került bemutatásra.

Azon Felügyelőbizottsági tag(ok)nak, aki(k) egyúttal munkavállalók, egyéb (munkavállalói) javadalmazás(uk) nem kerül bemutatásra, tekintettel arra, hogy ezen bérelemek a munkavállalói javadalmazási rendszer alá tartoznak, amelyre nem terjed ki a Javadalmazás Politika hatálya.

4.4. Azon Igazgatók javadalmazása, akik nem tagjai az ALTEO Igazgatóságának vagy Felügyelőbizottságának

Igazgató neve, pozíciója	Rögzített javadalmazási elem			Változó díjelemek	Rendkívüli jutalom	Nyugdíj	Teljes javadalmazás	A rögzített és a változó díjelemek aránya
	Éves alapbér és egyéb, az Mt. alapján esetlegesen járó bérpótlék, díjazások	Tiszteletdíj	Béren kívüli juttatás	Éves bónusz				
Bodnár Zoltán , Gazdasági vezérigazgató-helyettes	42 481 200 Ft	-	3 098 872 Ft	-	6 555 600 Ft	-	52 135 672 Ft	-
Kovács Domonkos , M&A és tőke piacok vezérigazgató-helyettes	34 320 000 Ft	-	2 059 200 Ft	-	5 275 200 Ft	-	41 654 400 Ft	-
Luczay Péter , Termelésmenedzsmentért és üzletfejlesztésért felelős vezérigazgató-helyettes	46 866 252 Ft	-	3 361 960 Ft	-	-	-	50 227 960 Ft	-
Varga Viktor , Energiatermelésért és -szolgáltatásért felelős vezérigazgató-helyettes	34 320 000 Ft	-	2 609 200 Ft	-	-	-	36 929 200 Ft	-
Simon Anita , Fenntarthatóságért és körforgásos gazdaságért felelős vezérigazgató-helyettes	34 320 000 Ft	-	2 673 470 Ft	-	7 286 400 Ft	-	44 279 870 Ft	-
Tokai Magdolna , Nemzetközi kapcsolatokért és társasági támogatásokért felelős vezérigazgató-helyettes	39 916 800 Ft	-	5 270 343 Ft	-	1 540 000 Ft	-	46 727 143 Ft	-
Hegedűs László , Stratégiai HR és kommunikációs vezérigazgató helyettes	34 320 000 Ft	-	2 814 931 Ft	-	4 070 000 Ft	-	41 204 931 Ft	-

Kiegészítő információk:

A Társaság 2025. januárjában az ÉLTEX Kft. és leányvállalataira vonatkozó akvizíciós projekt előkészítésében tett erőfeszítéseikért rendkívüli jutalomban részesítette, Kovács Domonkos, M&A és tőkepiacok vezérigazgató-helyetttest, Simon Anita, Fenntarthatóságért és körforgásos gazdaságért felelős vezérigazgató-helyetttest, Tokai Magdolna, Nemzetközi kapcsolatokért és társasági támogatásokért felelős vezérigazgató-helyetttest, Hegedűs László, Stratégiai HR és kommunikációs vezérigazgató-helyetttest, valamint Bodnár Zoltán, Gazdasági vezérigazgató helyetttest, akit a fentiekén túl a hitelkeret szerződés – melyet a vállalat növekedési stratégiájának támogatása érdekében került aláírásra - sikeres megkötésében vállalt kimagasló munkájáért is elismerésben részesített.

Összhangban a Javadalmazási Politika 7.4. pontjával, a Társaság munkáltatói kölcsönszerződés kötött Hegedűs Lászlóval 2025.06.18-án, legkésőbb 60 hónapos törlesztési határidővel 50.000.000 Ft összegben. A munkáltatói kölcsön folyósítása 2025-ben megtörtént.

4.5. Részvényalapú, de pénzbeli kifizetéssel járó javadalmazás

Igazgatók MRP keretében történő juttatása

A Társaság, mint alapító 2022. áprilisában fogadta el a szélesebb munkavállalói réteget érintő (vezetők, kiemelt szakértők és szakértők) **2025. évi MRP Javadalmazási Politikát**. ✓ A 2025. évi MRP Javadalmazási Politika értelmében Chikán Attila László belső igazgatósági tag is jogosult részvényalapú juttatásra, továbbá a 2025. évi MRP Javadalmazási Politikában részt vesznek a Társaság vezérigazgató-helyettesi pozíciót betöltő Munkavállalói. Tekintve, hogy az Igazgatóság tagjai javadalmazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik, valamint vezérigazgató-helyettesek számára a juttatás kizárólag a Javadalmazási Politika alapján teljesíthető, a Közgyűlés 12/2023. (IV.21.) számú határozatával jóváhagyta, hogy a 2025. évi MRP Javadalmazási Politika hatálya Chikán Attila Lászlóra kiterjedjen, valamint az akkor előterjesztett javadalmazási politika egységes szerkezetbe foglalt módosítását, így különösen annak Simon Anita vezérigazgató-helyettesre való kiterjesztését.

A 2025. évi Javadalmazási Politika elfogadásán túl a Társaság, mint az MRP szervezet alapítója kifejezetten az Igazgatók³ hosszú távú ösztönzése és megtartása érdekében 2023. áprilisában elfogadta a **2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politikát**. A 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika értelmében Chikán Attila László belső igazgatósági tag is jogosult részvényalapú juttatásra, valamint 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politikában részt vesz a Társaság valamennyi, a vonatkozó politika elfogadáskori vezérigazgató-helyettese. Tekintve, hogy az Igazgatóság tagjai javadalmazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik, valamint vezérigazgató-helyettesek számára juttatás kizárólag a Javadalmazási Politika alapján teljesíthető, a Közgyűlés 14/2024. (IV.19.) számú határozatával a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika hatálya Chikán Attila László Igazgatósági tagra kiterjedjen, továbbá a Közgyűlés a véleménynyilvánító szavazás keretében hozzájárult az akkor előterjesztett javadalmazási politika egységes szerkezetbe foglalt módosításához, így különösen annak Tokai Magdolna és Hegedűs László vezérigazgató-helyettesekre történő kiterjesztéséhez.

A Társaság 2025. május 16. és 20. napján arról tájékoztatta a tisztelt befektetőket, hogy:

- a 2025. évi MRP Javadalmazási Politikában,
- a 2025. évi Szikra MRP Javadalmazási Politikában,
- a 2025. évi Watt MRP Javadalmazási Politikában,
- valamint a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politikában

meghatározott feltételek teljesültek, amelyet az ALTEO MRP Szervezet ügyvezetése – ahol szükséges volt, ott az ALTEO Auditbizottságának előzetes jóváhagyását követően – megállapított, így az erre allokált, az MRP Szervezetenél rendelkezésre álló részvények pénzre történő átváltása – az MRP Szervezet és az ALTEO közötti részvényadásvételi szerződések útján – a 2025. évi MRP Javadalmazási Politika vonatkozásában 2025. május 16-án, míg a 2025. évi Szikra MRP Javadalmazási Politika, a 2025. évi Watt MRP Javadalmazási Politika, valamint a

³ Jelen esetben Igazgatók alatt az Igazgatóság belső tagja és azon Igazgatók minősülnek, akik nem tagjai sem az ALTEO Igazgatóságának, sem az ALTEO Felügyelőbizottságának

2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika vonatkozásában 2025. május 20-án megtörtént.

Ennek eredményeként a kifizetés 2025. május 28-án megvalósulhatott a 2025. évi MRP Javadalmazási Politika, a 2025. évi Szikra MRP Javadalmazási Politika, a 2025. évi Watt MRP Javadalmazási Politika, valamint a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika szerint azon jogosultak részére, akiknek ekkor is fennállt a munkaviszonya az ALTEO-val. Így a 2025. évben az arra jogosult Igazgatók az alábbiak szerint részesültek juttatásban a 2025. évi MRP Javadalmazási Politika és a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika vonatkozásában:

Igazgató neve, pozíciója	Juttatás jogcíme	Juttatás
Chikán Attila László, Vezérigazgató	2025. évi MRP Javadalmazási Politika és a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika teljesülési feltételeire tekintettel	239.913.945 Ft összegnek megfelelő nettó juttatási érték
Bodnár Zoltán, Gazdasági Vezérigazgató-helyettes	2025. évi MRP Javadalmazási Politika és a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika teljesülési feltételeire tekintettel	96.660.810 Ft összegnek megfelelő nettó juttatási érték
Kovács Domonkos, M&A és tőkepiacok Vezérigazgató-helyettes	2025. évi MRP Javadalmazási Politika és a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika teljesülési feltételeire tekintettel	125.712.373 Ft összegnek megfelelő nettó juttatási érték
Luczay Péter, Termelésmenedzsmentért és üzletfejlesztésért felelős Vezérigazgató-helyettes	2025. évi MRP Javadalmazási Politika és a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika teljesülési feltételeire tekintettel	148.000.342 Ft összegnek megfelelő nettó juttatási érték
Varga Viktor, Energiatermelésért és szolgáltatásért felelős Vezérigazgató-helyettes	2025. évi MRP Javadalmazási Politika és a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika teljesülési feltételeire tekintettel	84.237.133 Ft összegnek megfelelő nettó juttatási érték
Simon Anita, Fenntarthatóságért és körforgásos gazdaságért felelős Vezérigazgató-helyettes	2025. évi MRP Javadalmazási Politika és a 2025. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politika teljesülési feltételeire tekintettel	68.934.150 Ft összegnek megfelelő nettó juttatási érték
Tokai Magdolna, Nemzetközi kapcsolatokért és társasági támogatásokért felelős Vezérigazgató-helyettes	2025. évi MRP Javadalmazási Politika teljesülési feltételeire tekintettel	36.226.238 Ft összegnek megfelelő nettó juttatási érték
Hegedűs László, Stratégiai HR és kommunikációs Vezérigazgató-helyettes	2025. évi MRP Javadalmazási Politika teljesülési feltételeire tekintettel	29.290.361 Ft összegnek megfelelő nettó juttatási érték

5. Visszakövetelési jog érvényesítése

A 2025. évben a Társaság nem élt egyik Igazgatójával szemben sem a Javadalmazási Politika 8.3. pontjában ismertetett visszakövetelési jogával.

6. A Javadalmazási Politikának való megfelelés, egyedi teljesítmények értékelése

A 2025. évben a Társaság Igazgatói kizárólag a Javadalmazási Politikában részletesen ismertetett juttatásokban részesültek, az ott leírt feltételek mentén.

Az ALTEO a magyar munkaerőpiac helyzetéhez mérten versenyképes juttatásokat biztosít az Igazgatók számára, így is ösztönözve őket az üzleti tervekben kitűzött, valamint a hosszabb távú stratégiai célok elérésére. A stratégiai célok és az üzleti terv alapján az Igazgatóság belső tagjai és a vezérigazgató-helyettesek éves célokat tűznek ki, amelyet a tárgyévet követő évben az adott személy felett a munkáltatói jogokat gyakorló személy értékeli a munkavállalóval közösen a vállalati belső szabályzat szerint. A célok elérését a Társaság anyagilag is elismeri, azonban a változó összegű ösztönzők értéke az egyedi teljesítményértékelések alapján kerül kiszámításra és kifizetésre.

2025. év folyamán - továbbra is fenntartva az ALTEO azon törekvését, hogy a Társaság felsővezetőit, illetve meghatározott munkavállalói körét (középvezetők és kiemelt szakértők, szakértők) egyéni és vállalati célok teljesülése esetén részvény alapú (azonban pénzbeli) juttatásban részesítse - az Igazgatóság további négy új MRP javadalmazási politikát fogadott el a 2027. év vonatkozásában:

- a felsővezetőkre vonatkozóan a 2027. évi Felsővezetői MRP Javadalmazási Politikát,
- a középvezetőkre vonatkozóan a 2027. évi Szikra Javadalmazási Politikát
- a kulcsmunkavállalókra, illetve kiemelt tehetségekre a 2027. évi Watt Javadalmazási Politikát,
- a szélesebb munkavállalói rétegre vonatkozóan pedig a 2027. évi Általános MRP Javadalmazási Politikát.

A részvény alapú (azonban pénzbeli) juttatásban a résztvevői kör az MRP javadalmazási politikákban meghatározott feltételek teljesülése esetén részesülhet, előreláthatólag 2027 júniusában.

7. Eltérések a Javadalmazási Politikától és végrehajtási eljárásától

A 2025. évben nem történt eltérés a Javadalmazási Politikától és végrehajtási eljárásától.

8. Munkavállalók javadalmazása

A Társaság a nem vezető beosztású munkavállalók alapbérét piaci alapon, a Korn Ferry / HAY Group munkakör értékelési rendszer bérpiaci benchmark adataira támaszkodva, valamint a versenyképességi szempontokat szem előtt tartva állapítja meg.

A Társaság az irányadó javadalmazási szabályzatának megfelelően munkavállalói ösztönzésére fix-, illetve változó juttatási elemeket alkalmaz. A Társaság javadalmazási rendszerének változó juttatási elemei az előre meghatározott feltételek teljesítése esetén a munkavállalói számára adható bónusz, illetve az egyedi elbírálás alapján adható jutalom.

A nem vezető beosztású munkavállalók átlagos alapbére (az előző évhez viszonyított változás mértékével) az alábbiak szerint alakult:

Időszak	2021	2022	2023	2024	2025
Átlagos alaphér Ft/fő	598 629	735 886	900 338	997 156	1 102 317
Változás mértéke (előző év 100%)	110%	123%	122%	111%	105%
ALTEO Nyrt. átfogó eredménye, adózással csökkentve (ezer HUF)	6 262 118	14 026 978	12 514 771	8 680 722	3 509 163
Változás mértéke (előző év 100%)		224%	89%	69%	40%

9. Összehasonlító információk a javadalmazás és a társasági teljesítmény változásáról

Tárgyévi beszámoló, mFt	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Létszám – Alteo Nyrt. (évvégi záró)	260	273	313	361	409	423
Személyi jellegű ráfordítás (SZJR) - Alteo Nyrt.	3 770	4 082	5 952	7 072	9 873	11 354
Konszolidált EBITDA	5 512	11 837	20 220	19 430	19 048	16 430
Infláció	3,3%	4,7%	14,5%	17,6%	3,7%	4,4%
ALTEO béremlés keret	8,0%	4,0%	17,5%	16% ⁴	10%	8%

10. Információ a korábbi közgyűlési döntés figyelembevételéről

A legutóbbi, 2025. április 28. napján megtartott közgyűlésen nem került sor olyan vélemény kialakítására, döntés meghozatalára, amelyet a Társaságnak jelen Javadalmazási Jelentés meghozatala során figyelembe kellett volna vennie.

Jelen Javadalmazási Jelentést a Társaság közgyűlése 9/2026. (IV.28.) számú, 2026. április 28. napján meghozott határozatával hagyta jóvá.

⁴ 2023-ban a béremlés mértéke szellemi kollégák esetében 15%, fizikai kollégák esetében pedig 17% volt, melynek célja - a piaci versenyképességet is figyelembe véve - a két munkavállalói csoport bérszintjének közelítése.