

A RICHTER GEDEON NYRT. 2023. ÜZLETI ÉVRE VONATKOZÓ

JAVADALMAZÁSI JELENTÉSE

TARTALOM

1.	Bevezetés	2
2.	Üzleti teljesítmény és az Igazgatók javadalmazása	4
3.	A Társasággal munkaviszonyban nem álló (nem operatív) Igazgatók javadalmazása	6
3.1.	Az Igazgatóság tagjainak javadalmazása	6
3.1.1.	A javadalmazási elemek főbb jellemzői	6
3.1.2.	Az Igazgatósági tagok számára 2023-ban bevezetett, új javadalmazási elemek bemutatása ...	8
3.1.3.	Az Igazgatósági tagok javadalmazási elemeinek minimum és maximum juttatási értékei	9
3.1.4.	Az Igazgatósági tagok javadalmazása	10
3.2.	A Felügyelő Bizottság és Audit bizottság tagjainak javadalmazása	12
3.2.1.	A javadalmazási elemek főbb jellemzői	12
3.2.2.	A felügyelőbizottsági és az auditbizottsági tagok javadalmazási elemeinek minimum és maximum juttatási értékei	13
3.2.3.	A Felügyelő Bizottság tagjainak javadalmazása	15
4.	A Társasággal munkaviszonyban álló (operatív) Igazgatók javadalmazása	17
4.1.	A Társasággal munkaviszonyban álló (operatív) igazgatósági tagok javadalmazási elemeinek főbb jellemzői	18
4.1.1.	Javadalmazás rögzített összetevői (azaz teljesítménytől nem függő elemek)	18
4.1.2.	Javadalmazás változó összetevői (azaz teljesítménytől függő elemek)	21
4.1.2.1.	A bónusz juttatás és az operatív Igazgatók bónuszcéljainak részletes bemutatása	23
4.1.2.2.	A hosszú távú ösztönző és az operatív Igazgatók hosszú távú céljainak részletes bemutatása	25
4.2.	A Társasággal munkaviszonyban álló (operatív) Igazgatók javadalmazása	29
4.3.	Javadalmazás változó összetevőinek összefoglalása	30
4.4.	Nyugdíj-célú juttatás az operatív igazgatók számára	30
5.	Juttatott vagy felkínált részvények és részvényopciók	31
6.	Összehasonlító információk a javadalmazás és a Társaság teljesítményének változásáról	32
7.	Kitekintés 2024: vezérigazgatói bónusz- és MRP-célok	34
8.	Összefoglalás	36
	Záradék	36

1. BEVEZETÉS

A Richter Gedeon Nyrt. (a továbbiakban: Társaság) a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény 21.§-ban előírt rendelkezés szerint ezúton teszi közzé a Társaság 2023. évre vonatkozó Javadalmazási jelentését¹ (a továbbiakban: "**jelentés**" vagy "**Javadalmazási jelentés**").²

A jelentés célja, hogy átfogó áttekintést adjon az eredendően a Társaság Igazgatósága által a 102/2020 (IV.10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§ alapján közgyűlési hatáskörben eljárva meghozott 13/2020.04.28. számú határozattal elfogadott, a 9/2022.04.12. és 9/2023. 04. 25. számú közgyűlési határozatok keretében véleménynyilvánító szavazásokkal jóváhagyott módosított, 2021. évtől alkalmazandó Javadalmazási politikának (a továbbiakban: "**Javadalmazási politika**") megfelelően a Javadalmazási politika személyi hatálya alá tartozó személyek (lásd a továbbiakban együttesen: Igazgatók) részére 2023. üzleti évben megítélt vagy annak eredményei alapján járó és a Társaság által kifizetett javadalmazásról.

A Társaság Javadalmazási politikája elérhető a Társaság honlapján.

A Társaság Javadalmazási jelentésének számszerűsített adatait a jelentés 3-6. fejezetei és azokban található táblázatok tartalmazzák. A jelentésben közölt forintban meghatározott értékek bruttó összegek, kivéve ahol a jelentés egyéb jelzést tartalmaz.

Azon Igazgatók esetében, akiknek a Javadalmazási jelentés szempontjából mérvadó jogviszonya (megbízatása, ill. testületi tagsága) nem terjedt ki 2023. év egészére³, a jelentés a megbízatáshoz igazodó időarányos tiszteletdíjat és juttatásokat ismerteti.

A javadalmazás összetevőinek a jelen szerkezetben megjelenített kategorizálása és felsorolása az Európai Bizottság által a javadalmazási jelentések standardizált prezentálása tárgyában kiadott nem

¹ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény /Ptk./ 3:268. § (3) bekezdése szerint: *Nyilvánosan működő részvénytársaság esetén az előző üzleti évre vonatkozó javadalmazási jelentést véleménynyilvánító szavazás céljából a közgyűlés napirendjére kell tűzni.*

² Bár a 2019. évi LXVII. törvény 19.§ (2) bekezdés b) pontja előírja, hogy a jelentésnek tartalmaznia kell a következő információkat is: *„legalább a legutóbbi öt üzleti évben a javadalmazás éves változását, a társaság teljesítményének és a társaság nem igazgató munkavállalói átlagos javadalmazásának ezen időszak alatti fejlődését - teljes munkaidős egyenértékben kifejezve, és az összehasonlítást lehetővé tévő módon bemutatva, legalább a legutóbbi öt üzleti évben a javadalmazás éves változását, a társaság teljesítményének és a társaság nem igazgató munkavállalói átlagos javadalmazásának ezen időszak alatti fejlődését - teljes munkaidős egyenértékben kifejezve, és az összehasonlítást lehetővé tévő módon bemutatva,”* de ugyanezen törvény 29.§ (4) bekezdése azt az átmeneti rendelkezést tartalmazza, miszerint *„A 19. § (2) bekezdés b) pontja szerinti kötelezettségének a nyilvánosan működő részvénytársaság az e törvény alapján elfogadott javadalmazási politika alkalmazásának első öt üzleti évében úgy tesz eleget, hogy csak a már az e törvény alapján elfogadott javadalmazási politikákra vonatkozóan alkalmazza a rendelkezést.”* Ennek alapján a 2023. évre vonatkozó Javadalmazási jelentés összehasonlító információkat a 2021. és 2022. üzleti évről készült Javadalmazási jelentésben megadott adatokhoz viszonyítva tartalmaz.

³ A Javadalmazási jelentés személyi hatálya alá tartozó Igazgatók körét és számát illetően a Társaság Igazgatósága vonatkozásában a következő változások történtek 2023-ban: Dávid Ilona és dr. Szabó László igazgatósági tagok 2023. február 27. napján lemondtak az Igazgatóságban betöltött tagságukról. A Társaság éves rendes közgyűlése 2023. április 25. napján egyrészt jóváhagyta Bogsch Erik és Orbán Gábor újraválasztását az Igazgatóság tagjává a 2028. évi rendes közgyűlésig terjedő öt éves időtartamra; Dr. Pintérmé dr. Hardy Ilona, Dr. Vizi Elek Szilveszter és Dr. Cserháti Péter újraválasztását az Igazgatóság tagjává a 2027. évi rendes közgyűlésig terjedő négy éves időtartamra, továbbá a 2026. évi rendes közgyűlésig terjedő három éves időtartamra jóváhagyta Balogh Gabriella, Szepesi Balázs és Németh Lászlóné megválasztását az Igazgatóság tagjává. A Társaság Felügyelőbizottsága vonatkozásában a következő változások történtek 2023-ban: Müller Péter munkavállalói küldött 2023. március 8. napi hatállyal lemondott felügyelőbizottsági tagi tisztségéről, az éves rendes közgyűlés 2023. április 25. napján jóváhagyta Sallai Ferenc munkavállalói küldött megválasztását a Felügyelő Bizottság tagjává a 2024. évi rendes közgyűlésig terjedő egy éves időtartamra.

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*).

A Javadalmazási politika elfogadását követően a befektetőktől összegyűjtött írásbeli visszajelzések alapján a Társaság már a 2022. évről készült Javadalmazási jelentést is számos új tartalmi elemmel bővítette, de a befektetőktől 2023-ban érkezett újabb visszajelzések alapján a 2023. évet bemutató javadalmazási jelentés továbbfejlesztésre került és tágabb betekintést nyújt (*lásd különösen a rövid- és a hosszú távú igazgatói célok részletes kifejtését, a megértést megkönnyítő, strukturált bemutatását 2024-es célok előrevetítésével, illetve az egyéb kiegészítéseket*). A Társaság célja, hogy a korábbi évekről készült jelentésekre vonatkozó véleménynyilvánító szavazásokkal összehasonlításban a közgyűlés részéről magasabb támogatottságot (szavazati arányt) érjen el, erősítse a befektetők megértését és bizalmát.

2. ÜZLETI TELJESÍTMÉNY ÉS AZ IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSA

A Richter csoport 2023-as évét a termékei iránti töretlen bizalom és a várakozásokat is meghaladó kereslet jellemezte valamennyi üzletágban, amely rendkívül pozitív visszajelzés a betegek és a felíró orvosok részéről. 2023-ban a Társaság 805 milliárd Ft (2,11 milliárd euró) árbevételt ért el, a tisztított EBIT új történelmi csúcsra, 236 milliárd forintra (619 millió euróra) emelkedett, ami 15%-os növekedést jelent, és felülmúlta előrejelzéseinket.

A Társaság belső működését illetően az év első felében sikeresen átállt az üzletági működési logikára, amelynek jegyében a célkitűzéseket jobban támogató, meghatározó szervezeti átalakulás ment végbe, a Társaság **négy stratégia fókuszterülete** – a biotechnológia, a neuropszichiátria, a nőgyógyászat és a general medicines – köré szerveződve. Ez nagyobb hatékonyságot biztosít a portfólió menedzselésében, a vevők, partnerek számára nyújtott értékteremtésben.



Annak ellenére, hogy a Társaság működését számos negatív külső körülmény befolyásolta - melyek közül a kedvezőtlen árfolyamváltozások és az ágazati különadók rontják legnagyobb mértékben a Társaság eredményességét – a Társaság 2023-ban is jelentős anyagi és szervezeti erőfeszítéseket tett annak érdekében, hogy a portfólióját akvizíciók és fejlesztési programok révén megújítsa, hogy fizikai infrastruktúráját, szervezeti képességeit tovább javítsa, amivel egy még eredményesebb, gyorsabb és költséghatékonyabb működést tud megvalósítani.

- **A nőgyógyászati portfólió** kétszámjegyű növekedéséhez legnagyobb mértékben az orális fogamzásgátlók, valamint az Evra tapasz járult hozzá. Komoly áttörést jelent, hogy november elején törzskönyvi engedélyt kapott a Ryeqo endometriózis kezelésére, amely indikáció nagyságrendileg háromszor akkora betegkört érint, mint a mióma. A következő időszakban a Társaság kiemelt célja, hogy minél több páciens számára tegye elérhetővé a készítményt.
- A **neuropszichiátriai üzletág** kiváló eredménye a Vraylar továbbra is dinamikus bővülő amerikai forgalmának köszönhető. Ennek egyik jelentős mozgatórugója a tavaly év végén engedélyezett új indikációban - a major depresszió kiegészítő kezelésére - történő új receptfelírások voltak. Ki kell azonban emelni, hogy az USA-n kívül is nagy lendületet kapott a cariprazine forgalma: már 64 országban elérhető, és több mint 1,1 millió beteget kezeltek vele.
- A **Biotechnológia üzletág** folyamatban lévő két klinikai vizsgálattal ütemterv szerint haladt, amelyekkel kapcsolatban komolyak a várakozások a jövőre nézve. Továbbra is jelentősen bővült a Terrosa forgalma, amely Brazíliában és Malajziában is törzskönyvi engedélyt kapott. 2023-ban a bevételek 12%-kal nőttek a növekvő teriparatide eladásoknak és a bérnyújtási, bérfejlesztési bevételeknek köszönhetően.
- A **General Medicines üzletág** létrejöttével a korábbinál nagyobb ambíciókat fogalmazott meg a Társaság e területen. Ennek egyik kiemelkedő eredménye, hogy a generikus Dabigatran

véralvadásgátlóval a Richter tudott a régióban elsőként, sőt, több piacon egyedülként a piacra lépni, köszönhetően annak az óriási műszaki bravúrnak, amelynek eredményeként sikerült megfelelni a termékkel kapcsolatos rendkívül szigorú minőségbiztosítási követelményeknek. A 2023-as GenMed értékesítési teljesítménye közel 10%-os volumennövekedést és pozitív árhatást rejt magában, amelyet teljes mértékben ellensúlyozott a jelentős negatív árfolyamhatás.

Az Igazgatók javadalmazása, amely ösztönzi a vállalati stratégia hatékony megvalósítását, igazodik a Társaság hosszú távú fenntartható fejlődéséhez, és nagymértékben támogatja a hosszú távú értékteremtést a Társaság részvényesei számára. A Javadalmazási jelentés átlátható, konkrét információkat nyújt az Igazgatók 2023. évi kompenzációjáról.

3. A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN NEM ÁLLÓ (NEM OPERATÍV) IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSA

3.1. AZ IGAZGATÓSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

3.1.1. A JAVADALMAZÁSI ELEMELK FŐBB JELLEMZŐI

Javadalmazási elem	Leírás	Kapcsolódás a stratégiához és a Társaság hosszú távú teljesítményéhez
havi tiszteletdíj	<p>Az Igazgatóság tagjai a közgyűlés által adott naptári évre vonatkozóan rögzített, havi fix összegben meghatározott mértékű tiszteletdíjban részesülnek.</p> <p>A tiszteletdíj havonta utólag, a tárgyhónapot követő hónap 15. napjáig kerül megfizetésre az igazgatósági tagok részére. Mértéke 2023-ban:</p> <ul style="list-style-type: none"> Igazgatóság elnöke esetében: 945.000 Ft / hó Igazgatósági tagok esetében: 790.000 Ft / hó / tag 	<p>Az Igazgatóság a Társaság ügyvezető szerve, képviseli a Társaságot harmadik személyekkel szemben, kialakítja és irányítja a Társaság munkaszervezetét és gyakorolja a munkáltatói jogokat a vezérigazgató felett.</p> <p>A havi tiszteletdíj rendszeres fix összegű javadalmazást biztosít, amely tükrözi a testület tagjai által betöltött döntéshozatali funkció szintjét, jelentőségét és felelősségét.</p>
üléscdíj	<p>Az Igazgatóság által létrehozott albizottságok tagjait a részvételükkel lebonyolított albizottsági ülésenként⁴ azonos mértékű, de éves szinten maximált összegű díjazás illeti meg.</p> <p>Az albizottsági tagokat tárgyévc 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 tárgyévcet követő naptári év január hónap 31. napjáig egy összegben kerül sor. Mértéke 2023-ban⁵:</p> <ul style="list-style-type: none"> 150.000,- Ft/albizottsági ülés maximum: 900.000,- Ft / albizottsági tag / év. 	<p>Az Igazgatóságon belül három albizottság működik:</p> <ul style="list-style-type: none"> Társaságirányítási és Jelölő Albizottság Javadalmazási Albizottság ESG Albizottság <p>Az albizottságok keretében végzett munka többlet terhet jelent az albizottsági tag igazgatósági tagoknak. Az albizottsági tagsággal együtt járó feladatok ellátását és felelősség viselését honorálni, az albizottsági üléseken való aktív részvételt ösztönözni hivatott az ülésdíj, mint javadalmazási elem.</p>

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

⁵ Az ülésdíj összege a 3.1.4. táblázat „Tiszteletdíj” oszlopában került feltüntetésre, a havi tiszteletdíjjal együtt.

<p>Részvényjuttatás</p>	<p>Az Igazgatóság nem operatív tagjai a Társaság pénzügyi teljesítményétől függő, változó darabszámú Richter törzsrészvény juttatásban részesülnek.</p> <p>A részvényjuttatás utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül átadásra az érintettek értékpapírszámlájára történő jóváírás útján.</p> <p>Az éves részvényjuttatás két komponensű, maximális mértéke tagonként 1500 db részvény.</p> <p>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.</p> <p>Mindkét javadalmazási komponens esetében akkor jár a maximális 750-750 db részvény juttatás, ha az éves növekedési mutató 5%-ot elérő vagy meghaladó.</p> <p>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).</p> <p>A juttatott részvényekre kettő éves tartási kötelezettség (elidegenítési tilalom) vonatkozik.</p> <p>A részvényjuttatás a Társaság részéről egy nettó juttatási forma.</p>	<p>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, illetve fenntartása. E cél érdekében a juttatott részvényekre kettő éves tartási kötelezettség (elidegenítési tilalom) vonatkozik. Ezáltal is biztosított a kétéves tartási időszakon belül a nem operatív igazgatósági tagok érdekeltsége a Richter-részvények árfolyamának növekedésében.</p>
<p>Készpénzjuttatás</p>	<p>A részvényjuttatás további eleme egy készpénz juttatás, amely a részvényjuttatáshoz kapcsolódóan teljesítendő adók, járulékok bruttósított összege.</p> <p>A részvényjuttatáshoz kapcsolódó készpénzjuttatás utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül kifizetésre.</p>	<p>Célja a nem operatív igazgatóság tagoknak a részvényesek érdekével megegyező hosszú távú részvényárfolyam-növekedés iránti, illetve az osztalékfizetés melletti ösztönzése, ennek megtartása, illetve fenntartása.</p>

3.1.2. AZ IGAZGATÓSÁGI TAGOK SZÁMÁRA 2023-BAN BEVEZETETT, ÚJ JAVADALMAZÁSI ELEMÉK BEMUTATÁSA

Ülésdíj: A Társaság 2023. április 25-én megtartott közgyűlése új elemként fogadta el a Társaság módosított Javadalmazási Politikája keretében az ülésdíjat az Igazgatóság által létrehozott albizottságok tagjai számára, az albizottsági tagsággal együtt járó feladatok ellátásának és felelősség viselésének honorálására, illetve az albizottsági üléseken való aktív részvétel ösztönzésére.

Részvényjuttatás: A Társaság 2023. április 25-én megtartott közgyűlése új elemként fogadta el a Társaság módosított Javadalmazási Politikája keretében a Társaság Igazgatósága nem operatív (a Társasággal munkaviszonyban nem álló) tagjainak, a Társaság teljesítményétől függően járó részvény juttatást. A részvényjuttatás, mint új javadalmazási forma alkalmazása révén a Társaság véleménye szerint a Társaság igazgatósági tagjainak díjazása utolérte a saját összehasonlítható kategóriáját, az európai közép méretű gyógyszergyártók csoportját.

A részvényjuttatás összetételét és KPI-ait a következő táblázat szemlélteti:

	Maximum elérhető juttatás	KPI	KPI teljesülése
1. komponens	50%: 750 db részvény	Gyógyszergyártás euróban kifejezett árbevételének éves növekedése 5%-ot elérő vagy meghaladó	100%
2. komponens	50%: 750 db részvény	Gyógyszergyártás speciális tételek előtti üzleti eredményének euróban kifejezett éves növekedése 5%-ot elérő vagy meghaladó	100%
Összesen	100%: 1500 db részvény	Mindkét fenti KPI együttes teljesülése esetén	100%

Kézpénzjuttatás: 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 (kézpénzjuttatás 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 kézpénz 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) bruttóított összege. A részvényjuttatáshoz kapcsolódó kézpénzjuttatás kifizetésére utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül sor.

A havi tiszteletdíj és az ülésdíj összegére, valamint a részvényjuttatás mértékére az Igazgatóság a Társaság előző évi pénzügyi teljesítménye, az adott üzleti évben tervezett munkavállalói átlagos alpbéremelés, továbbá a hazai blue chip vállalatok és az európai közepméretű gyógyszergyártók gyakorlatát figyelembevételével tesz javaslatot.

3.1.3. AZ IGAZGATÓSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSI ELEMEINEK MINIMUM ÉS MAXIMUM JUTTATÁSI ÉRTÉKEI

	Minimum		Maximum	
	Ft összeg vagy részvény- darabszám	%	Ft összeg vagy részvény- darabszám	%
havi tiszteletdíj	Igazgatóság elnöke: 945.000,- Ft / hó Igazgatósági tag: 790.000,- Ft / hó	100%	Igazgatóság elnöke: 945.000,- Ft / hó Igazgatósági tag: 790.000,- Ft / hó	100%
ülésdíj	0,- Ft/év	0%	900.000,- Ft / év	100%
részvényjuttatás	0 darab	0%	1500 darab	100%
készpénzjuttatás	0,- Ft / év	0%	15.000.000,- Ft / év	100%

3.1.4. AZ IGAZGATÓSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSA

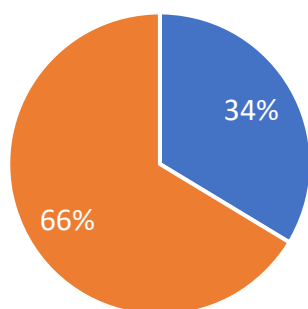
Az Igazgatóságnak a Társasággal munkaviszonyban nem álló tagjai részére 2023. év tekintetében a 3.1.1.-3.1.3. pontok szerint az alábbi kifizetések történtek⁶⁷:

Éves bruttó Ft értékek	Év	1. Javadalmazás rögzített összetevői						2. Javadalmazás változó összetevői				3. Rendkívüli tételek	4. Teljes javadalmazás	5. Javadalmazás változó összetevőinek aránya a Teljes javadalmazáshoz képest	
		Alapbér	Tiszteletdíj + Ülésdíj	Béren kívüli juttatások	Leány-vállalattól származó javadalmazás	Önkéntes Nyugdíj-pénztári hozzájárulás	Egyéb	Javadalmazás rögzített összetevői összesen	Egy évre szóló	Hosszú-távú (több évre szóló)	Egyéb				Javadalmazás változó összetevői összesen
Az Igazgatóság tagjai															
Dr. Ács Nándor Pál igazgatósági tag	2023.	-	10 080 000	-	-	-	-	10 080 000	-	12 217 500	6 154 680	18 372 180	-	28 452 180	65%
	2022.	-	8 554 000	-	-	-	-	8 554 000	-	-	-	-	-	8 554 000	0%
	2021.	-	4 880 000	-	-	-	-	4 880 000	-	-	-	-	-	4 880 000	0%
Balogh Gabriella igazgatósági tag (2023. április 25-től)	2023.	-	6 320 000	-	-	-	-	6 320 000	-	12 217 500	6 154 680	18 372 180	-	24 692 180	74%
Dr. Cserhádi Péter igazgatósági tag	2023.	-	10 380 000	-	-	-	-	10 380 000	-	12 217 500	6 154 680	18 372 180	-	28 752 180	64%
	2022.	-	8 554 000	-	-	-	-	8 554 000	-	-	-	-	-	8 554 000	0%
	2021.	-	8 499 900	-	-	-	-	8 499 900	-	-	-	-	-	8 499 900	0%
Dávid Ilona igazgatósági tag (2022. április 12-től 2023. február 27-ig)	2023.	-	1 986 000	-	-	-	-	1 986 000	-	-	-	-	-	1 986 000	0%
	2022.	-	5 296 000	-	-	-	-	5 296 000	-	-	-	-	-	5 296 000	0%
Németh Lászlóné igazgatósági tag (2023. április 25-től)	2023.	-	6 320 000	-	-	-	-	6 320 000	-	12 217 500	6 154 680	18 372 180	-	24 692 180	74%
Dr. Pintérmé dr. Hardy Ilona igazgatósági tag	2023.	-	10 380 000	-	-	-	-	10 380 000	-	12 217 500	6 154 680	18 372 180	-	28 752 180	64%
	2022.	-	8 554 000	-	-	-	-	8 554 000	-	-	-	-	-	8 554 000	0%
	2021.	-	8 499 900	-	-	-	-	8 499 900	-	-	-	-	-	8 499 900	0%
Dr. Pandurics Anett igazgatósági tag	2023.	-	10 080 000	-	-	-	-	10 080 000	-	12 217 500	6 154 680	18 372 180	-	28 452 180	65%
	2022.	-	8 554 000	-	-	-	-	8 554 000	-	-	-	-	-	8 554 000	0%
	2021.	-	8 499 900	-	-	-	-	8 499 900	-	-	-	-	-	8 499 900	0%
Dr. Szabó László igazgatósági tag (2021. április 15.-től 2023. február 27-ig)	2023.	-	1 986 000	-	-	-	-	1 986 000	-	-	-	-	-	1 986 000	0%
	2022.	-	8 554 000	-	-	-	-	8 554 000	-	-	-	-	-	8 554 000	0%
	2021.	-	4 880 000	-	-	-	-	4 880 000	-	-	-	-	-	4 880 000	0%
Szepesi Balázs igazgatósági tag (2023. április 25-től)	2023.	-	6 320 000	-	-	-	-	6 320 000	-	12 217 500	6 154 680	18 372 180	-	24 692 180	74%
Szécsényi Bálint igazgatósági tag	2023.	-	9 630 000	-	-	-	-	9 630 000	-	12 217 500	6 154 680	18 372 180	-	28 002 180	66%
	2022.	-	8 554 000	-	-	-	-	8 554 000	-	-	-	-	-	8 554 000	0%
	2021.	-	8 499 900	-	-	-	-	8 499 900	-	-	-	-	-	8 499 900	0%
Prof. Dr. Vizi E. Szilveszter igazgatósági tag	2023.	-	10 380 000	-	-	-	-	10 380 000	-	12 217 500	6 154 680	18 372 180	-	28 752 180	64%
	2022.	-	8 554 000	-	-	-	-	8 554 000	-	-	-	-	-	8 554 000	0%
	2021.	-	8 499 900	-	-	-	-	8 499 900	-	-	-	-	-	8 499 900	0%

⁶ Az alábbi táblázatban nem szereplő javadalmazási összetevők a jelentés 4. fejezetében kerülnek ismertetésre.

⁷ A részvényjuttatás és az ehhez kapcsolódó készpénzjuttatás kifizetésére utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül sor, ezért az alábbi táblázatban a Hosszú távú javadalmazási elem Ft értéke 8145,- Ft árfolyamon kalkulált érték. Tekintettel arra, hogy a részvényjuttatáshoz kapcsolódó készpénzjuttatás kifizetésére utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül sor, a 3.1.4. pontban lévő táblázat „Egyéb” oszlopában szereplő összegek kalkulált értékek.

Igazgatósági tagok javadalmazása



■ Javadalmazás rögzített összetevői összesen

■ Javadalmazás változó összetevői összesen

További ösztönzőkben az igazgatósági tagok e tisztségükkel összefüggésben nem részesültek. Továbbá nincs alkalmazott visszakövetelési rendelkezés, ami azt jelenti, hogy a Társaság a kifizetést, illetve az azzal egyenértékű cselekményt (lásd átutalás, illetve jóváírás) követően semmilyen esetben sem kéri a részvény alapú javadalmazás visszatérítését.

Az Igazgatóság azon tagjainak díjazását, akik a Társaságnál betöltött más pozíciójukra tekintettel a Társasággal párhuzamosan munkaviszonyban állnak⁸, a jelentés 4. fejezete tartalmazza.

⁸ Orbán Gábor vezérigazgató, Bogsch Erik tanácsadó, valamint Hamecz István gazdasági vezérigazgató-helyettes

3.2.A FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG ÉS AUDIT BIZOTTSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

3.2.1.A JAVADALMAZÁSI ELEMELK FŐBB JELLEMZŐI

Javadalmazási elem	Leírás	Kapcsolódás a stratégiához és a Társaság hosszú távú teljesítményéhez
havi tiszteletdíj	<p>A Felügyelő Bizottság tagjai a közgyűlés által adott naptári évre vonatkozóan rögzített, havi fix összegben meghatározott mértékű tiszteletdíjban részesülnek.</p> <p>A tiszteletdíj havonta utólag, a tárgyhónapot követő hónap 15. napjáig kerül megfizetésre a felügyelőbizottsági tagok részére.</p> <p>Mértéke 2023-ban:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Felügyelő Bizottság elnöke esetében: 790.000 Ft / hó • Felügyelő bizottság tagjai esetében: 570.000 Ft / hó / tag 	<p>A Felügyelő Bizottság legfőbb feladata az Igazgatóság általi ügyvezetési tevékenység ellenőrzése a Társaság érdekeinek megóvása céljából.</p> <p>A havi tiszteletdíj rendszeres fix összegű javadalmazást biztosít, amely tükrözi a testület tagjai által betöltött ellenőrző funkció szintjét, jelentőségét és felelősségét.</p>
FB elnököt megillető ülésdíj	<p>A Felügyelő Bizottság elnökét a részvételével lebonyolított igazgatósági ülésenként⁹ azonos mértékű további díjazás illeti meg.</p> <p>A Felügyelő Bizottság elnökét megillető ülésdíj mértéke 2023-ban:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 300.000,- Ft / igazgatósági ülés a Felügyelő Bizottság elnöke részére. 	<p>A Felügyelő Bizottság elnökének részvétele az igazgatósági üléseken többlet feladat terhet jelent az elnök számára, amit honorálni, és az Igazgatóság ülésein való aktív részvételt ösztönözni hivatott ez a javadalmazási elem.</p>

⁹ 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.

<p>Audit Bizottság tagjait megillető ülésdíj</p>	<p>Az Audit Bizottság tagjai a részvételükkel lebonyolított auditbizottsági ülésenként¹⁰ azonos mértékű, de éves szinten maximált összegű további díjazás (ülés díj) illeti meg. Az Audit Bizottság tagjait megillető ülésdíj mértéke 2023-ban¹¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 150.000,- Ft / auditbizottsági ülés • maximum: 900.000,- Ft / auditbizottsági tag / év. <p>Az ülésdíjak 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.</p>	<p>A Társaságnál háromtagú Audit Bizottság működik, amelynek tagjait a közgyűlés a Felügyelő Bizottság független tagjai közül választja, és amely felelős a Társaság belső számviteli rendjének ellenőrzéséért. Az auditbizottsági munka többlet terhet jelent az auditbizottsági tagok számára. Az auditbizottsági tagsággal együtt járó feladatok ellátását és felelősség viselését honorálni, az auditbizottsági üléseken való aktív részvételt ösztönözni hivatott az ülésdíj, mint javadalmazási elem.</p>
---	---	---

3.2.2. A FELÜGYELŐBIZOTTSÁGI ÉS AZ AUDITBIZOTTSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSI ELEMEINEK MINIMUM ÉS MAXIMUM JUTTATÁSI ÉRTÉKEI

	Minimum		Maximum	
	Ft	%	Ft	%
havi tiszteletdíj	Felügyelő Bizottság elnöke: 790.000,- Ft / hó Felügyelőbizottsági tag: 570.000,- Ft / hó	100%	Felügyelő Bizottság elnöke: 790.000,- Ft / hó Felügyelőbizottsági tag: 570.000,- Ft / hó	100%
ülésdíj (FB elnök)	0,- Ft	0%	300.000,- Ft / igazgatósági ülés	100%
ülésdíj (auditbizottsági tag)	0,- Ft	0%	150.000,- Ft/ auditbizottsági ülés maximum: 900.000,- Ft / év	100%

¹⁰ 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.

¹¹ Az ülésdíj összege a 3.2.3. táblázat „tiszteletdíj” oszlopában került feltüntetésre, a havi tiszteletdíjjal együtt.

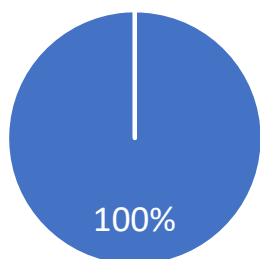
A havi tiszteletdíj valamint a Felügyelő Bizottság elnökét és az auditbizottsági tagokat megillető ülésdíj összegére az Igazgatóság a Társaság előző évi pénzügyi teljesítménye, az adott üzleti évben tervezett munkavállalói átlagos alapbéremelés, továbbá a hazai blue chip vállalatok és az európai közepméretű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

3.2.3. A FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

A Felügyelő Bizottság és az Audit Bizottság tagjai részére 2023. év tekintetében 3.2.1-3.2.2. pont szerint az alábbi kifizetések történtek:

Éves bruttó Ft értékek	Év	1. Javadalmazás rögzített összetevői						2. Javadalmazás változó összetevői				3. Rendkívüli tételek	4. Teljes javadalmazás	5. Javadalmazás változó összetevőinek aránya a Teljes javadalmazáshoz	
		Alapbér	Tiszteletdíj	Béren kívüli juttatások	Leányvállalattól származó javadalmazás	Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulás	Egyéb	Javadalmazás rögzített összetevői összesen	Egy évre szóló	Hosszútávú (több évre szóló)	Egyéb				Javadalmazás változó összetevői összesen
A Felügyelő Bizottság tagjai															
Dr. Chikán Attila Felügyelő Bizottság elnöke	2023.	-	12 930 000	-	-	-	-	12 930 000	-	-	-	-	-	12 930 000	0%
	2022.	-	7 944 000	-	-	-	-	7 944 000	-	-	-	-	-	7 944 000	0%
	2021.	-	7 320 000	-	-	-	-	7 320 000	-	-	-	-	-	7 320 000	0%
Prof. Dr. Bedros Jonathán Róbert Felügyelő Bizottsági tag	2023.	-	6 840 000	-	-	-	-	6 840 000	-	-	-	-	-	6 840 000	0%
	2022.	-	5 728 800	-	-	-	-	5 728 800	-	-	-	-	-	5 728 800	0%
	2021.	-	5 280 000	-	-	-	-	5 280 000	-	-	-	-	-	5 280 000	0%
Dr. Matos Zoltán Felügyelő Bizottsági tag	2023.	-	7 290 000	-	-	-	-	7 290 000	-	-	-	-	-	7 290 000	0%
	2022.	-	5 728 800	-	-	-	-	5 728 800	-	-	-	-	-	5 728 800	0%
	2021.	-	3 520 000	-	-	-	-	3 520 000	-	-	-	-	-	3 520 000	0%
Dr. Pavlik Livia Felügyelő Bizottsági tag	2023.	-	7 290 000	-	-	-	-	7 290 000	-	-	-	-	-	7 290 000	0%
	2022.	-	5 728 800	-	-	-	-	5 728 800	-	-	-	-	-	5 728 800	0%
	2021.	-	3 520 000	-	-	-	-	3 520 000	-	-	-	-	-	3 520 000	0%
Gál Krisztina dr. felügyelőbizottsági tag / munkavállalói küldött (2021. április 15- től)	2023.	-	6 840 000	-	-	-	-	6 840 000	-	-	-	-	-	6 840 000	0%
	2022.	-	5 728 800	-	-	-	-	5 728 800	-	-	-	-	-	5 728 800	0%
	2021.	-	3 520 000	-	-	-	-	3 520 000	-	-	-	-	-	3 520 000	0%
Müller Péter felügyelőbizottsági tag / munkavállalói küldött (2021. április 15-től 2023. március 8-ig)	2023.	-	1 710 000	-	-	-	-	1 710 000	-	-	-	-	-	1 710 000	0%
	2022.	-	5 728 800	-	-	-	-	5 728 800	-	-	-	-	-	5 728 800	0%
	2021.	-	3 520 000	-	-	-	-	3 520 000	-	-	-	-	-	3 520 000	0%
Sallai Ferenc felügyelőbizottsági tag / munkavállalói küldött (2023. április 25.-től)	2023.	-	4 560 000	-	-	-	-	4 560 000	-	-	-	-	-	4 560 000	0%

Felügyelőbizottsági (Auditbizottsági) tagok javadalmazása



■ Javadalmazás rögzített összetevői összesen

■ Javadalmazás változó összetevői összesen

Dr. Gál Krisztina, Müller Péter és Sallai Ferenc munkavállalói küldött felügyelőbizottsági tagoknak a Társasággal fennálló munkaviszonyukból származó javadalmazása a fenti táblázatban nem került ismertetésre, figyelemmel arra, hogy a felügyelőbizottsági tagságuk miatt minősülnek a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény előírásai miatt Igazgatónak.

Változó összetevőkből álló, teljesítmény alapú díjazásban, továbbá részvényjuttatásban a Felügyelő Bizottság tagjai e tisztségükkel összefüggésben nem részesültek (így a Társaság múltbeli működési eredménye vagy jövőbeli hosszú távú teljesítménye nem volt javadalmazásukra kihatással és a változó javadalmazás visszakövetelése sem volt értelmezhető az esetükben).

4. A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ (OPERATÍV) IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSA

A Társasággal munkaviszonyban álló igazgatók munkaszerződés alapján látják el a tevékenységüket.

A **vezérigazgató javadalmazásáról** a döntést (beleértve az alapbér meghatározása mellett az éves bónusz és MRP kiírás teljesítése esetén a vezérigazgatót megillető egyéb juttatásokat) az Igazgatóság Javadalmazási Albizottságának javaslatát figyelembe véve az Igazgatóság hozza meg.

A Javadalmazási Albizottság kizárólag az Igazgatóság független tagjaiból, nem ügyvezető igazgatókból áll, az albizottságot elnökkel együtt három bizottsági tag alkotja. Az albizottság tagjait és elnökét az Igazgatóság nevezi ki.

A Javadalmazási Albizottság tagjai széleskörű vezetői és tanácsadói ismeretekkel rendelkeznek, melynek eredményeként rálátásuk van a megfelelő magas szintű vezetői bérszintre, továbbá rendelkezésükre állnak más magyar nagyvállalatok és nemzetközi gyógyszeripari cégek javadalmazási referenciaértékei.

A Javadalmazási Albizottság azt megelőzően, hogy a vezérigazgató javadalmazására vonatkozó előterjesztéseit az Igazgatóság elé terjeszti, a rendelkezésre álló benchmark adatok alapján ellenőrzi, hogy milyen irányelveket és legjobb gyakorlatokat alkalmaznak a hasonló vállalatoknál; továbbá figyelembe veszi a Társaság gazdasági/pénzügyi eredményeit, a gazdasági környezetet és a legfontosabb gazdasági mutatókat (pl. infláció).

A vezérigazgató javadalmazása jelentős hányadának a vállalati és egyéni teljesítményhez kell kötődnie, és a Társaság rövid és hosszú távú érdekeit, valamint fenntarthatóságát kell támogatnia. A rövid távú ösztönző (bónusz) egy évre szóló, a hosszú távú (részvény alapú) ösztönző több évre szóló juttatás. Az ösztönzés időbeli hatályát (rövid vagy hosszú távú) a célok mérése és a KPI-ok is tükrözik.

A Javadalmazási politika a Társaság hosszú távú érdekeit tükrözi azáltal, hogy igazodik a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához, és elősegíti ezek megvalósítását.

A Társaság Igazgatósága gondoskodik arról, hogy a vezérigazgató vállalati és egyéni teljesítménycéljai a Társaság hosszú távú érdekeit és fenntarthatóságát mozdítsák elő, azaz hogy a célok az üzleti eredményhez, kutatás-fejlesztési célokhoz, stratégiai pillérekhez kapcsolódjanak. A javadalmazás teljesítményalapú összetevői nem készíthetnek a Társaság kitétségi határán túli kockázatok vállalására, és szükség esetén csökkenthetők.

A Társasággal munkaviszonyban álló **egyéb igazgatók javadalmazása** tárgyában a döntés meghozatala (beleértve a javadalmazás rögzített és változó összetevőinek meghatározását) a vezérigazgató hatáskörébe tartozik.

A Társaságnál KornFerry kategóriákon alapuló belső besorolási rendszer működik. Ezek a belső szintek képezik a javadalmazási rendszer alapját. A munkakör-értékelés alapja a nemzetközi KornFerry módszertan. A munkakörök KornFerry kategóriáját és besorolását képzett HR specialisták határozzák meg. A munkakör-értékelés során három dimenzió kerül értékelésre: tudás, problémamegoldás és felelősségvállalás. Minden besorolási kategóriához egy irányadó összjövedelem sáv tartozik. A bérsávok az egyes munkakörökre vonatkoztatva kerülnek meghatározásra és rendszeres felülvizsgálatra, mely alapján kerül megállapításra az alapbér, illetve a rövid- és hosszútávú ösztönzők.

**4.1. A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ (OPERATÍV) IGAZGATÓSÁGI TAGOK
JAVADALMAZÁSI ELEMEINEK FŐBB JELLEMZŐI**

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

4.1.1. JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐI (AZAZ TELJESÍTMÉNYTŐL NEM FÜGGŐ ELEMÉK)

Javadalmazási elem	Leírás	Kapcsolódás a stratégiához és a Társaság hosszú távú teljesítményéhez
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 a legjobb szakembereket tudja vonzani és megtartani. A vezérigazgató alapbérének éves fejlesztéséről a Társaság Igazgatósága dönt ¹² , a Társasággal munkaviszonyban álló további Igazgatók 2023. évi bérfelvezetése a reprezentatív Érdekképvisellel való megállapodás szabályai alapján valósult meg. Az alapbér kifizetése havi rendszerességgel történt.	Fix jövedelemszintet biztosít, amely tükrözi a munkakör komplexitását, felelősségi szintjét, továbbá biztosítja a javadalmazás versenyképességét az operatív igazgatók megtartása érdekében.
Tiszteletdíj	Rögzített javadalmazás, amely az Igazgatóság tagjai számára kerül havi rendszerességgel kifizetésre, a 3.1. és 3.2. pontban ismertetett összegben.	A havi tiszteletdíj rendszeres fix összegű javadalmazást biztosít, amely tükrözi az Igazgatóság, mint testület tagjai által betöltött döntéshozatali funkció szintjét, jelentőségét és felelősségét.

¹² Tekintettel arra, hogy a vezérigazgató fölött a munkáltatói jogokat a Társaság Igazgatósága gyakorolja.

<p>Béren kívüli juttatások</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Munkavállalói Cafeteria juttatás: A Társaság 2023. évre hatályos Cafeteria szabályzata alapján az operatív Igazgatók minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok mentén részesülhetnek a Cafeteria juttatásban, melynek éves összege 2023-ban 425.790,- Ft volt. Ennek megfelelően történtek a kifizetések, az Igazgatók Cafeteria csomag választási nyilatkozatai alapján. ○ Vállalati gépjármű és üzemanyagkártya juttatás: A gépjármű és ahhoz tartozó üzemanyagkártya juttatást a Társaság Gépjármű-használati és juttatási szabályzata szerint biztosította az operatív Igazgatók részére. ○ Élet- és balesetbiztosítás: Az operatív Igazgatók minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint részesülhettek széleskörű élet- és balesetbiztosításban 2023. folyamán, melyben a társaság munkavállalói együttesen, csoportként biztosítottak és kedvezményezettek. A személyre szóló összegeket a Társaság teljes költségtömegének egy főre (éves átlaglétszámot figyelembe véve) eső részével kalkulálta a Társaság. ○ Egészségbiztosítás és komplex egészség-ügyi szűrővizsgálatok: Az operatív Igazgatók minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint vehették igénybe a Társasággal szerződéses jogviszonyban álló egészségügyi szolgáltató partner által biztosított magán egészségügyi szolgáltatásokat, és vehettek részt a Társaság által a munkatársak egészségének megőrzése, egészségtudatuk erősítése, illetve a betegségek korai felismerése céljával biztosított komplex egészségügyi szűrővizsgálatokban. A Társaság az egészségügyi szolgáltató partnernek az összes munkavállaló utáni átalánydíjat fizet, a szerződés nem az egyes Igazgatók javára szól. A személyre szóló összegeket a Társaság teljes költségtömegének egy főre (éves átlaglétszámot figyelembe véve) eső részével kalkulálta a Társaság. ○ Egyéb béren kívüli juttatások: A Társaság széleskörű béren kívüli juttatási rendszerében (pl. karácsonyi csomag, iskolakezdési támogatás) az operatív Igazgatók is a mindenkor érvényes szabályozások alapján részesülhettek. Ezen bérelemek összege összességében nem haladhatja meg az éves alaplábér 5%-át. 	<p>A béren kívüli juttatások célja az operatív Igazgatók egészségéről, biztonságáról és kényelméről történő gondoskodás annak érdekében, hogy munkájuk során minél hatékonyabbak lehessenek. Az alkalmazott juttatások igazodnak a hazai piaci gyakorlathoz, így biztosítva a javadalmazás versenyképességét az operatív igazgatók megtartása érdekében.</p>
---------------------------------------	--	--

Leány-vállalattól származó javadalmazás	Rögzített javadalmazás, a Társaság leányvállalatainál betöltött igazgatóságtanácsi és/vagy felügyelő bizottsági tagságért járó díjazás. Amennyiben az operatív Igazgató a Társaság leányvállalatánál ügyvezetői vagy testületi tagi feladatokat lát el, legfeljebb három leányvállalati testületi ¹³ tagság után lehet jogosult meghatározott fix összegű tiszteletdíjra. Ennek megfelelően történtek a kifizetések 2023-ban.	A tiszteletdíj fix javadalmazást biztosít, amely tükrözi a leányvállalati legfelsőbb döntéshozó, ügyvezető, illetve felügyelő testületben betöltött tisztség szintjét, jelentőségét és felelősségét.
Önkéntes Nyugdíj-pénztári hozzájárulás	Az operatív Igazgatók az Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulásban (tagdíj-kiegészítésben) minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint részesülhetnek. A juttatás tényét és mértékét a reprezentatív Érdekképvisellel megkötött éves Bérfejlesztési megállapodás 2023. során a szerződés szerinti bruttó alapbér 6%-ában rögzítette. A munkáltatói befizetés személyre szóló havi összege a mindenkori országos kötelező minimálbér 50 %-át nem haladhatja meg (2023. január 1-jétől 116.000,- Ft/fő/hó, 2023. december 1-jétől 133.400,- Ft/fő/hó). Ennek megfelelően történtek a kifizetések 2023-ban.	A juttatás célja megtakarítás képzése, a nyugdíjas évek anyagi biztonságának megteremtése, és az életszínvonal emelése, ezzel hozzájárulva a teljes javadalmazás versenyképességén keresztül az operatív Igazgatók megtartásához.
Egyéb	A rögzített elemek között fentiekben fel nem sorolt bérelemek (pl. Törzsgárda jutalom), amely(ek) összege összességében nem haladhatja meg az éves alapbér 10%-át.	Az operatív Igazgatók ezekben a juttatásokban minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint részesülhetnek, a cél az egyenlő bánásmód biztosítása.

¹³ igazgatósági, igazgatótanácsi, felügyelőbizottsági tagság stb.

4.1.2. JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐI (AZAZ TELJESÍTMÉNYTŐL FÜGGŐ ELEMEL)

Javadalmazási elem	Leírás	Kapcsolódás a stratégiához és a Társaság hosszú távú teljesítményéhez
Rövid távú ösztönző:		
Bónusz	<p>Az operatív Igazgatók alapbérük meghatározott százalékában éves rövid távú ösztönzőben részesülhetnek. Az ösztönző kulcsfontosságú pénzügyi és nem pénzügyi teljesítménymutatóktól függ, a Társaság céljainak elérése érdekében. Az alapbér (rögzített javadalmazás) százalékában meghatározott bónusz mérték meghatározása a mindenkor bérpiaci benchmark adatok alapján történik, a Társaság egyedi besorolási rendszerét is figyelembe véve.</p> <p>A bónusz juttatás részletes feltételeit a Társaság mindenkor hatályos Bónusz szabályzata határozza meg. 2023-ban a bónusz juttatás 70-100% közötti része (munkaköröktől függő %) egyéni célok, 0-30% közötti része (munkaköröktől függő %) vállalati célok teljesítésétől függött. A vállalati célok 2023-ban a Társaság eredményességéhez és a felelős költséggazdálkodáshoz kötődtek, és 100%-ban teljesültek. A clean EBIT növekedéséhez kapcsolódó célkitűzés nem tartalmazza a Cariprazine forgalmából adódó eredményeket annak érdekében, hogy a Társaság által ténylegesen befolyásolható eredményesség kerüljön ösztönzésre.</p> <p>A bónusz kifizetése a vezérigazgató számára évente, a további operatív Igazgató számára félévente (két részletben), készpénzben történik.</p> <p>A vezérigazgató bónuszának – mind annak az alapbér százalékában meghatározott mértékének, mind a bónuszcéloknak – meghatározása a Társaság Igazgatóságának döntése alapján történt¹⁴.</p>	<p>Az operatív Igazgatók a Társaság eredményének alakulására érdemi hatást gyakorló személyek, akiket éves operatív, üzleti és egyéni céljaik elérésén keresztül a Társaság eredményességének növelésére, valamint munkaviszonyuk hosszabb távon történő fenntartására motivál a bónusz juttatás.</p>
Egyéb jutalom	<p>A Társaság mindenkor jutalmazási szabályzataiban rögzített feltételek mentén kifizetett, fentiekben nem részletezett jutalom. Az operatív Igazgatók részére egyéb kifizetés nem történt 2023-ban.</p>	<p>Az operatív Igazgatók éves operatív, üzleti és egyéni céljaik elérésén keresztül a Társaság eredményességének növelésére, valamint munkaviszonyuk hosszabb távon történő fenntartására motivál a juttatás.</p>
Hosszú távú ösztönző:		

¹⁴ Tekintettel arra, hogy a vezérigazgató fölött a munkáltatói jogokat a Társaság Igazgatósága gyakorolja.

<p>MRP</p>	<p>Hosszú távú - több évre szóló -, Munkavállalói Résztulajdonosi Programon (a továbbiakban: MRP) keresztüli részvényalapú javadalmazás.</p> <p>A Társaság az Igazgatóság jóváhagyása esetén évente új, kétéves megszolgálati időszakú MRP Javadalmazási Politikát, és ezzel egy-egy új MRP programot indít.</p> <p>A 2023. évre a 2022-2023. évekre szóló, V. MRP Javadalmazási Politika (2024. első negyedévében kerül kifizetésre), és a 2023-2024. évekre szóló, VI. Javadalmazási Politika (2025. első negyedévében kerül kifizetésre) (mindkét éves értékének 50%-ával) vonatkozott.</p> <p>Az MRP mint hosszú távú ösztönző mértékének alapját a Társasággal munkaviszonyban álló igazgatók esetében a munkakör belső KornFerry szintje határozza meg. A kifizetés végső mértéke a Társasággal munkaviszonyban álló igazgatók teljesítmény értékelése alapján kerül meghatározásra.</p>	<p>A Társaság felsővezetése számára hosszú távú ösztönzőket biztosít annak érdekében, hogy elősegítse a hosszú távú megtartást, erősítse a teljesítménymotivációt, valamint a Társaság pénzügyi teljesítményének és hatékonyságának javítása érdekében, összhangban a Társaság hosszú távú stratégiai célkitűzéseivel.</p>
<p>Egyéb</p>	<p>A munkavállalói értékpapír-juttatási program a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 77/C.§. szerint lehetővé tett juttatási forma.</p> <p>A Program keretében a Társaság Richter törzsrészvényeket juttat ingyenesen a munkavállalók számára, a 2023. október 1. napján számolt, a Társaságnál munkaviszonyban eltöltött éveik számához rendelt forintösszeg alapján meghatározott darabszámban.</p> <p>A Társaság Igazgatósága 2023-ban a munkavállalói értékpapír-juttatási program elfogadására és végrehajtására vonatkozó határozat meghozatalával egyidejűleg külön szabályzatot hagyott jóvá a program részletes szabályairól, meghatározva juttatásból való részesülés feltételeit.</p> <p>A munkavállalói értékpapír-juttatási programban - annak szabályzata alapján - a Társaság éves beszámolója készítésért felelős felső vezetők nem vehettek részt. A Társaság operatív Igazgatói közül ezért 2023-ban kizárólag Bogsch Erik részesülhetett ebben a juttatásban.</p>	<p>A munkavállalói értékpapír juttatási program célja a Társaság munkavállalói tulajdonlásának elősegítése, a munkaerő megtartása, és elsősorban a hosszabb ideje munkaviszonyban álló munkavállalók tevékenységének elismerése.</p>

4.1.2.1. A BÓNUSZ JUTTATÁS ÉS AZ OPERATÍV IGAZGATÓK BÓNUSZCÉLJAINAK RÉSZLETES BEMUTATÁSA

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

Tisztség	Éves bónusz %-os mértéke az éves alpbérhez viszonyítva
vezérigazgató	100%
vezérigazgató-helyettes	50%
egyéb vezetői szintek	10-40%
szakértői szintek	10-17%

A kifizetés végső mértéke az operatív Igazgatók teljesítmény értékelése alapján kerül meghatározásra. A bónusz minimum, target, elért és maximum juttatási értékét 2023-ra vonatkozóan az alábbi táblázat szemlélteti:

Bónusz	Minimum		Target		Elért (achieved)		Maximum	
	Ft	%	Ft	%	Ft	%	Ft	%
Orbán Gábor vezérigazgató	0 Ft	0%	64.465.000,- Ft	100%	64.465.000,- Ft	100%	64.465.000,- Ft	100%
Hamecz István gazdasági vezérigazgató- helyettes	0 Ft	0%	24.700.000,- Ft	100%	24.700.000,- Ft	100%	24.700.000,- Ft	100%
Bogsch Erik tanácsadó	0 Ft	0%	4.330.410,- Ft	100%	4.330.410,- Ft	100%	4.330.410,- Ft	100%

A bónusz maximális kifizetési mértéke 100%.

A 4.2. táblázatban az egy évre szóló változó javadalmazás a bónusz összeget jelenti, amely mögött a következő százalékos mértékű bónusz teljesítések állnak: az éves bónusz célok az operatív Igazgatók esetében 100%-ra teljesültek.

Orbán Gábor vezérigazgató rövid távú, 2023-ra vonatkozó bónuszcéljait, azok KPI-ait és teljesülését a következő táblázat mutatja be:

KPI	KPI súlya	KPI teljesülése
Vállalati eredmény cél I. fokozat: ha a gyógyszersegmens cariprazine pillér nélküli, speciális tételek előtti üzleti eredménye (OPBSI ¹⁵), az árfolyamváltozási hatásokat kiszűrve eléri az első küszöböt	25%	100%
Vállalati eredmény cél II. fokozat: ha a gyógyszersegmens cariprazine pillér nélküli, speciális tételek előtti üzleti eredménye (OPBSI ¹⁶), az árfolyamváltozási hatásokat kiszűrve eléri a második küszöböt ¹⁷	25%	100%
Árbevétel diverzifikálási cél: a Gyógyszersegmens x régió kívüli nemzetközi árbevétele az árfolyamváltozási hatásokat kiszűrve x EUR-ral növekedjen ¹⁸	20%	100%
Termékfejlesztési cél kiírás: az összes pillér minden 2023-ra előírt termékfejlesztési mérföldkövét tekintve a mérföldkövek 80%-a teljesüljön ¹⁹	20%	100%
ESG célok: <ul style="list-style-type: none"> - Karbon lábnyom felmérése teljes Csoport szinten 2023-ban és az anyavállalati 2022 évi CO2 kibocsátás legalább 1 %-os csökkentése 2023-ban (7%) - Kockázatértékelés készítése a klímaváltozási kockázatokra (3%) 	10%	100%

EPS – Earnings per share – mutató összefüggése az OPBSI mutatóval: Az EPS (earnings per share) mutató a konszolidált cégcsoport szintű adózás utáni eredmény (a részvényesekre jutó adott évi nyereség) egy adott részvényre jutó hányadát fejezi ki. Az üzemi eredmény ennél szűkebb eredmény kategória: az EPS-hez képest nem tartalmazza a pénzügyi eredményt (a pénzügyi eredményben kerülnek elszámolásra fizetett és kapott kamatok, illetve a külső hatásoknak jelentősen kitett árfolyamhatások) és a fizetendő adókat.

Az eredményességünket alapvetően az üzemi eredmény határozza meg, így annak sikeressége erősen korrelál az egy részvényre jutó nyereséggel, azaz az EPS-sel.

¹⁵ OPBSI = Revenues - Cost of Sales - Sales & Marketing costs - Research & Development costs - General & Administration costs - Clawback expenses.

¹⁶ OPBSI = Revenues - Cost of Sales - Sales & Marketing costs - Research & Development costs - General & Administration costs - Clawback expenses.

¹⁷ Amennyiben az így számolt OPBSI nem éri el a második küszöböt, akkor minden egyes realizált x mEUR értékű elmaradás 2 százalékponttal csökkenti az ebben a komponensben kifizethető bónuszt, de mindösszesen legfeljebb 25 százalékponttal.

¹⁸ Amennyiben a Gyógyszersegmens x régió kívüli nemzetközi árbevétele nem éri el a x M EUR-t, akkor minden egyes realizált x mEUR értékű elmaradás 2 százalékponttal csökkenti az ebben a komponensben kifizethető bónuszt, de mindösszesen legfeljebb 20 százalékponttal.

¹⁹ Amennyiben a mérföldkövek összesített teljesítése nem éri el a 80 %-ot, akkor minden egyes realizált 2 %-os elmaradás 2 százalékponttal csökkenti az erre a komponensre kifizethető bónuszt (60%-os teljesítés alatt nincs kifizethető bónusz ebben a komponensben).

4.1.2.2. A HOSSZÚ TÁVÚ ÖSZTÖNZŐ ÉS AZ OPERATÍV IGAZGATÓK HOSSZÚ TÁVÚ CÉLJAINAK RÉSZLETES BEMUTATÁSA

A Társaság 2018. év óta működtet javadalmazási célú munkavállalói rész tulajdonosi programot (a továbbiakban: MRP program), egyes vezető tisztségviselőinek és vezető beosztású munkavállalóinak javadalmazása céljából.

A Társaság az Igazgatóság jóváhagyása esetén minden évben új, kétéves megszolgálási időszakú MRP Javadalmazási Politikát, és ezzel egy-egy új programot indít. A 2023. évre a 2022-2023. évekre szóló, V. MRP Javadalmazási Politika (2024. első negyedévében kerül kifizetésre), és a 2023-2024. évekre szóló, VI. Javadalmazási Politika (2025. első negyedévében kerül kifizetésre) (mindkét éves értékének 50%-ával) vonatkozott.

Az MRP mint hosszú távú ösztönző mértékének alapját a Társasággal munkaviszonyban álló (operatív) igazgatók esetében a munkakör belső KornFerry szintje határozza meg. A kifizetés végső mértéke a Társasággal munkaviszonyban álló igazgatók teljesítmény értékelése alapján kerül meghatározásra

A Társaság az Igazgatóság által elfogadott MRP Javadalmazási Politikák keretében megszerezhető pénzügyi eszközök kezelése és a juttatások kifizetése érdekében létrehozta a Richter Gedeon Nyrt. Munkavállalói Rész tulajdonosi Program Szervezetet (a továbbiakban: MRP Szervezet). Mivel az MRP Szervezet legfőbb szervi jogait nem a Társaság gyakorolja, azaz MRP Törvény²⁰ 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 operatív Igazgatók nem részvényben, hanem készpénzben (banki átutalással) kaphatják meg az egyéni kifizetéseket. Ezáltal biztosított a kétéves tartási időszakon belül az operatív Igazgatók érdekeltsége a Richter részvények árfolyamának növekedésében, az MRP programok egyéb (Igazgatónak nem minősülő) résztvevőivel azonos módon. **Tehát az MRP egy részvényalapú, de a megszolgálási időszak végén készpénzben teljesített juttatás.**

A Javadalmazási Politikákban meghatározott vállalati teljesítmény feltételek teljesítése esetén az egyéni juttatási értékek 50%-a kifizetésre kerül, a másik 50%-a egyéni teljesítmény-értékelésektől függő. A vállalati és egyéni teljesítmény feltételeket az alábbi táblázatban közöljük.

²⁰ 1992 évi XLIV. törvény a Munkavállalói Részvénytulajdonosi Programról

Jelen Javadalmazási jelentés keretében az MRP javadalmazásként feltüntetett tétel az MRP V. Javadalmazási Politika keretében 2023-ban teljesen megszolgált és a VI. Javadalmazási Politika keretében 2023-ban részlegesen megszolgált javadalmazások összege. Az MRP Javadalmazási Politikák a résztvevők javadalmazását az egyéni teljesítmény célok teljesítése mellett minden résztvevőre érvényes vállalati teljesítmény feltétel teljesítésétől is függővé teszik. A VI. MRP Javadalmazási Politikának 2023-ban csak az egyéni teljesítmény céljai teljesültek, a vállalati teljesítmény feltétel ugyanis a 2023-as árbevétel mellett magában foglalja a 2024-es éves árbevétel alakulását is, amelyről csak 2025-ben, a 2024. I-IV. negyedéves tőzsdei jelentés közzétételét követően lehet nyilatkozni. Ezért az MRP javadalmazás feltüntetett összegének 50%-a nem teljesen megszolgált, még függő komponens is tartalmazó tétel.

A kifizetés végső mértéke az operatív Igazgatók teljesítmény értékelése alapján kerül meghatározásra. Az MRP minimum, target, elért és maximum juttatási értékét 2023-ra vonatkozóan az alábbi táblázat szemlélteti:

MRP	Minimum		Target		Elért (achieved)		Maximum	
	Részvény-darabszám	%	Részvény-darabszám	%	Részvény-darabszám	%	Részvény-darabszám	%
Orbán Gábor vezérigazgató	0 db	0%	15.000 db részvény	100%	15.900 db részvény	106%	18.000 db részvény	120%
Hamecz István gazdasági vezérigazgató- helyettes	0 db	0%	3946 db részvény	100%	3946 db részvény	100%	3946 db részvény	100%
Bogsch Erik tanácsadó	0 db	0%	3.478 db részvény	100%	3.478 db részvény	100%	3.478 db részvény	100%

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

Orbán Gábor vezérigazgató hosszú távú teljesítménycéljait, azok KPI-ait és teljesülését a következő táblázat mutatja be:

KPI	Kifizethető rész (target)	Kifizethető rész (elért)
A 2023-2024. évi. évi konszolidált Ft árbevétele átlagának (a devizás árbevételeket változatlan 2022. évi átlagárfolyamon átszámítva és a konszolidációba bevont vállalatok körének változásából származó hatást kiszűrve) meg kell haladnia a 2022. évi konszolidált árbevétel <ul style="list-style-type: none"> o Egyáltalán NINCS MRP-n keresztüli javadalmazás, ha ez a KPI nem teljesül 	50%	50%
Vállalati eredmény cél I. fokozat: ha a gyógyszereszegetms cariprazine pillér nélküli, speciális tételek előtti üzleti eredménye (OPBSI ²¹), az árfolyamváltóási hatásokat kiszűrve eléri az első küszöböt	10%	10%
Vállalati eredmény cél II. fokozat: ha a gyógyszereszegetms cariprazine pillér nélküli, speciális tételek előtti üzleti eredménye (OPBSI ²²), az árfolyamváltóási hatásokat kiszűrve eléri a második küszöböt ²³	10%	16%
Árbevétel diverzifikálási cél: a Gyógyszereszegetms x régió n kívüli nemzetközi árbevétele az árfolyamváltóási hatásokat kiszűrve x EUR-ral növekedjen ²⁴	10%	15%
Termékfejlesztési cél kiírás: az összes pillér minden 2023-ra előirt termékfejlesztési mérföldkövét tekintve a mérföldkövek 80%-a teljesüljön ²⁵	10%	10%
ESG célok: <ul style="list-style-type: none"> - Karbon lábnyom felmérése teljes Csoport szinten 2023-ban és az anyavállalati 2022 évi CO2 kibocsátás legalább 1 %-os csökkentése 2023-ban (7%) - Kockázateértékelés készítése a klímaváltóási kockázatokra (3%) 	10%	10%

²¹ OPBSI = Revenues - Cost of Sales - Sales & Marketing costs - Research & Development costs - General & Administration costs - Clawback expenses.

²² OPBSI = Revenues - Cost of Sales - Sales & Marketing costs - Research & Development costs - General & Administration costs - Clawback expenses.

²³ Amennyiben az így számolt OPBSI meghaladja a 2. küszöböt, akkor minden egyes elért x mEUR értékű túlteljesítés 1 százalékponttal emeli a kifizethető részvénycsomagot, de mindösszesen legfeljebb 10 százalékponttal. Ezzel szemben minden egyes realizált x mEUR értékű elmaradás 2 százalékponttal csökkenti az ebben a komponensben kifizethető részvénycsomagot, de mindösszesen legfeljebb 10 százalékponttal.

²⁴ Amennyiben a Gyógyszereszegetms x régió n kívüli nemzetközi árbevételének növekménye meghaladja a x M EUR-t, akkor minden egyes elért x mEUR értékű túlteljesítés 1 százalékponttal emeli a kifizethető részvénycsomagot, de mindösszesen legfeljebb 10 százalékponttal. Ezzel szemben minden egyes realizált x mEUR értékű elmaradás 2 százalékponttal csökkenti az ebben a komponensben kifizethető részvénycsomagot, de mindösszesen legfeljebb 10 százalékponttal.

²⁵ Amennyiben a mérföldkövek összesített teljesítése nem éri el a 80 %-ot, akkor minden egyes realizált 2 %-os elmaradás 1 százalékponttal csökkenti az erre a komponensre kifizethető részvénycsomagot (60%-os teljesítés alatt nincs kifizethető részvénycsomag ebben a komponensben).

A 2023. évre eső MRP kifizethetőség a 2022-2023. évi és 2023-2024. évi vállalati cél teljesülése, és a 2023. évi egyéni célok túlteljesítése alapján 111%.

Ezt az eredményt a 2022. évi egyéni célok részleges teljesítése miatti 5%-os kifizethetőségi korrekció (mínusz 5% pont), amelyet a 2024. évi kifizetéskor kell érvényesíteni, csökkentette, így **Orbán Gábor vezérigazgató** MRP kifizethetősége: 106%.

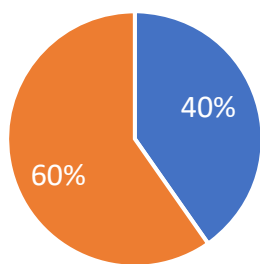
A 4.2. pont alatt szerepeltetett táblázatban a hosszú-távú változó javadalmazás az MRP összeget jelenti, amely mögött a következő százalékos mértékű teljesítések állnak: az MRP-célok Orbán Gábor esetében összesítve 106%-ra, míg a többi operatív Igazgató esetében 100%-ra teljesültek.

4.2. A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ (OPERATÍV) IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSA

A 2023. évi kifizetések a 4.1. pontban ismertettek alapján^{26, 27}:

Éves bruttó Ft értékek	Év	1. Javadalmazás rögzített összetevői						2. Javadalmazás változó összetevői				3. Rendkívüli tételek	4. Teljes javadalmazás	5. Javadalmazás változó összetevőinek aránya a Teljes javadalmazáshoz képest	
		Alapbér	Tiszteletdíj + Ülésdíj	Béren kívüli juttatások	Leány-vállalattól származó javadalmazás	Önkéntes Nyugdíj-pénztári hozzájárulás	Egyéb	Javadalmazás rögzített összetevői összesen	Egy évre szóló	Hosszútávú (több évre szóló)	Egyéb				Javadalmazás változó összetevői összesen
A Társasággal munkaviszonyban álló igazgatók															
Orbán Gábor vezérigazgató igazgatósági tag	2023	64 464 992	9 630 000	6 379 542	3 424 770	1 392 000	121 060	85 412 364	64 465 000	137 160 129	-	201 625 129		287 037 493	70%
	2022	57 825 006	8 554 000	6 542 961	3 537 090	1 200 000	350 000	78 009 057	52 042 500	132 700 322	-	184 742 822		262 751 878	70%
	2021	53 280 000	8 499 900	7 286 672	3 229 650	1 004 400	-	73 300 622	53 280 000	130 705 937	-	183 985 937	-	257 286 559	72%
Hamecz István gazdasági vezérigazgató-helyettes 2022. május 1-től igazgatósági tag 2022. április 12-től	2023	49 400 001	9 480 000	7 057 667	3 044 240	1 392 000	121 060	70 494 968	24 700 000	34 000 000		58 700 000		129 194 968	45%
	2022	31 244 313	5 296 000	2 317 203	2 277 601	938 358	253 543	42 327 018	12 897 531	14 307 087	-	27 204 617		69 531 636	39%
Bogsch Erik igazgatóság elnöke tanácsadó 2022. november 15-től	2023	25 472 996	11 340 000	3 798 815	3 501 920	1 392 000	121 060	45 626 791	4 330 410	30 000 000	4 148 056	38 478 466		84 105 257	46%
	2022	44 738 561	10 234 000	7 388 188	3 679 280	1 200 000	350 000	67 590 029	21 709 288	30 000 000	-	51 709 288		119 299 316	43%
	2021	45 649 024	10 177 950	6 226 911	3 343 280	1 004 400	-	66 401 565	22 814 513	30 000 000	-	52 814 513	854 488	120 070 566	44%

A Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók javadalmazása



- Javadalmazás rögzített összetevői összesen
- Javadalmazás változó összetevői összesen

²⁶ A leányvállalatoktól származó javadalmazás Ft-ban, éves átlagfolyamon került feltüntetésre.

²⁷ A 2023-ban megszolgált hosszú távú javadalmazás (ezáltal a Teljes javadalmazás) még függő komponens is tartalmaz (a 2023-2024-es átlagos árbevétel mértékére vonatkozóan). A feltételelesen megszolgált 2023. évi részvény javadalmazás Ft értékét 2023. dec. 30-i záró árfolyamon átszámítva került kimutatásra.

4.3. JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐINEK ÖSSZEFOGLALÁSA

A Társasággal munkaviszonyban álló (operatív) Igazgatók részére egyéb kifizetés nem történt 2023-ban.

A Javadalmazási politikában rögzítésre került célértékként, hogy az Igazgatók javadalmazása változó (azaz teljesítménytől függő) összetevőinek teljes összege az összes javadalmazásuk összegének legfeljebb 0-80%-a lehet. A 2023. évi Javadalmazási jelentésben rögzített egyéenkénti arány 0-70%, így a Javadalmazási politikának megfelelő.

A fentiekben részletezett juttatások kifizetésének feltétele, hogy a munkavállaló a kritériumok teljesülésének vizsgálatakor a Társaság munkavállalója legyen.

A teljesült kritériumok alapján, jogszerűen kifizetett jutalom (változó javadalmazás) nem követelhető vissza. 2023. során sem munkáltatói, sem munkavállalói oldalról nem jelentkezett ilyen követelés.

A javadalmazás változó, azaz teljesítménytől függő összetevőinek kifizetésére vonatkozó kritériumokat a Társaság következetesen a Társaság érdekeit figyelembe véve alkalmazta. A mérhető kritériumok teljesülésének mérésekor a Társaság a teljesülés százalékos arányát vette figyelembe. Nem mérhető kritériumok teljesítésének a Társaság azt tekintette, ha az adott kritérium maradéktalanul teljesítésre került.

4.4. NYUGDÍJ-CÉLÚ JUTTATÁS AZ OPERATÍV IGAZGATÓK SZÁMÁRA

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

Ezen túlmenően, az operatív Igazgatók az Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulásban (tagdíj-kiegészítésben, ld. 4.1.1. fejezet) minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint részesülhettek. A juttatás tényét és mértékét a reprezentatív Érdekképviselettel megkötött éves Bérfejlesztési megállapodás 2023. során a szerződés szerinti bruttó alaplábér 6%-ában rögzítette. A munkáltatói befizetés személyre szóló havi összege a mindenkor országos kötelező minimálbér 50 %-át nem haladhatja meg (2023. január 1-jétől 116.000,- Ft/fő/hó, 2023. december 1-jétől 133.400,- Ft/fő/hó). Ennek megfelelően történtek a kifizetések 2023-ban.

A juttatás célja megtakarítás képzése, a nyugdíjas évek anyagi biztonságának megteremtése, és az életszínvonal emelése, ezzel hozzájárulva a teljes javadalmazás versenyképességén keresztül az operatív igazgatók megtartásához.

5. JUTTATOTT VAGY FELKÍNÁLT RÉSZVÉNYEK ÉS RÉSZVÉNYOPCIÓK

A **Munkavállalói Résztulajdonosi Programon** (MRP) keresztül történő juttatások részvényalapú juttatások, de a juttatás kifizetése készpénzben történik, így az MRP programon keresztül nem történik részvényátadás. Az egyes MRP Javadalmazási Politikák kétéves megszolgálati időszaka miatt az egyes üzleti évekre egymást átlapolva két MRP Javadalmazási Politika fél-fél szakasza vonatkozik A 2023. üzleti évre az V. Javadalmazási Politika második szakasza és a VI. Javadalmazási Politika első szakasza vonatkozott.

A **munkavállalói értékpapír-juttatási program** (ld. 4.1.1. fejezet) a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 77/C.§. szerint lehetővé tett juttatási forma. Tárgyi program keretében a Társaság Richter többszörvényes juttatott ingyenesen a munkavállalók számára, a 2023. október 1. napján számolt, a Társaságnál munkaviszonyban eltöltött éveik számához rendelt forintösszeg alapján meghatározott darabszámban.

A Társaság Igazgatósága 2023-ban a munkavállalói értékpapír-juttatási program elfogadására és végrehajtására vonatkozó határozat meghozatalával egyidejűleg külön szabályzatot hagyott jóvá a program részletes szabályairól, meghatározva juttatásból való részesülés feltételeit. A munkavállalói értékpapír-juttatási programban - annak szabályzata alapján - a Társaság éves beszámolója készítésért felelős felső vezetők nem vehettek részt. A Társaság operatív Igazgatói közül ezért 2023-ban kizárólag Bogsch Erik részesülhetett ebben a juttatásban.

2023. során az Igazgatók részére a Társaság nem kínált fel egyéb részvényopciókat.

6. ÖSSZEHASONLÍTÓ INFORMÁCIÓK A JAVADALMAZÁS ÉS A TÁRSASÁG TELJESÍTMÉNYÉNEK VÁLTOZÁSÁRÓL

A Richter csoport 2023-as évét a termékei iránti töretlen bizalom és a várakozásokat is meghaladó kereslet jellemezte valamennyi üzletágban, amely rendkívül pozitív visszajelzés a betegek és a felíró orvosok részéről. 2023-ban a Társaság 805 milliárd Ft (2,11 milliárd euró) árbevételre ért el, a tisztított EBIT új történelmi csúcsra, 236 milliárd forintra (619 millió euróra) emelkedett, ami 15%-os növekedést jelent, és felülmúlta előrejelzéseinket.

A javadalmazás- és a Társaság / Richter csoport teljesítmény változásának összehasonlítása:

	2023	2022	Változás
A Társasággal munkaviszonyban nem álló Igazgatósági tagok egy főre (FTE-re) jutó átlagos éves javadalmazása			
Igazgatósági tagok	26 875 763 Ft	8 559 701 Ft	314% ²⁸
A Felügyelő bizottság tagjainak átlagos éves javadalmazása			
Felügyelő Bizottság elnöke	12 930 000 Ft	7 944 000 Ft	162% ²⁹
Felügyelő Bizottság tagjainak egy főre (FTE) jutó átlagos éves javadalmazása	6 906 000 Ft	5 728 800 Ft	120% ³⁰
A Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatósági tagok éves javadalmazása			
Orbán Gábor	287 037 493 Ft	262 751 878 Ft	109%
Hamecz István	129 194 968 Ft	69 531 636 Ft	185% ³¹
Bogsch Erik	84 105 257 Ft	119 294 678 Ft	70% ³²
A Társaság kiemelt éves teljesítmény mutatói			
Gyógyszergyártás árbevétele	747.446 MFt	656.343 MFt	114%
Konzolidált üzleti eredmény	190.238 MFt	153.555 MFt	124%
A munkavállalók éves javadalmazásának (személyi jellegű ráfordítás) átlaga			
Richter Gedeon Nyrt. munkavállalók	16 373 250 Ft	14 165 834 Ft	116%
Richter csoport munkavállalói	15 129 013 Ft	14 002 280 Ft	108%

A Richter csoport javadalmazási rendszere a Társaság Igazgatóságának véleménye szerint jól szolgálta a kiemelkedő teljesítmények elérését.

²⁸ A növekedés oka: 3.1.2. pontban részletezett új javadalmazási elemek bevezetése. 2023. évre a teljes testületre vonatkoztatva csak átlag adható meg, mivel az albizottsági tagok számára az albizottsági ülések után járó ülésdíjak folytán eltér az egyes nem operatív igazgatósági tagoknak 2023. év után kifizetett díjazás.

²⁹ A növekedés oka: 3.2.1. pontban részletezett új javadalmazási elemek bevezetése.

³⁰ A növekedés oka: 3.2.1. pontban részletezett új javadalmazási elemek bevezetése. 2023. évre a teljes testületre vonatkoztatva csak átlag adható meg, mivel az auditbizottsági tag felügyelőbizottsági tagok számára az auditbizottsági ülések után járó ülésdíjak folytán eltér az egyes felügyelőbizottsági tagoknak 2023. év után kifizetett díjazás.

³¹ A növekedés oka: az Igazgató munkaviszonya 2022. május 1-jén kezdődött a Társaságnál, 2023-ra vonatkozóan viszont teljes éves javadalmazást tüntettünk fel a táblázatban.

³² A csökkenés oka az Igazgató tisztségének évközi változása: 2022. november 14-ig Kereskedelemért, nemzetközi és kormányzati kapcsolatokért felelős főigazgató; 2022. november 15-től és 2023. december 31-ig (2023 teljes évben) tanácsadó.

A vezérigazgató 2023. évi alapbéremelése 12%-os mértékű volt, amely lényegesen alacsonyabb, mint az átlagos vállalati 21%-os alapbérfejlesztés a Richter Gedeon Nyrt.-nél. Teljes javadalmazása 9%-ot emelkedett 2022-höz viszonyítva (mert a hosszútávú javadalmazásának target értéke változatlan részvény-darabszámmal került megállapításra, ám túlteljesítésre került), amely szintén lényegesen alacsonyabb, mint a Richter Gedeon Nyrt. vagy a Richter csoport munkavállalóinak átlagos éves javadalmazásának növekedése.

A Társaság az Amerikai Egyesült Államok béli részvényesek információs igényeinek teljesítése céljából az alábbiakban az ún. CEO pay ratio-t is közzéteszi.

2023	2022
Csoportszintű kalkulált medián személyi ráfordítás (Ft)	
13 068 375 Ft	12 129 289 Ft
CEO pay ratio:³³	
21,96	21,66

³³ Vezérigazgatói éves javadalmazása / Richter csoport vezérigazgató nélküli összes munkavállalójának medián éves javadalmazása.

	2023.	2022.
Richter Gedeon Nyrt. összbér átlaga (Ft)	11 259 441	9 630 714
Richter Gedeon Nyrt. összbér mediánja (Ft)	9 725 856	8 342 478
Richter Gedeon Nyrt. medián aránya az átlaghoz képest (%)	86,4%	86,6%
Csoportszintű személyi jellegű ráfordítások CEO nélkül (e Ft)	179 763 342	165 664 270
Csoportszintű átlaglétszám (fő)	11 901	11 850
Csoportszintű átlag személyi jellegű ráfordítás (Ft)	15 129 013	14 002 280
Csoportszintű kalkulált medián személyi ráfordítás (Ft)	13 068 375	12 129 289
CEO javadalmazása (Ft)	287 037 493	262 751 878
Kalkuláció: CEO pay ratio	21,96	21,66

7. KITEKINTÉS 2024: VEZÉRIGAZGATÓI BÓNUSZ- ÉS MRP-CÉLOK

Orbán Gábor vezérigazgató rövid távú, 2024-re vonatkozó bónuszcéljait a következő táblázat mutatja be:

KPI	Kifizethető rész (target)
<p>50% kifizethető a következők szerint: vállalati eredmény cél I. fokozat: ha a gyógyszereszegettség speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri az első küszöböt.</p> <p>75% kifizethető a következők szerint: vállalati eredmény cél II. fokozat: ha a gyógyszereszegettség speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a második küszöböt.</p> <p>100% kifizethető a következők szerint: vállalati eredmény cél III. fokozat: ha a gyógyszereszegettség speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a harmadik küszöböt.</p> <p>100% és 110% közötti kifizetés minden egyes további 1% cEBIT növekedés esetén, egészen 110%-ig. Afelett nincs további kifizetés. ³⁴</p>	20%
X készítmény törzskönyvi sikeres beadás és befogadás	20%
WHC: az innovatív endometriózis készítmény (Ryeqo) globális forgalma eléri az x M EUR-t.	15%
GenMed: új termék portfólió ³⁵ árbevétele eléri a teljes GenMed árbevétel x%-át 2024-ben.	15%
932 Fázis 2. koncepció kialakítása	15%
<p>ESG célok:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minőségi cél (7.5%-os súly): Akcióterv készítése minden termelő telephelyen a karbon-lábnyom csökkentésére. - Mennyiségi cél (7.5%-os súly): Az anyavállalat GHG kibocsátásnak csökkentése legalább 2%-kal 2024-ben 2023-hoz viszonyítva 	15%

100 %-os kifizethetőség esetén a bónusz mértéke az alapbér 100%-a, és 110%-ot nem haladhatja meg a bónusz.

³⁴ cEBIT = Árbevétel - Értékesítés közvetlen önköltsége - Értékesítési és Marketing költségek - Kutatás és Fejlesztés költsége - Igazgatási költségek - Clawback költségek + Mérőföldkő bevételek. Amennyiben az így számolt cEBIT nem éri el az első küszöböt, akkor minden minden egyes realizált x mEUR értékű elmaradás 2 százalékponttal csökkenti az ebben a komponensben kifizethető bónuszt, de mindösszesen legfeljebb 20 százalékponttal.

³⁵ Új terméknek az elmúlt 5 évben bevezetett termékek minősülnek.

Orbán Gábor vezérigazgató hosszú távú, 2024-ben kitűzött MRP-teljesítménycéljait a következő táblázat mutatja be:

KPI	Kifizethető rész (target)
Vállalati KPI: a 2024-2025. évi. évi konszolidált Ft árbevétele átlagának (a devizás árbevételeket változatlan 2023. évi átlagárfolyamon átszámítva és a konszolidációba bevont vállalatok körének változásából származó hatást kiszűrve) meg kell haladnia a 2023. évi konszolidált árbevétel. <ul style="list-style-type: none"> o Egyáltalán NINCS MRP-n keresztüli javadalmazás, ha a vállalati KPI nem teljesül 	50%
50% kifizethető a következők szerint: vállalati eredmény cél I. fokozat: ha a gyógyszereszegettség speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri az első küszöböt. 75% kifizethető a következők szerint: vállalati eredmény cél II. fokozat: ha a gyógyszereszegettség speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a második küszöböt. 100% kifizethető a következők szerint: vállalati eredmény cél III. fokozat: ha a gyógyszereszegettség speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a harmadik küszöböt. ³⁶	20%
X készítmény törzskönyvi sikeres beadás és befogadás	5%
932 Fázis 2. koncepció kialakítása	5%
WHC: az innovatív endometriózis készítmény (Ryeqo) globális forgalma eléri az x M EUR-t.	5%
GenMed: új termék portfólió ³⁷ árbevétele eléri a teljes GenMed árbevétel x%-át 2024-ben.	5%
ESG célok: <ul style="list-style-type: none"> - Minőségi cél (5%-os súly): Akcióterv készítése minden termelő telephelyen a karbon-lábnyom csökkentésére. - Mennyiségi cél (5%-os súly): Az anyavállalat GHG kibocsátásnak csökkentése legalább 2%-kal 2024-ben 2023-hoz viszonyítva 	10%

100 %-os kifizethetőség esetén az MRP juttatás mértéke 15 ezer db részvény, túlteljesítések esetén maximálisan kifizethető 120% (18 ezer db részvény).

³⁶ cEBIT = Árbevétel - Értékesítés közvetlen önköltsége - Értékesítési és Marketing költségek - Kutatás és Fejlesztés költsége - Igazgatási költségek - Clawback költségek + Mérföldkő bevételek.

³⁷ Új terméknek az elmúlt 5 évben bevezetett termékek minősülnek.

8. ÖSSZEFOGLALÁS

A 2023. üzleti évben a Társaságnál a Javadalmazási politika végrehajtása teljes mértékben az elfogadott Javadalmazási politika előírásaival összhangban történt. A Társaság a Javadalmazási politikától eltérést nem alkalmazott, és változó javadalmazás visszakövetelésére vonatkozó lehetőség alkalmazása nem merült fel.

A Javadalmazási politika azon célja, hogy a Társaság legfőbb szintű vezetőinek teljesítményét ösztönözze a Társaság által kitűzött célok elérése, valamint a Társaság eredményes működése érdekében, a Társaság megítélése szerint a 2023. évben megvalósult.

Kelt: Budapest, 2024. március 8.

ZÁRADÉK

A jelentés a Richter Gedeon Nyrt. Igazgatóságának 2024. március 8. napján tartott ülésén került megtárgyalásra és az Igazgatóság a 38/2024. számú határozattal hagyta jóvá a jelentés éves rendes közgyűlés elé terjesztését - a Ptk. 3:268. § (3) bekezdése szerint - véleménynyilvánító szavazás céljából.

11/2024. 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 alapján a 2023. évről készített és az előterjesztés részét képező **javadalmazási jelentést**.

Határozattervezet mellett szavazott: 72.846.115

Az "igen" szavazatok aránya a leadott érvényes szavazatokhoz viszonyítva:

64,54%
