



Richter Gedeon
Fenntarthatósági Jelentés
2018-2019

Vezérigazgatói köszöntő	4	Jogi megfelelés	75
Főbb eredményeink	6	Klímvédelem	76
Kik vagyunk? – a Richter Csoport bemutatása	9	Vízfelhasználás és szennyvízkibocsátás	77
A Richter története	9	Gyógyszerek a környezetben	77
A cégcsoport	11	Nyersanyag-felhasználás	77
Tulajdonosi szerkezet	12	Levegőszennyezés	78
Felelős vállalatirányítás	12	Hulladék	78
Üzleti etika	26	Telephelyeink állapota (felszíni és felszín alatti vizek védelme)	78
Érintettek bevonása	32	Költségek és ráfordítások	79
Stabil háttér	36	Külföldi termelő leányvállalataink tevékenysége	82
Beszállítói lánc	39		
Termékfelelősség	41	Közösségeinkért	85
Stratégiai pillérek – terápiás fókusz	41	Egészség ezreknek, milliók a kórháznak	85
Termékpaletta	42	Richter a Nőkért	86
Kutatás és fejlesztés	44	Egészségügy támogatása alapítványi formában	88
Felelős marketing	48	Oktatás támogatása	88
Fogyasztók egészsége és biztonsága	50		
Gyógyszerbiztonság	52	A jelentésről	92
Munkatársainkért	56	Mellékletek	94
Foglalkoztatási kultúránk	56	GRI Index	106
Értékrendünk	57		
Toborzás, munkaerőpiaci helyzet	58		
Létszámadatok	59		
Sokszínűség és esélyegyenlőség	61		
Érdekképviselő	61		
Munkahelyi problémák jelentése	62		
Munkavállalói elkötelezettség	62		
Munka-magánélet egyensúly	63		
Juttatások	63		
Képzés-fejlesztés	65		
Munkahelyi egészség és biztonság	69		
Környezetünkért	75		
Környezetvédelmi irányítás	75		
Kiemelt környezetvédelmi célok	75		

Vezérigazgatói köszöntő

Tisztelt Partnerünk, tisztelt Munkatársunk! Kedves Olvasó!

A Richter majd 120 éves fejlődésének állandó építőelemei a hosszú távú gondolkodás és a folyamatos innováció. Hitvallásunk, hogy a jelen szükségleteinek kielégítését oly módon végezzük, hogy a következő generációk is bizalommal fordulhassanak felénk. A Richter vertikálisan integrált tevékenységének minden elemét áthatja ez a gondolkodás, legyen szó gyógyszergyártásról, kutatás-fejlesztésről, kereskedelemről vagy marketingről.

Gyógyszeripari vállalként speciális helyzetben vagyunk abból a szempontból, hogy küldetésünk szorosan kapcsolódik az ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok egyikéhez, az egészséges élet és jóllét biztosításához, amelynek része a biztonságos, megfizethető, minőségi és hatékony gyógyszerekhez való hozzáférés minél szélesebb körben. A hatékony gyógyszeres kezelések elérhetősége szempontjából kulcskérdés az olyan új terápiás lehetőségek kutatása is, amelyek kielégítetlen orvosi igényekre kínálnak megoldást. Ezért is vagyunk büszkék a cariprazine hatóanyagú originális készítményünkre, amelyet a jelentéstételi időszakban is számos új piacon tudtunk bevezetni, és amellyel nem csak a skizofrénia pozitív, hanem annak predomináns negatív tünetei is hatékonyan kezelhetők.

A számunkra stratégiai jelentőségű nőgyógyászati terápiás területen a 2018-2019 során megkötött számos ígéretes licenzmegállapodás és akvizíció révén újabb innovatív készítményekkel tudjuk bővíteni termékeink körét, amelyekkel megoldást kínálunk a leggyakoribb női problémákra és élethelyzetekre. A társadalombiztosítási kiadásokat csökkentő és ezáltal a betegek terápiához való hozzáférését megkönnyítő bioszimiláris készítmények terén is előrelépést könyvelhettünk el: 2019-ben vezettük be a világ számos piacára az első saját fejlesztésű bioszimiláris készítményünket, amely a csontritkulás kezelésére szolgál.



Az etikus magatartás alapkövét képezi mindennapi működésünknek, amely megjelenik többek közt a felelős marketing tevékenységben, vagy a tőzsdei jelenlétből is fakadó transzparenciában. Az elmúlt években folytattuk Globális Megfelelőségi Programunk kiterjesztését a Richter Csoportban, ezzel biztosítva, hogy az anyavállalat szigorú útmutatását követve, egyúttal a nemzetközi előírásokat is betartva alakítsák üzletmenetüket külföldi leányvállalataink.

Munkatársaink jóléte és szakmai fejlődése változatlanul kulcskérdés számunkra, hiszen a magas minőségű, innovatív termékek kifejlesztésének, előállításának és értékesítésének elengedhetetlen feltétele munkavállalóink szakmai felkészültsége és motiváltsága, amelyet a munkakörülmények folyamatos javításával és a számukra kidolgozott programokkal támogatunk.

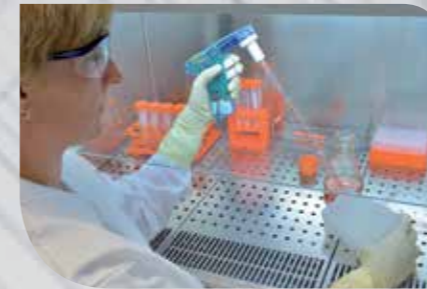
A környezeti és társadalmi fenntarthatóság szempontjaira is nagy hangsúlyt fektetünk, hiszen tudjuk, hogy hosszú távon üzletileg is úgy lehetünk csak sikeresek, ha minden tőlünk telhetőt megteszünk környezetünk védelme érdekében és felelősséget vállalunk társadalmunk iránt. Társadalmi programjainkban komoly hagyományokkal bír az egészségügyi, tudományos és oktatási kezdeményezések támogatása alapítványainkon keresztül, de már több mint egy évtizedes múltra tekint vissza a két zászlóshajó CSR programunk is, az egészségtudatosság fejlesztését célzó Richter Egészségváros, és a nők társadalmi elismerését szolgáló Richter a Nőkért programunk is.

Az elmúlt években egyre jobban felértékelődött a különböző stakeholderok, köztük főként a befektetők számára annak a jelentősége, hogy a vállalatok amellyel, hogy beépítik a fenntarthatósági szempontokat a működésükbe, azt láthatóvá is tegyék a külvilág számára. Felelős, a fenntarthatóság iránt elkötelezett nagyvállalként üdvözljük ezeket a trendeket és arra törekszünk, hogy az erre vonatkozó információkat minél szélesebb körben elérhetővé tegyük és a fenntarthatósági jelentésünkbe is beépítsük. Ennek jegyében bővítettük a közzétett adatok körét jelen beszámolóunkban, amit a jövőben újabb területekkel kívánunk kiegészíteni.

Orbán Gábor
vezérigazgató

ÁRBEVÉTEL

A Richter Csoport árbevétele **14,3%-kal nőtt**, 2019-ben 507,8 milliárd forintot (1561 millió eurót) tett ki.



INNOVÁCIÓ

1200 fős kutató-fejlesztő bázisával a Richter a közép-kelet-európai térség legjelentősebb gyógyszeripari K+F központja.



MUNKÁLTATÓ

A PwC online pályaválasztási felmérésének 2019-es jelölései alapján a gyógyszeripari kategóriában a **legvonzóbb Munkahely Díj győztese a Richter Gedeon Nyrt.** lett.

UTÁNPÓTLÁS

400 középiskolás tanulót és egyetemi hallgatót fogadtunk szakmai gyakorlat keretében, emellett **1600 fő** ismerkedett meg a gyógyszergyártás teljes vertikumával gyárlátogatás során.



LÉTSZÁM

A Richter Csoport létszáma **5%-kal nőtt** 2017-hez képest, a teljes állomány 13025 fő volt 2019 végén.



SZEREPVÁLLALÁS

A Richter Egészségváros keretében 2019 végéig 75 városban 187 ezer résztvevő **379 millió forint adományt** gyűjtött.



GYÓGYÍTÁS

Piacra került a Richter **első saját fejlesztésű bioszimiláris terápiája**, ami a csontritkulás kezelésére szolgál.

MEGFELELŐSÉG

A latin-amerikai és FÁK tagállamokbeli leányvállalatokra, képviseletre is **kiterjesztettük Globális Megfelelőségi Programunkat.**





Kik vagyunk? – a Richter Csoport bemutatása

A Richter Gedeon Nyrt. budapesti székhelyű, globális, innovációra épülő specializált gyógyszerész. A Társaság fő tevékenysége a gyógyszeripari termékek előállítása és értékesítése, amelyet kutatás-fejlesztés, számos leányvállalat és közös vezetésű társult vállalat támogat. Mindezek a társaságok az anyavállalattal együtt alkotják a Richter Csoportot. A Richter Csoport együttes teljesítménye többet jelent, mint az egyes vállalatok egyéni mutatóinak összege. Vertikálisan integrált működése a kutatás-fejlesztésben, a gyógyszergyártásban, a nagy- és kiskereskedelemben, valamint a marketingtevékenységben jelenik meg.

A Richter története

1901 – Iparengedély megszerzése, a Sas Patika megvásárlása. A fiatal magyar gyógyszerész, Richter Gedeon számos európai ország gyógyszergyártásával ismerkedik meg külföldi tanulmányútjai során. Figyelme a gyógyszeripar akkori legújabb kutatási területére irányul, mely az emberi szervezet hiánybetegségeit állati szervek kivonatából előállított készítményekkel gyógyítja. Megvásárolja a budapesti Sas patikát, melyben megkezdődik saját készítményeinek előállítása és forgalmazása.

1902 – Első organoterápiás készítményének forgalomba hozása. Mindössze egy évvel azután, hogy az adrenalint egy japán kutató először izolálja, Richter Gedeon saját eljárással előállított adrenalin tartalmú, vérnyomásemelő és vérzéscsillapító hatású készítményt hoz forgalomba.

1906 – Richter Gedeon megvásárolja Budapesten a kőbányai Cserkesz utca 63. szám alatti telket. Mivel készítményei egyre sikeresebbé válnak a külföldről importált gyógyszerekkel szemben, Richter az ipari termelés mellett dönt.

1907 – A termelés beindulása. Az organoterápiás készítményekkel párhuzamosan a szintetikusan előállított termékek fejlesztése is megkezdődik, akárcsak a gyógynövények ipari méretű feldolgozása.

1908 – Az első külföldi képviselet létrehozása Olaszországban. Külföldi kapcsolatainak felhasználásával Richter Gedeon fokozatosan terjeszti ki exporthálózatát.

1912 – A Kalmopyrin forgalomba hozása. A hatékony láz- és fájdalomcsillapító a mai napig gyártott, sikeres és közkedvelt termék.

1926 – A vállalat elsőként Magyarországon inzulint hoz forgalomba. Saját eljárással, ipari mennyiségben, a nemzetközi követelményeknek megfelelő minőségű inzulint állít elő a vállalat.

1929 – A Hormogland termékcsalád a barcelonai világkiállításon elnyeri a nagydíjat. Erre az időszakra esik az egész világot behálózó kereskedelmi- és képviseleti láncolat létrejötte, mely közel száz országban biztosítja a vállalat készítményeinek forgalmazását.

1931 – A vállalat a világ ösztromgyártó cégeinek élvonalába kerül.

1939 – A vállalatot hadiüzemmé nyilvánítják. Csökkentett önrendelkezés, az import és export tevékenységek lecsökkenése jellemzi ezt az időszakot.

1944 – Richter Gedeont meggyilkolják.

1948 – A vállalat államosításával kezdetét veszi a tervgazdálkodás. Pénzügyeit központosítják, exporttevékenységét a MEDIMPEX hatáskörébe vonják, felszámolják a kutatási tevékenységet. Termelési profilját, termékpallettáját leszűkítik.

1959 – Az 1950-es évek második felétől fokozatosan újraindul a kutatás és fejlesztés. Számos új készítménnyel gyarapszik a gyár palettája. Kiemelkedik az izomlazító Mydeton, mely széles indikációs területének köszönhetően nemzetközi sikereket ér el, s számos országban törzskönyvezik.

1966 – Forgalmomba kerül a vállalat első orális fogamzásgátló készítménye.

1977 – Forgalmomba kerül a vállalat legsikeresebb 20. századi originális terméke, az agyi keringést serkentő Cavinton.

1979 – Rohamos ütemű gyárfejlesztés. Párhuzamosan folyik a területi- és gyártási infrastruktúra bővítése és modernizációja. Jelentős és korszerű létesítmények épülnek, felépül az új Farmakológiai Kutatóközpont és Állatház, új zárt rendszerű hormontabletta-gyártó gépsort telepítenek.

1990 – Hazai szakmai vezetés alatt újraalakul a Richter Gedeon Vegyészeti Gyár Rt. Az új vezetés új célokat tűz ki: a Richternek kutatásra és fejlesztésre alapozott, marketing-orientált szervezetté kell válnia. Az új stratégia az innováció fokozását és a társaság működésének gazdaságosabbá tételét, hatékonyságának növelését követeli meg.

1992 – A export tevékenység átstrukturálása, piacok bővítése, saját kereskedelmi hálózat kialakítása. A Richter fokozatosan átveszi a Medimpex teljes export tevékenységet, és megvásárolja annak nyugati képviselőit. A FÁK piacain kiépíti saját képviselői hálózatát.

1994 – A régió első gyógyszercégeként a Richter részvényei nyilvános kibocsátás keretében tőzsdére kerülnek. A három lépésben lezajló sikeres privatizáció végére a vállalat alaptőkéje háromszorosára emelkedik.

1996 – Forgalmomba kerül a sebgyógyulást elősegítő originális készítmény, a Curiosin.

1998 – Megkezdődik a regionális terjeszkedés, termelő leányvállalatok létesülnek Romániában, Lengyelországban és Oroszországban.

2004 – Richter-Themis Medicare néven új, jellemzően hatóanyaggyártó vállalat alapítására kerül sor Indiában.

2007 – Németországban megalapul a Richter-Helm biotechnológiai vegyesvállalat.

2010 – A Társaság tovább erősíti nőgyógyászati tevékenységét: felvásárolja a svájci PregLem céget és a német Grünenthal fogamzásgátló portfólióját.

2012 – A Richter átadja debreceni Biotechnológiai üzemét.

2014 – Latin-amerikai terjeszkedés megkezdése.

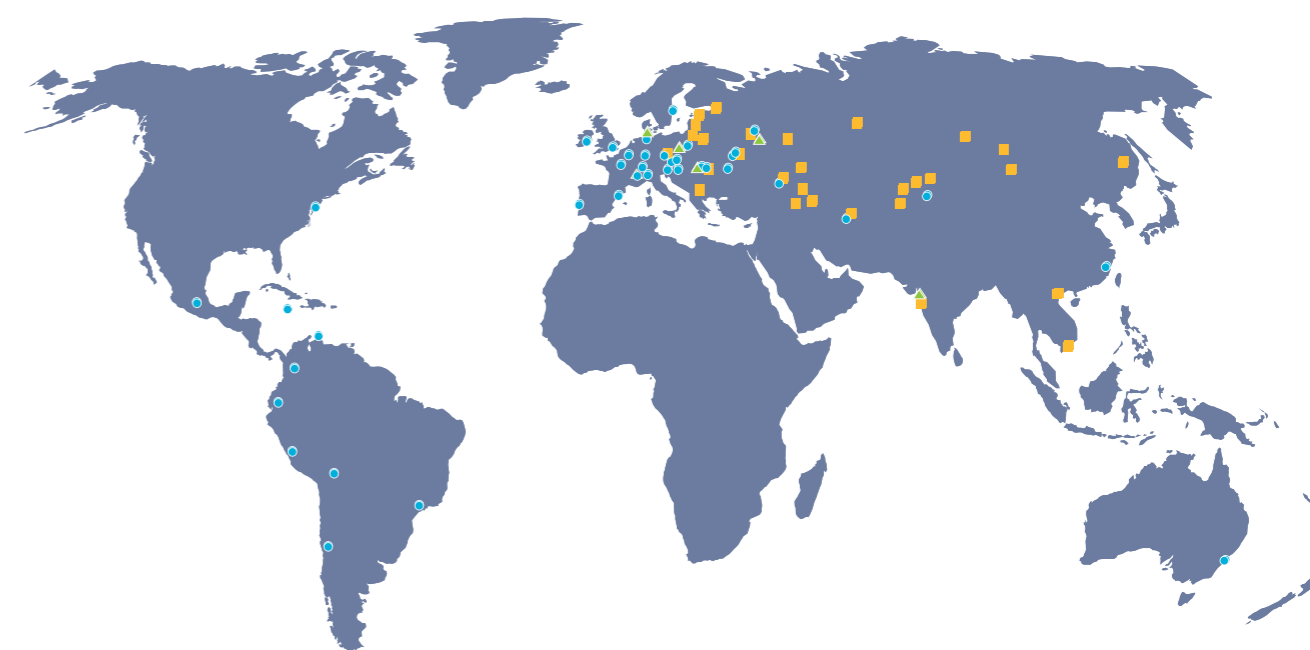
2017 – Ipartörténeti siker a magyar gyógyszersektor számára: Amerikában piacra kerül a Richter originális készítménye, a cariprazine hatóanyagot tartalmazó antipszichotikum. A gyógyszer Innovációs Nagydíjat kap Magyarországon.

2019 – Piacra kerül a Richter első saját fejlesztésű bioszimiláris terápiája, ami a csontritkulás kezelésére szolgál.

A cégcsoport

Hagyományos piacainkon működő termelő leányvállalataink, valamint specializált marketinghálózatunk kiépítése és folyamatos bővítése alapozta meg a Richter Csoport multinacionális jellegét. A Richter öt világrészre kiterjedő értékesítési tevékenységet folytat és több mint ötven országban van közvetlen jelen. A Richter Csoport összesen 71 tagvállalatból áll, melyből 51 vállalat profilja a gyógyszergyártás és -értékesítés, amely a core üzleti szegmensnek tekinthető, és a csoport árbevételének közel 80%-át teszi ki. További 11 vállalat profilja a gyógyszer-nagykereskedelem és -kiskereskedelem, és ezen felül további 9 vállalat foglalkozik egyéb, szolgáltatói tevékenységgel. A Richter Csoport összesen több, mint 13 000 munkavállalót foglalkoztat.

Több tagvállalat (Richter Gedeon Nyrt., GR Romania és GR Polska) K+F-tevékenységet is végez, ezen felül gyártó vállalatokra (GR Romania, GR Polska, GR RUS, Richter-Themis Medicare, Richter-Helm BioLogics), valamint marketing hálózati vállalatokra bontható a struktúra. Kiemelendő, hogy a marketing hálózati vállalatok között található olyan vállalatok, amelyek külkereskedelmi képviselő formájában működnek, és olyanok, amelyek leányvállalatként már nagyobb jogi önállósággal rendelkeznek.

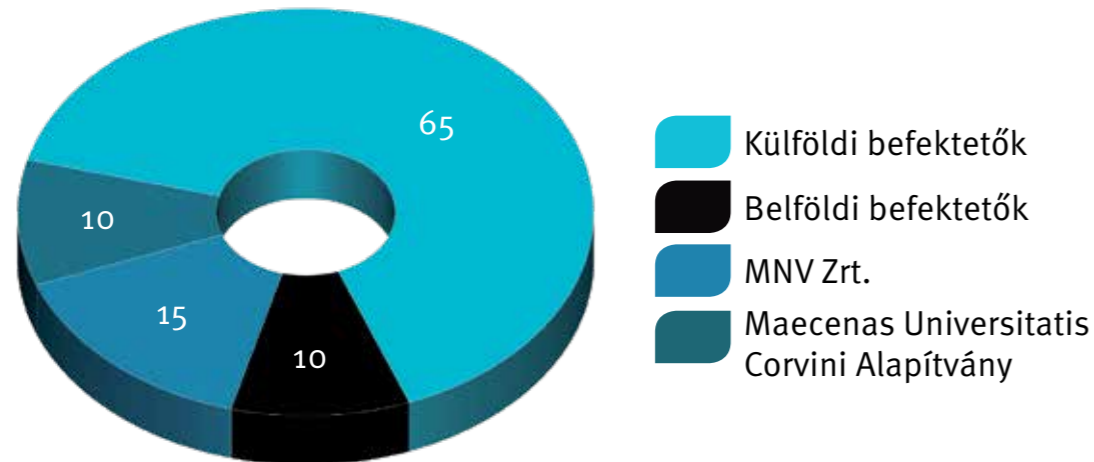


- ▲ Termelő leány- és közös vállalatok
- Kereskedelmi és marketing vállalatok
- Képviselői irodák

Tulajdonosi szerkezet

A Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. (MNV Zrt.) tulajdonában lévő részvényállomány 15 százalékra csökkent azt követően, hogy az Állam 10 százalékos részesedést a Maecenas Universitatis Corvini Alapítvány számára adott át. A belföldi befektetők aránya mintegy 10 százalékra emelkedett, a külföldi befektetők aránya pedig kismértékű csökkenés után 65 százalék körül alakult 2019 végén. A saját részvények aránya 0,36 százalékot tett ki.

A Társaság tulajdonosi szerkezete 2019. december 31-én (%)



Felelős vállalatirányítás

A Richter Csoport körébe tartozó egyes társaságok, leányvállalatok társaságirányítása (a vezetés, a belső irányítás kialakítása, a hatáskörök és a felelősség megosztása stb.) az adott társaságra, leányvállalatra irányadó nemzeti jogrendszer társasági jogi sajátosságainak és elvárásainak megfelelően kerül kialakításra. Erről bővebben a fejezet végén olvashatnak, „A Richter Csoport vállalatirányítási és ellenőrzési rendszere” szekcióban.

A magyar joghoz kapcsolódó társasági jogi előírásokra és követelményekre figyelemmel a Richter Gedeon Nyrt. elsődlegesen és kötelező jelleggel kizárólag a Richter Gedeon Nyrt-re (a továbbiakban: Társaság) jogosult és köteles felelős társaságirányítási rendszert kialakítani.

A felelős társaságirányítás azon általános elveit, mint a hatályos jogszabályi környezetnek, hatósági elvárásoknak, valamint az etikus üzleti magatartás követelményeinek való teljes körű megfelelés mind a Richter Gedeon Nyrt., mind a Richter Csoport követi és betartja. A Társaság ezen általános elveket meghaladóan a Budapesti Értéktőzsde Felelős Társaságirányítási Ajánlásait követi.

A Richter Gedeon Nyrt. vállalatirányítása

A Társaság működését az Alapszabály és a Szervezeti és Működési Szabályzat határozzák meg. Ezen alapvető dokumentumok mellett az igazgatósági és közgyűlési határozatok, szabályzatok (egy-egy folyamatra vonatkozóan), vezérigazgatói, vezérigazgató-helyettesi és igazgatói utasítások, valamint körlevelek szabályozzák a Társaság operatív működését.

Közgyűlés

A Társaság legfőbb szerve a Közgyűlés, amely a részvényesek összességéből áll. Az éves rendes közgyűlés hatáskörébe tartozik többek között az éves pénzügyi beszámoló elfogadására és az adózott eredmény felhasználására vonatkozó döntés; az Igazgatóság, Felügyelő Bizottság és az Audit Bizottság tagjainak megválasztása, illetve visszahívása; a könyvvizsgáló kinevezése; az Alapszabály módosítása és minden olyan döntés, amely a Társaság alaptörvényére számottevő hatással van; végezetül minden egyéb, az Alapszabályban a Közgyűlés hatáskörébe rendelt kérdés.

A Társaság minden üzleti év ötödik hónap utolsó napjáig évi rendes közgyűlést tart. Az évi rendes közgyűlést az Igazgatóság hívja össze, ha a Ptk. másképp nem rendelkezik. A közgyűlési hirdetmény (meghívó) tartalmazza a közgyűlés helyét, idejét és napirendjét, a közgyűlés megtartásának módját, a szavazati jog gyakorlásának az Alapszabályban rögzített feltételeit, valamint a közgyűlés határozatképtelensége esetére a megismételt közgyűlés helyét és idejét. A közgyűlési hirdetmény tartalmazza továbbá azt a tájékoztatást, mely szerint közgyűlésen az a részvényes, illetve részvényesi meghatalmazott vehet részt, akit legkésőbb a közgyűlés kezdőnapját megelőző második munkanapon bejegyezték a részvénykönyvbe, a közgyűlés napirendjének kiegészítésére vonatkozó jog gyakorlásához az Alapszabályban előírt feltételeket, valamint a közgyűlés napirendjén szereplő előterjesztések és határozati javaslatok eredeti és teljes terjedelmű szövege elérésének időpontjára, helyére és módjára vonatkozó tájékoztatást.

A közgyűléshez kapcsolódóan a Társaság a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok szerinti, előző üzleti évre vonatkozó konszolidált beszámolója, továbbá az egyedi éves beszámolója tervezetének és az Igazgatóság, valamint a Felügyelő Bizottság jelentésének lényeges adatait, az összehívás időpontjában meglévő részvények és szavazati jogok számára (arányára) vonatkozó összesítéseket, ideértve az egyes részvényosztályokra vonatkozó külön összesítéseket valamint a napirenden szereplő ügyekkel kapcsolatos előterjesztéseket, az azokra vonatkozó felügyelőbizottsági jelentéseket és a határozati javaslatokat, valamint a képviselő útján történő szavazáshoz használandó nyomtatványokat a Társaság honlapján a közgyűlést megelőzően legalább huszonegy nappal, az Igazgatóság valamint a Felügyelő Bizottság tagjainak nevét, valamint a tagoknak e minőségükben nyújtott valamennyi pénzbeli és nem pénzbeli juttatást tagonként és a juttatás jogcíme szerint részletezve pedig a közgyűlés összehívásával egyidejűleg nyilvánosságra hozza.

A meghirdetett napirendi pontok között nem szereplő ügyeket a közgyűlés csak akkor tárgyalhatja meg és ilyen ügyekben a közgyűlés csak akkor hozhat döntést, ha valamennyi részvényes jelen van, és ahhoz egyhangúan hozzájárul.

Azon ügyek kivételével, amelyekben az érvényes határozathozatalhoz az Alapszabályban meghatározott szavazati arányokból következően magasabb létszám szükséges, a közgyűlés határozatképes, ha a szavazásra jogosító részvények által megtestesített szavazatok több mint felét képviselő részvényesek személyesen vagy képviselő útján a közgyűlésen megjelentek és részvényesi vagy képviselői minőségüket megfelelően igazolták. A közgyűlés egy alkalommal felfüggeszthető. Ha a közgyűlést felfüggesztik, azt harminc napon belül folytatni kell. A határozatképességet minden határozathozatalnál vizsgálni kell. A határozatképesség szempontjából az tekinthető jelenlevőnek, aki „igen”, „nem” vagy „tartózkodás” szavazatot ad le személyesen vagy képviselője útján.

Határozatképtelenség esetén a közgyűlést meg kell ismételni. A nem határozatképes és a megismételt közgyűlés között legalább tíz és legfeljebb huszonegy nap telhet el. A megismételt közgyűlés az eredeti közgyűlés napirendjén szereplő ügyekben – azon ügyek kivételével, amelyekben adott esetben az érvényes határozathozatalhoz az Alapszabályban meghatározott szavazati arányokból következően magasabb létszám szükséges – határozatképes, ha a Társaság által kibocsátott szavazásra jogosító részvények által megtestesített szavazatok több mint 20%-át képviselő részvényesek személyesen vagy képviselő útján a közgyűlésen megjelentek és részvényesi vagy képviselői minőségüket megfelelően igazolták.

A Társaság 2018-ban április 25-én, 2019-ben április 24-én tartotta meg éves rendes közgyűlését. A Társaság közgyűlése mind 2018-ban, mind 2019-ben előzetes regisztrációhoz kötötten nyilvános volt a sajtó képviselői számára.

A részvényesi jogok tartalma és gyakorlásuk módja

A részvényesi jogok gyakorlásához a jogosultság megállapítására tulajdonosi megfeleltetés útján kerül sor. Minden részvényes jogosult a közgyűlésen részt venni, a Polgári Törvénykönyvben (Ptk.) megszabott keretek között felvilágosítást kérni, észrevételt és indítványt tenni. A részvényesek a közgyűlési jogaikat meghatalmazott képviselő útján is gyakorolhatják. A képviselő lehet nem részvényes is. A közgyűlésen részt venni szándékozó részvényes, illetve részvényesi meghatalmazott nevét a közgyűlés kezdő napját megelőző második munkanapig kell a részvénykönyvbe bejegyezni.

A közgyűlés napirendjére tűzött ügyre vonatkozóan az Igazgatóság köteles minden részvényesnek a napirendi pont tárgyalásához szükséges tájékoztatást megadni úgy, hogy a részvényes – a közgyűlés napja előtt legalább nyolc nappal benyújtott írásbeli kérelmére – a szükséges felvilágosítást a közgyűlés napja előtt legalább három nappal megkapja.

A szavazati jog korlátai:

Minden 100,-Ft névértékű részvény egy szavazatra jogosít azzal, hogy a közgyűlésen a részvényes saját maga javára vagy más részvényes képviselőjeként, egyedül vagy más kapcsolt személlyel (személyekkel) együtt, nem jogosult a közgyűlésen jelen lévő illetve képviselt részvényesek által képviselt szavazati jogok 25%-át meghaladó mértékben szavazati jogot gyakorolni.

Igazgatóság

Az Igazgatóság a Társaság legfőbb döntéshozatali szerve, kivéve azokat a kérdéseket, amelyek közvetlenül a részvénytulajdonosok döntési jogkörébe tartoznak. Az Igazgatóság tevékenységét a Társaság Alapszabálya, a Közgyűlés határozatai és a mindenkor hatályos jogszabályok szerint végzi.

Az Igazgatóság feladatkörében áttekinti és jóváhagyja a Társaság jövőképét, stratégiai irányelveit és programjait, valamint a szokásos üzletmeneten túlmutató tranzakcióit. Nyomon követi és rendszeresen értékeli a Társaság teljesítményét, valamint az Ügyvezetőség tevékenységét. Hatáskörébe tartozik a vezérigazgató kiválasztása, szerződtetése, teljesítményének értékelése és javadalmazásának meghatározása. Biztosítja a jogszabályokban és az Etikai Kódexbe foglalt normák betartását és érvényesülését.

Az Igazgatóság tagjait a Polgári Törvénykönyv előírásaival és a Társaság Alapszabályának rendelkezéseivel összhangban a Közgyűlés választja meg, határozott időre, esetenként legfeljebb öt évre. Az Igazgatóság legalább 3 és legfeljebb 11 tagból áll.

Az Igazgatóság elnöke: Bogsch Erik (nem független)

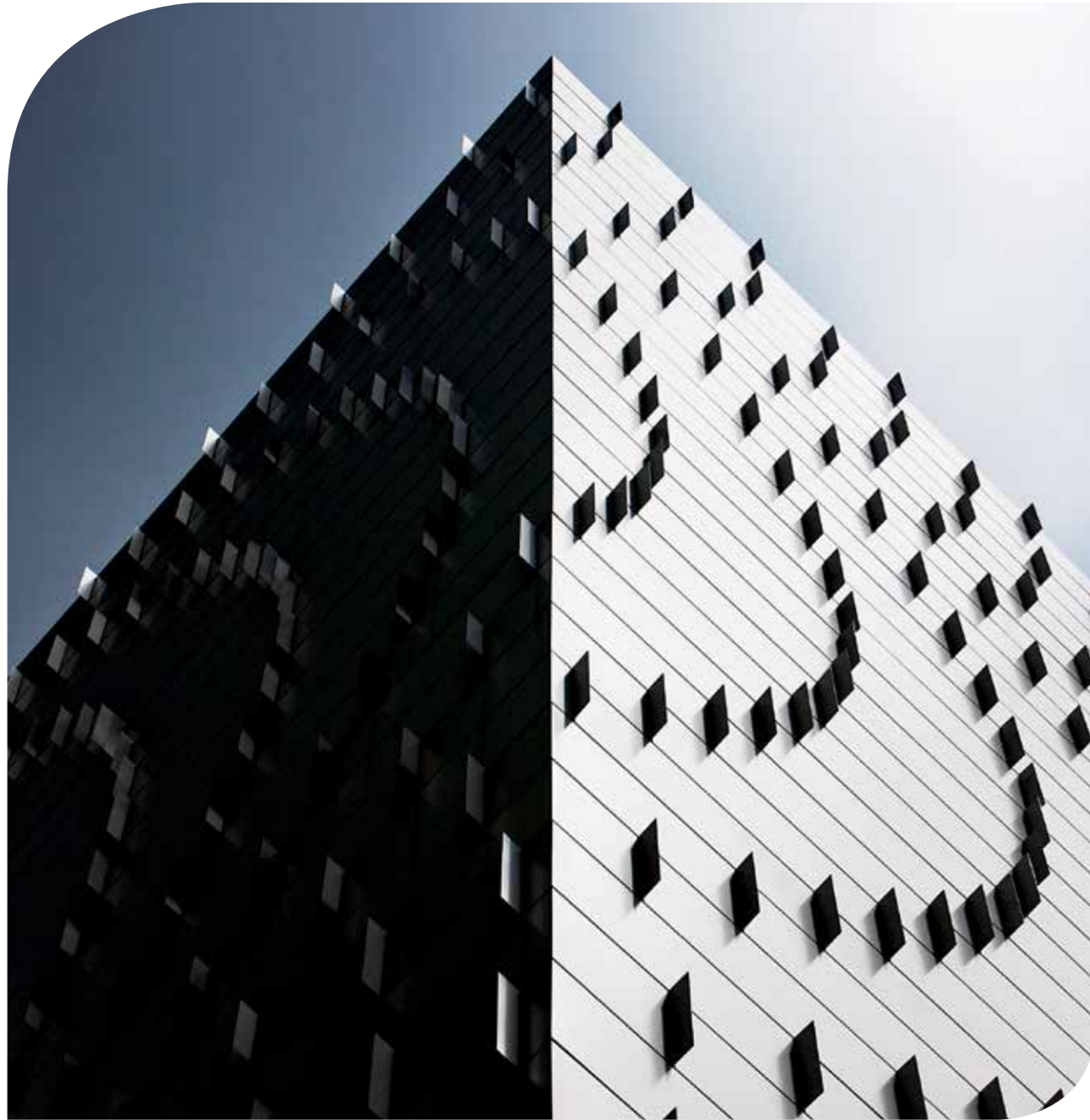
Az Igazgatóság tagjai: Dr. Bagdy György (független) /2019. április 24. napjától/
Csák János (független) /2019. augusztus 31. napjáig/
Dr. Gulácsi Gábor (nem független)
Dr. Hardy Ilona (független)
Lantos Csaba (független)
Orbán Gábor (nem független)
Dr. Perjés Gábor (független) /2018. április 25. napjáig/
Dr. Pandurics Anett (független) /2018. április 25. napjától/
Szécsényi Bálint (független) /2018. április 25. napjától/
Dr. Szivek Norbert (független) /2019. április 24. napjáig/
Prof. Dr. Vizi E. Szilveszter (független)
Dr. Zolnay Kriszta (független)

Az Igazgatóság tagjainak részletes bemutatása a Társaság honlapján található (www.richter.hu).

A testület tagjainak többsége nem áll a Társaság alkalmazásában. A Társaság álláspontja szerint az Igazgatóság független tagjai semmilyen gazdasági vagy egyéb anyagi természetű kapcsolatban nem állhatnak a Társasággal és feladatuk az, hogy az Ügyvezetőségtől független véleményt nyilvánítsanak a testület tanácskozásain és elfogulatlanul ítélik meg annak döntéseit.

A Társaság az igazgatósági tagokra, mint vezető tisztségviselőkre a Ptk.-ban a felügyelőbizottsági tagokra előírt függetlenségi követelményekkel azonos kritériumokat alkalmazza¹. Ezen kritériumokat figyelembe véve a Társaságtól független igazgatósági tagok száma hét fő volt 2019 végén.

¹ A Ptk. azon nyilvánosan működő részvénytársaságok esetében, ahol nem egységes irányítási rendszer (igazgatótanács), hanem ún. duális rendszer – azaz az igazgatóság mellett önálló felügyelőbizottság működik – az igazgatósági tagok vonatkozásában nem határoz meg függetlenségi követelményeket.



Az Igazgatóság elnökét és – amennyiben szükségét látják – helyettes elnökét az Igazgatóság tagjai választják meg maguk közül. Az Igazgatóság elnökét az Igazgatóság által meghatározott időtartamra választja az Igazgatóság. Az Igazgatóság e megbízást bármikor visszavonhatja. Ha az Igazgatóság elnökének vagy helyettes elnökének bármely okból megszűnik igazgatósági tagsága, akkor megszűnik igazgatósági elnöki vagy helyettes elnöki tisztsége is.

A Társaság vezérigazgatója jelenleg egyben az Igazgatóság tagja. A Társaság irányítási politikájának kulcseleme az Igazgatóság elnöke és a vezérigazgató tisztségének egymástól való elkülönítése. A vezérigazgató és az Igazgatóság elnökének feladatait két külön személy látja el.

Az Igazgatóság rendszeresen ülésezik, meghatározott munkaterv alapján tekinti át a Társaság üzleti tevékenységét. A munka hatékonysága érdekében az Igazgatóság az előzetesen megküldött felkészítő

anyagokat átolvasva és az egyes területekért felelős meghívott vezetőket meghallgatva tárgyalja meg a napirenden lévő kérdéseket. Az Igazgatóság mint testület jár el és hoz határozatot. Az Igazgatóság határozatait egyszerű szótöbbséggel hozza. Bármelyik igazgatósági tag kívánságára az elnök titkos szavazást köteles elrendelni. Az Igazgatóság üléseiről jegyzőkönyv készül, határozatai dokumentálásra kerülnek.

Az Igazgatóság a 2018. évi üzleti évben 94,45% átlagos részvételi arány mellett tíz alkalommal, a 2019. évi üzleti évben 91,36% átlagos részvételi arány mellett tíz alkalommal ülésezett.

Az Igazgatóság tagjainak díjazását a közgyűlés állapítja meg. Az Igazgatóság tagjai e minőségükben 2018. és 2019. évben kizárólag pénzbeli juttatásban részesültek.

A Richter Gedeon Nyrt. Igazgatósága tagjainak e minőségükben 2018-2019. évben nyújtott valamennyi pénzbeli és nem pénzbeli juttatás, testületi tagonként (Ft)

Név	Tisztség	Megbízás időtartama	2018	2019
Bogsch Erik	Igazgatóság tagja, és egyben elnöke	2017. április 26-tól a 2020. évi rendes közgyűlésig	7 800 000	8 220 000
Dr. Bagdy György	Igazgatóság tagja	2019. április 24-től a 2022. évi rendes közgyűlésig	--	4 560 000
Csák János	Igazgatóság tagja	2017. április 26-tól a 2019. augusztus 31-i lemondásáig	6 489 600	4 560 000
Dr. Gulácsi Gábor	Igazgatóság tagja	2016. április 26-tól a 2019. évi rendes közgyűlésig	6 489 600	6 840 000
Dr. Hardy Ilona	Igazgatóság tagja	2017. április 26-tól a 2020. évi rendes közgyűlésig	6 489 600	6 840 000
Lantos Csaba	Igazgatóság tagja	2016. április 26-tól a 2019. évi rendes közgyűlésig	6 489 600	6 840 000
Orbán Gábor	Igazgatóság tagja	2017. április 26-tól a 2020. évi rendes közgyűlésig	6 489 600	6 840 000
Dr. Perjés Gábor	Igazgatóság tagja	2017. április 26-tól 2018. április 25-ig	2 163 200	--
Pandurics Anett	Igazgatóság tagja	2018. április 25-től a 2021. évi rendes közgyűlésig	4 326 400	6 840 000
Szécsényi Bálint	Igazgatóság tagja	2018. április 25-től a 2021. évi rendes közgyűlésig	4 326 400	6 840 000
Dr. Szivek Norbert	Igazgatóság tagja	2016. április 26-tól a 2019. évi rendes közgyűlésig	6 489 600	2 280 000
Prof. Dr. Vizi E. Szilveszter	Igazgatóság tagja	2017. április 26-tól a 2020. évi rendes közgyűlésig	6 489 600	6 840 000
Dr. Zolnay Kriszta	Igazgatóság tagja	2017. április 26-tól a 2020. évi rendes közgyűlésig	6 489 600	6 840 000

Az Igazgatóság tagjai kötelezettségeik megszegésével a Társaságnak okozott kárért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősségnek a Ptk.-ban meghatározott szabályai szerinti felelősséggel tartoznak.

Az Igazgatóság albizottságai

Az Igazgatóság 2004-ben a döntés-előkészítési folyamatok hatékonysága érdekében két albizottságot hozott létre. Az albizottságok legkevesebb három igazgatósági tagból állnak. Az albizottságok tagjait az Igazgatóság választja, az adott tag igazgatósági mandátumával megegyező időre. Az albizottságok feladatait az Igazgatóság határozza meg.

A Társaságnál a következő albizottságok működnek:

Társaságirányítási és Jelölő Albizottság

A Társaságirányítási és Jelölő Albizottságnak három, a Társasággal alkalmazotti viszonyban nem álló, független tagja van. A tagok megbízatásának időtartama megegyezik az igazgatósági tagi megbízatásuk időtartamával.

Az Albizottság elnöke: Prof. Dr. Vizi E. Szilveszter (független)

Tagjai: Dr. Perjés Gábor (független) /2018. április 25. napjáig/
Dr. Hardy Ilona (független) /2018. április 25. napjától/
Csák János (független) /2019. augusztus 31. napjáig/
Dr. Bagdy György (független) /2019. november 4. napjától/

Az Albizottság egyes tagjainak bemutatása a Társaság honlapján, az igazgatósági tagok bemutatása keretében érhető el.

Az Albizottság az igények figyelembevételével javaslatot tesz az Igazgatóság részére annak célszerű létszámára és feladatára vonatkozóan. Az albizottság további feladatai közé tartozik az igazgatósági taggá válás feltételeinek megállapítása, a lehetséges jelöltek alkalmasságának értékelése, tájékoztató a jelöltek végzettségéről, illetve szakmai előéletéről, továbbá a társaságirányítási alapelvek nyom követése és javaslattétel a szükséges változtatásokra. A Társaságirányítási és Jelölő Albizottság kizárólag független igazgatósági tagokból áll.

A Társaságirányítási és Jelölő Albizottság mint testület jár el, és hoz határozatot. Az Albizottság üléséről jegyzőkönyv készül, határozatai dokumentálásra kerülnek.

A Társaságirányítási és Jelölő Albizottság a 2018. évi üzleti évben 100% átlagos részvételi arány mellett négy alkalommal, a 2019. évi üzleti évben 100% átlagos részvételi arány mellett egy alkalommal ülésezett.

A Társaságirányítási és Jelölő Albizottság tagjai az albizottság keretében végzett tevékenységükért külön, az igazgatósági tagi tiszteletdíjukat meghaladó juttatásban nem részesülnek.

Javadalmazási Albizottság

A Javadalmazási Albizottságnak három tagja van. Az Albizottság tagjai többségében függetlenek, a társasággal alkalmazotti viszonyban nem állnak. Az albizottság tagok megbízatásának időtartama megegyezik az igazgatósági tagi megbízatásuk időtartamával.

Az Albizottság elnöke: Lantos Csaba (független)

Tagjai: Dr. Gulácsi Gábor (nem független)
Dr. Perjés Gábor (független) /2018. április 25. napjáig/
Dr. Pandurics Anett (független) /2018. április 25. napjától/

Az Albizottság egyes tagjainak bemutatása a Társaság honlapján az igazgatósági tagok bemutatása keretében érhető el.

A Javadalmazási Albizottság javaslatot tesz a megválasztott tisztségviselők éves, illetve hosszú távú célfeladatainak megállapítására. Az albizottság további feladatai közé tartozik a pénzbeli javadalmazás és részvényjuttatás által megvalósuló vállalati ösztönzési rendszerek Igazgatóság részére történő véleményezése, valamint a vezérigazgató kompenzációjára tett javaslat előkészítése. A Társaság megítélése szerint a Javadalmazási Albizottság hatékony működéséhez elengedhetetlen, hogy az albizottság munkájában a Társaság operatív működéséről közvetlen tapasztalatokkal bíró igazgatósági tag is részt vegyen. A Javadalmazási Albizottság a 2018. évi üzleti évben 100% átlagos részvételi arány mellett kettő alkalommal, a 2019. évi üzleti évben 100% átlagos részvételi arány mellett három alkalommal ülésezett. A Javadalmazási Albizottság tagjai az albizottság keretében végzett tevékenységükért külön, az igazgatósági tagi tiszteletdíjukat meghaladó juttatásban nem részesülnek.

Felügyelő Bizottság

A Társaság működésének ellenőrzését a **Felügyelő Bizottság** végzi. A Társaság Alapszabálya értelmében a Felügyelő Bizottság legalább öt, legfeljebb kilenc tagból áll. A Felügyelő Bizottság tagjait a Közgyűlés választja meg, esetenként legfeljebb három évre. Az Alapszabály rendelkezése értelmében mindaddig, amíg a Társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak száma éves átlagban a kettőszáz főt meghaladja, a Társaság munkavállalói részt vesznek a Társaság működésének ellenőrzésében. Ilyen esetben a Felügyelő Bizottság tagjainak egyharmada a munkavállalók képviselőiből áll. Az egyharmadot tört szám esetén a munkavállalókra kedvezőbb módon kell kiszámítani. A többi tag a Társaságtól független személy.

A testület jelenleg 5 tagból áll. A Társaság Felügyelő Bizottságának tagjaira a Ptk.-ban a felügyelőbizottsági tagokra előírt függetlenségi követelmények alkalmazandók. Ezen követelményeket figyelembe véve a Felügyelő Bizottság összetételében maradéktalanul érvényesül a független tagok többségének elve. A Felügyelő Bizottságban 2 fő munkavállalói küldött a dolgozói oldalt képviseli, míg 3 fő a Társaságtól független, külső személy.

Felügyelő Bizottság elnöke: Dr. Chikán Attila (független)

Felügyelő Bizottság tagjai: Prof. Dr. Bedros Jonathán Róbert (független)
Dr. Méhész Tamásné (független) /2018. április 25. napjáig/
Dr. Harmath Zsolt (független) /2018. április 25. napjától/
Kovácsné dr. Kozsda Éva (munkavállalói küldött) (nem független)
Kovácsné Csikós Klára (munkavállalói küldött) (nem független)

A Felügyelő Bizottság tagjainak bemutatása a Társaság honlapján található.

A testület a jogszabályoknak megfelelően, a munkatervében meghatározott témákban az ügyrendje szerint, rendszeresen ülésezik, és hoz határozatot; továbbá eljár minden olyan alkalommal, amikor ezt a Társaság operatív tevékenysége megkívánja. A testület javaslatot terjeszt az Igazgatóság elé, megtárgyalja a Társaság stratégiáját, pénzügyi eredményeit, beruházási politikáját, illetve belső vizsgálati és ellenőrzési rendszerét. Megbeszélései alkalmával a Felügyelő Bizottság rendszeres és megfelelően részletezett tájékoztatást kap a Társaság irányításáról, elnöke tanácskozási joggal jogosult részt venni

az igazgatósági üléseken. A Felügyelő Bizottság üléseiről jegyzőkönyv készül, határozatai dokumentálásra kerülnek.

A Felügyelő Bizottság a 2018. évi üzleti évben 96% átlagos részvételi arány mellett tíz alkalommal, a 2019. évi üzleti évben 97,5 % átlagos részvételi arány mellett nyolc alkalommal ülésezett.

A Felügyelő Bizottság díjazását a közgyűlés állapítja meg. A Felügyelő Bizottság tagjai 2018. és 2019. évben kizárólag pénzbeli juttatásban részesültek.

A Richter Gedeon Nyrt. Felügyelő Bizottsága tagjainak e minőségükben 2018-2019. évben nyújtott valamennyi pénzbeli és nem pénzbeli juttatás, testületi tagonként (Ft)

Név	Tisztség	Megbízás időtartama	2018	2019
Dr. Chikán Attila	Felügyelő Bizottság elnöke	2018. április 25-től a 2021. évi rendes közgyűlésig	5 740 800	6 840 000
Prof. Dr. Bedros Jonathán Róbert	Felügyelő Bizottság tagja	2018. április 25-től a 2021. évi rendes közgyűlésig	4 680 000	4 920 000
Méhész Tamásné	Felügyelő Bizottság tagja	2015. április 28-tól a 2018. évi rendes közgyűlésig	1 560 000	--
Dr. Harmath Zsolt	Felügyelő Bizottság tagja	2018. április 25-től a 2021. évi rendes közgyűlésig	3 120 000	4 920 000
Kovácsné Csikós Klára	Felügyelő Bizottság tagja	2018. április 25-től a 2021. évi rendes közgyűlésig	4 680 000	4 920 000
Kovácsné dr. Kozsda Éva	Felügyelő Bizottság tagja	2018. április 25-től a 2021. évi rendes közgyűlésig	4 680 000	4 920 000

Audit Bizottság

A Társaságnál háromtagú Audit Bizottság működik, amelynek tagjait a Közgyűlés a Felügyelő Bizottság független tagjai közül választja. Az Audit Bizottság elnökét a Felügyelő Bizottság jelöli ki. Az Audit Bizottság tagjainak együttesen rendelkezniük kell a Társaság tevékenysége szerinti ágazattal kapcsolatos szaktudással. Az Audit Bizottság legalább egy tagjának számviteli vagy könyvvizsgálói képzettséggel kell rendelkeznie.

Az Audit Bizottság felelős a Társaság belső számviteli rendjének ellenőrzéséért. Továbbá – egyebek mellett – az Audit Bizottság feladat- és hatáskörébe tartozik a könyvvizsgálóval kapcsolatos szakmai követelmények, függetlenségi és összeférhetlenségi előírások érvényre juttatásának ellenőrzése, valamint az állandó könyvvizsgáló által a konszolidált és az egyedi beszámolók könyvvizsgálatán kívül a Társaság vagy a Társaság által kontrollált vállalkozások számára nyújtott egyéb szolgáltatások figyelemmel követése.

Az Audit Bizottság mint testület jár el, és hoz határozatot. A bizottság üléseiről jegyzőkönyv készül, határozatai dokumentálásra kerülnek.

Az Audit Bizottság a 2018. évi üzleti évben 100% átlagos részvételi arány mellett öt, a 2019. évi üzleti évben 100% átlagos részvételi arány mellett négy ülést tartott. Az Audit Bizottság a 2018-as üzleti évben további összesen öt alkalommal, 2019-es évben összesen hat alkalommal tanácskozott és hozott határozatot ülés tartása nélkül.

Az Audit Bizottság tagjai:

Dr. Chikán Attila

Prof. Dr. Bedros Jonathán Róbert

Méhész Tamásné /2018. április 25. napjáig/

Dr. Harmath Zsolt /2018. április 25. napjától/

Az Audit Bizottság tagjai az Audit Bizottság keretében végzett tevékenységükért külön, a felügyelőbizottsági tagi tiszteletdíjukat meghaladó juttatásban nem részesülnek.

Az Ügyvezetőség

Az **Ügyvezetőség** feladata a Társaság operatív tevékenységének irányítása. A testület elnöki teendőit a Társaság vezérigazgatója látja el. Annak érdekében, hogy a testület a stratégiai célkitűzések megvalósítására összpontosítson, kizárólag az Ügyvezetőség tagjai vesznek részt a munkában.

Az Ügyvezetőség döntés-előkészítő fórum, melyben valamennyi tagnak véleménykifejtési joga és kötelezettsége van. Az Ügyvezetőség tagjai által kifejtett vélemények alapján a végső döntést – hatáskörtől függően – a vezérigazgató vagy az Igazgatóság hozza.

A Társaság a szervezeti munkamegosztás keretében 2017. november 1. napjától önálló főigazgatói státuszt hozott létre a kereskedelem, a nemzetközi és kormányzati kapcsolatok közvetlen felügyeletére. A főigazgató elsődleges feladata a Társaság specialty pharma irányba megkezdett építkezésének folytatása a nyugat-európai és tengerentúli piacokon létrehozott hálózatok fejlesztésével, valamint a magas hozzáadott értékű, túlnyomórészt innovatív termékportfólió folyamatos bővítésével.

A fenntartható fejlődés alapelveinek figyelembevételével elsősorban a vezérigazgató, de az irányítása alá tartozó területet illetően minden felső- és középszintű feladata.

Az Ügyvezetőség tagjai:

Orbán Gábor vezérigazgató

Bogsch Erik kereskedelemért, nemzetközi és kormányzati kapcsolatokért felelős főigazgató

Dr. Gulácsi Gábor gazdasági vezérigazgató-helyettes

Horváth Tibor kereskedelmi igazgató

Kovács Lajos műszaki igazgató /2019. február 5. napjáig/

Radó András termelési és logisztikai igazgató, vezérigazgató-helyettes /2019. január 2. napjáig/

Dr. Greiner István kutatási igazgató

Dr. Thaler György fejlesztési igazgató

Az Ügyvezetőség tagjainak bemutatása a Társaság honlapján található.

Javadalmazás rendszere, átláthatósága

A Társaság nem fogalmazott meg javadalmazási irányelveket az Igazgatósági tagok, a felügyelőbizottsági tagok, valamint a vezérigazgató és a menedzsment tagjai tekintetében. Az Igazgatóság és a Felü-

gyelő Bizottság tagjai fix összegű díjazás ellenében látják el tisztségüket, amelyek összegét a Társaság közgyűlése évről évre külön napirendi pont keretében hagy jóvá.

A közgyűlés elé terjesztett Éves beszámoló kiegészítő melléklete tartalmazza az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjainak, továbbá a kulcspozíciókat betöltő vezetőknek az összesített javadalmazását. Az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjainak javadalmazására vonatkozó közgyűlési határozatok a Társaság honlapján a nyilvánosság számára közzétételre kerültek, továbbá a Társaság az Alapszabály 11.6. pontjának megfelelően személyenként, jogcímekre lebontva és összesítve, a közgyűlési meghívóval egyidejűleg hirdetményként közzétette az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjai részére a megelőző üzleti évben a Társaság által kifizetett pénzbeli és nem pénzbeli juttatásokat tartalmazó összeállítást.

A vezérigazgató javadalmazásáról való döntés az Igazgatóság hatáskörébe tartozik. Az Igazgatóság a vezérigazgató javadalmazásáról a Javadalmazási Albizottság előterjesztése alapján határoz. Az Ügyvezetőség többi tagjának javadalmazása a vezérigazgató hatáskörébe tartozik. A vezérigazgató az éves terv és a bónusz rendszer keretében dönt az Ügyvezetőség munkájának értékeléséről és javadalmazásáról.

A javadalmazás eszközrendszerét illetően az Igazgatóság 2017-ben jóváhagyta, hogy a vezérigazgató, az Ügyvezetőség és a kulcs munkavállalók teljesítményösztönzése a jövőben alapvetően a jogalkotó által preferált Munkavállalói Részvénytulajdonosi Programszervezet (MRP) megalapításával és működtetésével valósuljon meg. Mivel a 2019. éves teljesítmények elismerésére jogszabályi változások – az MRP értékelési időszakának kétévesre változtatása – miatt az MRP-n keresztüli kifizetés nem volt teljesíthető, az Igazgatóság jóváhagyta, hogy a Társaság az MRP javadalmazási politika feltételeit a lehetséges legnagyobb mértékben átvevő átmeneti teljesítményösztönzési rendszert alkalmazzon.

Összeférhetlenség és függetlenség

Az Igazgatóság és az Ügyvezetőség tagjainak harmadik személlyel fennálló kapcsolatai tekintetében – az összeférhetlenség elkerülése érdekében – a menedzsment tagjainak munkaszerződése kizárja, hogy hasonló profilú üzleti vállalkozással munkaviszonyt, vagy azzal azonos elbírálás alá eső más jogviszonyt létesítsenek, míg az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjai tekintetében az általuk megválasztásukkor tett nyilatkozat biztosítja, hogy a Társaságnál vállalt, választott tisztségük és más elkötelezettségük között összeférhetlenség nem áll fenn.

A Ptk. azon nyilvánosan működő részvénytársaságok esetében, ahol nem egységes irányítási rendszer (igazgatótanács), hanem ún. duális rendszer – azaz az igazgatóság mellett önálló felügyelőbizottság működik – az igazgatósági tagok vonatkozásában nem határoz meg függetlenségi követelményeket. Ettől függetlenül a Társaság a Felügyelő Bizottság és az Igazgatóság tagjai tekintetében egyaránt a Ptk. felügyelőbizottsági tagokra meghatározott függetlenségi kritériumait alkalmazza.

A Richter Csoport vállalatirányítási és ellenőrzési rendszere

A Richter Csoport irányítási modellje megértéséhez a Richter Gedeon Nyrt. funkcióját érdemes elsődlegesen vizsgálni. Egyfelől a Csoport legnagyobb és legkomplexebb K+F tevékenységét végző, gyártó és marketing tagvállalata, másfelől anyavállalként (HQ) elvégzi a csoportirányítási funkciókat, a jogilag önálló leányvállalatok szakmai-stratégiai, továbbá pénzügyi-vagyonkezelői irányítását. Ez tükröződik a gazdálkodási felelősségében is, ugyanis a Richter Gedeon Nyrt. csoportszintű profit center, teljes körű gazdálkodási önállósággal és csoport szabályozási felelősséggel, ezen felül néhány további tagvállalat működik lokális költség centerként (pl. GR RUS, Richter-Themis Medicare). Az éves költségkereteket minden esetben a HQ hagyja jóvá, beruházásokat ő engedélyez, és treasury funkciókat is kizárólag ő lát el. A leányvállalatok a nemzetközi és helyi vonatkozó jogszabályokat figyelembe véve valamint az anyavállalat iránymutatását szem előtt tartva alakítják ki saját menedzsmentrendszerüket és programjaikat a fenntarthatósági témákban.

A kapcsolt vállalatok vállalatirányítási rendszere a Richter Csoportnál háromszintű: közgyűlés/taggyűlés, igazgatóság és ügyvezető igazgató, ahol:

- ▶ **A közgyűlés/taggyűlés** kizárólagos (nem elvonható) jogkörét mindig a helyi társasági jog határozza meg. Az alapszabály elfogadása és módosítása, döntés az eredmény elfogadásáról és osztalékfizetésről minden országban taggyűlési hatáskör. Az eredmény felosztási javaslatokat a HQ pénzügyi területe készíti elő, figyelembe véve, hogy vannak-e még törlesztést igénylő kölcsöntartozások az anyavállalattal szemben.
- ▶ Az **igazgatóság** minden leányvállalatnál a HQ által delegált pénzügyi, jogi, kereskedelmi területen dolgozó kollégákból áll. A mandátum időtartama szintén országfüggő, általában 2 éves ciklusok vannak, újraválaszthatóság mellett. Az igazgatóság főbb feladatai közé tartozik mindenhol az ügyvezető igazgató tevékenységének felügyelete, támogatása, a stratégiai döntésekben való állásfoglalás, az éves beszámoló előkészítése és elfogadásra ajánlása, a menedzsment szintű javadalmazási kérdésekben való döntéshozatal.
- ▶ Az **ügyvezető igazgatót**, a helyi társasági jogi szabályok alapján vagy az igazgatóság jelöli ki és hívja vissza, vagy a közgyűlés/taggyűlés. Mindkét modellre vannak példák. Az ügyvezető igazgató javadalmazását vagy az igazgatóság vagy a közgyűlés/taggyűlés hagyja jóvá. Az igazgatóság és az ügyvezető igazgató közötti hatáskörmegosztás viszonylag szabadon alakítható, de mindig függ a helyi társasági jogi szabályoktól.

A tagvállalatok és a képviseletek vezetői Magyarországról, vagy más tagvállalattól történő kiküldetéssel, az érintett vállalat, vagy képviselet dolgozói közül történő kijelöléssel vagy helyi toborzással kerülnek pótlásra. A vezető személyére vonatkozó javaslatlételkor a kereskedelmi terület, illetve gyártó vállalatok esetében a HQ termelési területe a HQ HR és jogi területek támogatásával, előre megállapított módszertan alapján értékeli az érintett vezetői feladat komplexitását, az érintett egységben végzett feladatok ráhatásának mértékét a csoport teljesítményére, valamint nyelvi és kulturális tényezőket. Az értékelés alapján

meghatározzák a vezetői feladat ellátásához szükséges, egyebek között tapasztalati, szenioritási, szakértelmi, mobilitási követelményeket és a HR segítségével keresnek ezeknek megfelelő jelöltet.

A külföldi kereskedelmi képviselőket vezető képviselőigazgató elsődleges jelentési kötelezettsége a szakmai/funkcionális/pénzügyi felügyeletet gyakorló HQ Kereskedelmi Igazgatóság felé van. A képviselőigazgató személyének kiválasztásánál legfontosabbak a helyi piacon szerzett kereskedelmi, marketing tapasztalatok, gazdasági és vezetési ismeretek, valamint a Richterben vagy a Richter kereskedelmi partnerénél szerzett tapasztalatok, továbbá a helyi hatósági eljárásokban való jártasság. A képviselőigazgató kinevezése, meghatalmazása, valamint munkaszerződésének jóváhagyása a Kereskedelmi Igazgatóság illetékes felsővezetőinek hatáskörébe tartozik.

A leányvállalatok szakmai tevékenységének anyavállalati támogatása

Az anyavállalat az alábbi működési területeken támogatja a leányvállalatokat az egységes operáció és a világszerte magas színvonalú szolgáltatásnyújtás biztosítása érdekében.

- ▶ **Gyógyszergyártással szembeni minőségi követelmények teljesítése:** Az anyavállalat, valamint a leányvállalatok szerteágazó gyógyszergyártási tevékenységének magas minőségi követelményeknek és hatósági előírásoknak való megfelelését a budapesti Minőségirányítási (MIR) Igazgatóság biztosítja. A leányvállalati rendszerek a MIR Igazgatóság irányításával kerültek kiépítésre és folyamatos továbbfejlesztésre, valamint folyamatos szakmai képzéssel és rendszeres inspekciókkal támogatják és ellenőrzik a helyi rendszereket.
- ▶ **Marketing leányvállalatok:** A marketing leányvállalatok és képviselők szakmai irányítását a HQ kereskedelmi területe látja el, amelyhez pénzügyi-számviteli kontroll és társasági jogi/compliance támogatás társul. A marketing irányítás területén az alábbi eszközöket alkalmazzuk:
 - › A HQ által irányított éves árbevétel és részletes marketing költség és létszám tervezés minden piacra;
 - › Havi beszámoltatás, a költségkeretek betartásának követése;
 - › „Quarterly Business Report”-ok a tény és várható értékesítési teljesítmény, illetve marketing költség értékelésére;
 - › Új termékek bevezetésére a HQ által irányított marketing tervek készítése;
 - › Leányvállalati vezetők, illetve képviselőigazgatók kinevezése, teljesítményük értékelése.
- ▶ **Regulatory tevékenység:** A gyógyszergyártási- és értékesítési szegmensben nemcsak a gyártó, hanem a marketing funkciójú leányvállalatok jelentős részének is van regulatory (törzskönyvezési és farmakovigilancia) tevékenysége, amelynek az irányítását az anyavállalati Regulatory Igazgatóság végzi el. Az Igazgatóságon belül 2019 közepén jött létre a regionális operatív irányítás, amelynek a feladata a törzskönyvezés és a farmakovigilancia funkcionális területein az adott régióhoz tartozó leányvállalati éves regulatory költségvetések megvitatása és rendszeres ellenőrzése, a szükséges erőforrások rendszeres felülvizsgálata, és a hatékonyságnövelő megoldások folyamatos keresése.

- ▶ **Társasági jogi megfelelés:** A külföldi leányvállalatok működésének társasági jogi megfelelését az anyavállalat a következő módokon biztosítja. Egyfelől az, hogy minden igazgatóságba delegálva van egy szenior jogász, már erős kontrollt jelent arra nézve, hogy a taggyűlések szabályszerűen kerülnek összehívásra, levezetésre és jegyzőkönyvezésre. Másfelől, a HQ Jogi és Nemzetközi Hálózatmenedzsment Főosztályon belül minden leányvállalatnak van egy felelőse, aki napi szinten támogatja a leányvállalat társasági jogi megfelelését. Az ügyvezető igazgatók és a menedzserek közvetlen munkakapcsolatban állnak ezen jogászokkal. A jogi megfelelés (compliance) az Üzleti Etika c. fejezetben kerül részletesebb bemutatásra.

- ▶ **Audit:** A Richter Csoporton belüli ellenőrzési rendszer fő alkotó elemei a következők:
 - › folyamatba épített pénzügyi ellenőrzés (költség elszámolások ellenőrzése);
 - › a HQ egységei által végzett leányvállalati, vagy képviselői helyszíni belső ellenőrzések;
 - › csoportszintű compliance rendszer működtetése.

Ezen ellenőrzések, valamint a tagvállalatok mindennapi tevékenységének támogatása érdekében, néhány komplexebb leányvállalatnál (GR Romania, GR Polska, Mediplus csoport) helyi belső auditor funkciót vezettünk be, míg a nagy nyugat-európai leányvállalatokban már compliance officer tisztséget ellátó munkatársat alkalmazunk.

Az ellenőrzés előre egyeztetett feladatlista alapján a meglévő belső szabályzatokat, az anyavállalat által kibocsátott csoportszintű szabályzatok alkalmazását, a beszámolás és a tervezés módszertanát ellenőrzi, szükség esetén kibővítve egyedi, vállalatspecifikus témákkal.

A külföldi képviselők is rendszeresen felülvizsgálásra kerülnek, általában 2-4 évente. Az ellenőrzés ügymenete függ az ellenőrzés céljától:

- › Általános pénzügyi-gazdasági ellenőrzés;
- › Képviselőigazgató-váltást megelőző ellenőrzés és átadás-átvétel;
- › Képviselői főkönyvelő-váltást megelőző ellenőrzés és átadás-átvétel;
- › Képviselő bezárását megelőző ellenőrzés.

Üzleti etika

A Richter 2016 folyamán kialakított Globális Megfelelőségi Programja első lépésben Magyarországon és az Európai Gazdasági Térség országaiban került bevezetésre, majd 2018 során elkezdődött, 2019-ben pedig folytatódott a Program kiterjesztése a latin-amerikai országokra, valamint a FÁK tagállamokban működő leányvállalatokra és képviseleti irodákra, ahol a szigorú korrupcióellenes jogszabályok és egyéb helyi előírások szintén megkövetelik az anyavállalat ilyen irányú útmutatását. A Program kiterjesztése során a Megfelelőségi Kézikönyv releváns részeit lefordítottuk nemzeti nyelvekre és adaptáltuk a helyi viszonyokra, hogy azok a helyi szabályzatok és gyakorlati előírások részévé válhassanak. A megfelelőségi oktatási anyagok lokalizálását követően a helyi kollégák is részesülhettek a szükséges oktatásokban. A Megfelelőségi kézikönyvek két évente kerülnek felülvizsgálatra, első ízben 2018-ban történt frissítés.

A Richter Csoport Megfelelőségi Kézikönyvét az alábbi szabályzatok alkotják:

- ▶ **Etikai Kódex:** A korábbi etikai kódex átdolgozását és kiegészítését tartalmazza azzal, hogy vállalatunkra nézve, így a munkavállalókra is kötelező alapvető viselkedési normákat, vállalati alapelveket és célkitűzéseket fogalmaz meg.
- ▶ **Üzleti Magatartás és Transzparencia Szabályzat:** Ez a kézikönyv a megfelelőségi rendszer egyik legfontosabb eleme, mely az anti-korrupció, az egészségügyi szakemberekkel történő kapcsolattartás, a gyógyszer-jog, illetve a transzparencia szabályait gyűjti egybe és rendszerezi.
- ▶ **Versenyjogi Megfelelőség és Előzetes Értesítés Nélküli Helyszíni Vizsgálat Kézikönyve:** A legfontosabb európai uniós versenyjogi jogszabályok rövid áttekintése; a közérthetőség kedvéért a versenyjogi szempontból legkritikusabb helyzeteket esettanulmányokon keresztül szemlélteti és részletes akcióterven keresztül rávilágít a követendő eljárásrendre.
- ▶ **Vállalati Kommunikáció Kézikönyve:** A sajtó irányába történő nyilatkozatok tartalmát és rendjét szabályozza, valamint útmutatást ad arra vonatkozóan, hogy mely adatokat, milyen körben, kik által szabad terjeszteni.
- ▶ **Farmakovigilancia Kézikönyv:** A farmakovigilancia és gyógyszer-mellékhatás gyűjtés részleteibe enged betekintést azzal, hogy felsorolja a legfontosabb farmakovigilancia jogszabályokat és előírásokat, bemutatja a terület vállalatunkon belüli felépítését és részletezi a munkavállalók felelőségét illetve kötelezettségeit.
- ▶ **Tőkepiaci és Társasági Jogi Szabályok Kézikönyve:** A vállalatunkra kötelező hazai tőkepiaci szabályozási rendszert mutatja be, valamint a bennfentes kereskedelemmel, az értéktőzsde működésével és a kötelező adatszolgáltatással kapcsolatos szabályokkal is foglalkozik.
- ▶ **Weblapok Tartalmi Követelményeinek Kézikönyve:** Ebben a weblapok és közösségi média (pl. vállalati és termék weblap, DTC kampány internetes oldala, Facebook megjelenés) tartalmára, működtetésére és az ezek által összegyűjtött adatok kezelésére vonatkozó általános vállalati előírások, alapelvek és jogi keretszabályok kerülnek bemutatásra.
- ▶ **Adatvédelmi Szabályzat:** A munkavállalók személyes adatainak kezelésére és védelmére vonatkozó szabályokat, irányelveket tartalmazza, továbbá azon területekkel (humán erőforrás, marketing, farmakovigilancia, orvostudományi kutatás) is részletesen foglalkozik, amelyek a mindennapi működésük során a személyes adatok kezelésével találkozhatnak.

A Társaság minden munkavállalójától, tanácsadójától, képviselőjétől, beszállítójától és egyéb üzleti partnerétől elvárja a Megfelelőségi Kézikönyvben részletezett értékek és normák betartását. A Programmal összhangban, a Jogi és Nemzetközi Hálózatmenedzsment Főosztály gondozásában működik a Megfelelőségi Forródrót, amely a Megfelelőségi Kézikönyvhöz kapcsolódó bejelentések kezelésére létrehozott vállalatcsoport-szintű rendszer. A munkatársak e-mailen és telefonon jelenthetik be az észlelt visszaéléseket, etikai vétségeket – szükség esetén – anonim módon. Az elmúlt években a Megfelelőségi Forródrót használata általánossá vált, a munkatársak egyre gyakrabban tesznek fel kérdéseket a Megfelelőségi Kézikönyvvel és a Globális Megfelelőségi Programmal kapcsolatban.



Etikai kódex

Az Etikai Kódex külön rendelkezik a Társaság beosztott munkavállalóitól elvárt magatartásról, illetve a vezető munkatársakkal szemben támasztott magasabb szintű követelményekről, továbbá a Társaságon belüli, valamint az üzleti partnerekkel való kommunikáció, kapcsolattartás során követendő irányelvekről.

A Richter Etikai Kódexe értelmében a munkavállalók kötelesek a vonatkozó nemzetközi egyezményekben, helyi jogszabályokban és szabályozásokban meghatározott emberi jogokat tiszteletben tartani. A Társaság szigorúan elítél mindenféle emberkereskedelmet, gyermek kizsákmányolást és kényszer munkát, tevékenysége során és ellátási láncán belül törekszik minden ilyen tevékenység megakadályozására. A Társaság szigorúan tiltja továbbá a munkavállalókkal való durva és kegyetlen bánásmódot. A Richter aktivitásai során folyamatosan törekszik arra, hogy a feddhetetlenség, valamint az alkalmazandó jogszabályok és előírások legszigorúbb rendelkezéseinek is minden tekintetben eleget tegyen. A korrupció elleni küzdelemmel és a megvesztegetéssel kapcsolatosan betartandó alapelvekről a Megfelelőségi Kézikönyv Üzleti Magatartás és Transzparencia Szabályzata rendelkezik, erről részletesebben lásd az Anti-korrupció alfejezetet.

Sokszínűség és diszkrimináció-ellenesség

A Társaság a jogszabályi rendelkezéseket figyelembe véve és a nemzetközi iparági elvárásokat követve veszi számba a vezető testületek tagjainak jelölésénél és kiválasztásánál mérvadó szempontokat. A Társaság az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság és az Audit Bizottság tagjainak jelölésekor, valamint az Ügyvezetőség tagjainak kiválasztásakor a megfelelően magas szintű szakirányú képesítésen és hozzáértésen felül a korábbi szakmai életút során megszerzett gyakorlati, üzleti tapasztalatokat, az elért eredményeket, és a személyes vezetői kompetenciákat veszi figyelembe. Kiemelt értéknek tekintjük a szakmai és személyes jó hírnevet, valamint a sokszínűség biztosítása érdekében szem előtt tartjuk azon elvárást is, ami a nők részvételi arányának fokozatos emelésére irányul.

A Társaság abban az esetben, amennyiben a női kvóta tekintetében jogszabályban rögzített konkrét elvárások kerülnek megfogalmazásra, kész minden szükséges és általa teljesíthető intézkedést megtenni a nők vezető testületekben betöltött arányának növelése érdekében. Ugyanakkor fontosnak tartjuk rögzíteni, hogy a nyilvánosan működő részvénytársasági formából eredően a Társaság az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság és az Audit Bizottság esetében a tagok jelölését meghaladóan nem rendelkezik ráhatással a testületi tagok megválasztására, tekintve, hogy az a Közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik.

A Társaság a testületi tagok jelölése és a kiválasztás során mellőz minden hátrányos megkülönböztetést. Azonos esélyt és lehetőséget biztosít mind a magyar, mind a külföldi állampolgárok számára, valamint törekszik figyelemmel lenni arra a körülményre is, hogy a testületi tagok életkorbeli eloszlása lehetőség szerint kiegyensúlyozott legyen.

A Társaságot mind a tagok jelölésénél, mind kiválasztásánál az a cél vezérli, hogy az egyes testületek tagjai a Richter szempontjából releváns területeken együttesen mindenkor birtokolják azon ismereteket, amelyek a testületek feladatainak ellátáshoz, valamint a Richter céljainak eléréséhez és az elért eredmények megtartásához szükségesek.

Nők aránya a vezető testületekben és magyarországi dolgozói állományban

	2017	2018	2019
Igazgatóság	18%	25%	27%
Felügyelőbizottság	60%	40%	40%
Ügyvezetőség	0%	0%	0%
Felsővezetés	26%	30%	24%
Középvezetés	45%	44%	45%
Dolgozók	49%	50%	50%

Elkötelezettjei vagyunk az alkotmányos alapjogok védelmének, így többek között bármely megkülönböztetés, nevezetesen a faj, a szín, a nem, a nyelv, a vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel tilalmának.

Munkavállalóink kötelesek az emberi jogokat tiszteletben tartani. A Richter szigorúan elítéli az emberkereskedelmet, a gyermek-kizsákmányolást és a kényszer munkát, valamint tevékenysége során és ellátási láncán belül törekszik minden ilyen tevékenység megakadályozására. A Társaság szigorúan tiltja továbbá a munkavállalókkal való durva és kegyetlen bánásmódot.

A Richter támogatja és segíti a szóbeli és fizikai zaklatástól mentes munkakörnyezet kialakítását. A vezetők felelnek azért, hogy zaklatás és hátrányos megkülönböztetés ne fordulhasson elő saját szervezeti egységeikben. A Richter célul tűzte ki a megtorlástól mentes környezet kialakítását is. Szigorúan tilos megtorlást alkalmazni jóhiszeműen tanácsot kérő, aggályait felvető, visszaélést bejelentő vagy valamely vizsgálatban adatot szolgáltató munkavállalóval szemben.

Összeférhetetlenség

Az Igazgatóság és az Ügyvezetőség tagjainak harmadik személlyel fennálló kapcsolatait tekintetében a menedzsment tagjainak munkaszerződése kizárja, hogy hasonló profilú üzleti vállalkozással munkaviszonyt vagy azzal azonos elbírálás alá eső más jogviszonyt létesítsenek, míg az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjai tekintetében az általuk megválasztásukkor tett nyilatkozat biztosítja, hogy a Társaságnál vállalt, választott tisztségük és más elkötelezettségük között összeférhetetlenség nem áll fenn.

Érdekérvényesítés

Bár a Társaság arra bátorítja munkavállalóit, hogy választójoguk gyakorlásával részt vegyenek a politikában azokban az országokban, ahol erre lehetőségük van, az ilyen tevékenységet azonban szigorúan csak magánszemélyként folytathatják, és semmiképpen sem a Richter nevében. Tilos a munkavállalók számára, hogy munkaidőben személyes politikai tevékenységet folytassanak, illetve a Társaság tulajdonát vagy eszközeit ilyen célra használják fel.

A fokozott korrupciós kockázat miatt a Richter politikai pártokat nem támogat, lobby tevékenységben nem vesz részt, és nemzeti kormányok pénzügyi döntéseire sincsen hatással. Az állami szektorban dolgozókkal és kormányzati tisztviselőkkel történő kapcsolattartásra és együttműködésre szigorú szabályok érvényesek a Társaságnál.

Anti-korrupció

A Richter elvárja a legmagasabb szintű etikai normák betartását, és elkötelezett amellett, hogy világszerte betartsa a tevékenységére vonatkozó valamennyi helyi és nemzetközi vesztegetés- és korrupcióellenes jogszabály és szabályozás előírásait.

A Társaság elvárja a feddhetetlenséget és az átláthatóságot, és a csalással és minden más korrump tevékenységgel szemben a zéró tolerancia politikáját gyakorolja, tekintet nélkül arra, hogy annak elkövetője munkavállaló vagy a Társaság képviselőjében eljáró harmadik személy. A helyi szokásoktól, üzleti kultúrától, illetve a vesztegetésre vagy más tisztességtelen előnyre vonatkozó kérés jellegétől függetlenül a munkavállalók és harmadik személyek számára szigorúan tilos a Richter üzleti tevékenységével kapcsolatos korrupcióban való aktív részvétel vagy annak passzív eltűrése.

A Társaság szigorúan tiltja munkavállalói és a Társaság nevében vagy képviselőjében eljáró bármely személy számára, hogy vesztegetést ajánljon fel, adjon, kérjen, fogadjon el vagy vegyen át. A munkavállalók és a Társaság nevében vagy képviselőjében eljáró más személyek soha nem ajánlhatnak fel vagy adhatnak át pénzeszeget vagy más előnyt (és azt nem engedélyezhetik), ha annak célja az, hogy jogtalan befolyást gyakoroljon valamely kormányzati tisztviselőre vagy jogtalan üzleti előnyt biztosítson (vagy akár csak ezek látszatát kelti).

Egyetlen munkavállalót sem érhet megtorlás, más hátrányos következmény, és nem kerülhet alacsonyabb beosztásba amiatt, hogy megtagadja kenőpénz elfogadását vagy fizetését, illetve tisztességtelen előny elfogadását vagy nyújtását, és betartja a Vesztegetés és Korrupció Elleni Kézikönyv előírásait, akkor sem, ha emiatt a Társaság üzleti lehetőséget veszít.

A Richter minden munkavállalója rendszeres időközönként etikai, korrupció és megvesztegetés elleni képzésben részesül kötelező jelleggel.

Transzparencia

A Társaság és a Betegszervezetek, Egészségügyi Szakemberek és Egészségügyi Szolgáltatók közötti átlátható viszony- vagy kapcsolatrendszer elősegíti a megfelelő tájékoztatáson alapuló döntést a külső érdekeltek számára, és hozzájárul az etikátlan és jogellenes magatartás megelőzéséhez.

Az irányadó szabályok, szabályozások és más követelmények értelmében a gyógyszeripari vállalatoknak – vagy nyilvánosan, vagy közvetlenül az érintett érdekeltek számára – közzé kell tenniük a Betegszervezetek, Egészségügyi Szakemberek és Egészségügyi Szolgáltatók részére történő kifizetéseket, egyéb juttatásokat, illetve a velük kötött megbízásokat. Mivel a Társaság a Medicines for Europe tagvállalata, tevékenységeire közvetlenül alkalmaznia kell a Medicines for Europe magatartási kódexének szabályait és követelményeit vagy az azzal összeegyeztethető és a legalább olyan átfogó szabályokat és követelményeket, mint amelyek a Medicines for Europe magatartási kódexében szerepelnek. A kapcsolódó vállalkozásoknak is csatlakozniuk kell a Medicines for Europe magatartási kódexéhez vagy a Medicines for Europe nemzeti szervezete által elfogadott kódexhez, kivéve, ha önszabályozó szervezetek vagy más transzparenciarendszer hatálya alá tartoznak vagy olyan helyi transzparencia jelentési jogszabályok és szabályzatok vonatkoznak rájuk, amelyek legalább annyira szigorúak, mint a Medicines for Europe magatartási kódexe.

A Társaságnak azokat a megbízásokat és Juttatásokat kell közzétennie éves transzparencia jelentésé-

ben, amelyek potenciálisan érdekellentétbe vezethetnek, illetve azon juttatások kedvezményezettjeit is közzétételre ösztönözi, ahol a juttatások nyilvánossá tétele a betegek vagy a lakosság érdekeit szolgálja. A közzétételt a Társaság és a kapcsolódó vállalkozások weboldalán is nyilvánosságra kell hozni, hacsak a nemzeti szabályok más platformon történő publikálást nem írják elő.

Transzparencia közzétételre először, a 2017-es évre vonatkozóan, 2018 júniusában került sor. 2018-ban és 2019-ben is folytatódott a betegszervezeteknek, egészségügyi szakembereknek és egészségügyi szolgáltatóknak nyújtott juttatások gyűjtése, valamint nyilvánossá tétele a Richter honlapján.

Etikai képzések és whistle-blowing

A Társaság megfelelőségért felelős szakemberei rendszeres időközönként személyes és online oktatásokat tartanak a munkavállalóknak. A képzések minden munkavállalóra kötelező online tréningek (Etikai Kódex, Korrupció és megvesztegetés elleni oktatás, adatvédelem stb.) vagy szakterületre szabott (marketing-promóciós, versenyjog, transzparencia stb.) személyes jellegűek lehetnek.

Az anyagvállalat Jogi és Nemzetközi Hálózatmenedzsment Főosztálya gondozásában működik a Megfelelőségi Forródrót, amely a Megfelelőségi Kézikönyvhöz kapcsolódó bejelentések kezelésére létrehozott vállalatcsoport-szintű rendszer. A munkavállalók e-mailen és telefonon jelenthetik be az észlelt visszaéléseket, etikai vétségeket – szükség esetén – anonim módon, amelyek kivizsgálása a Jogi és Nemzetközi Hálózatmenedzsment Főosztály koordinálásával történik.

Elismerés

2019-ben az a megtiszteltetés érte a Társaság Jogi és Nemzetközi Hálózatmenedzsment Főosztályát, hogy a Lexology 2019 Compliance Innovátorának választotta a Richter Gedeon Nyrt.-t a Globális Compliance Programjának kialakításáért, bevezetéséért és működtetéséért. Ez az elismerés is újabb lendületet és ösztönzést ad a megfelelőségi programunk folyamatos fejlesztéséhez.

Az üzleti etika fejlesztésére vonatkozó célkitűzéseink

2019-ben több bejelentés érkezett a Megfelelőségi Forródróra összeférhetetlenséggel és érdekütközéssel összefüggésben, ezért döntés született arról, hogy az Etikai Kódexben jelenleg is szereplő érdekellentétek feloldására a Társaság egy új Összeférhetetlenségi Szabályzatot hoz létre.

2019. második felében elindult a Megfelelőségi Kézikönyv mélyebb szintű revíziója és felújítása, amelyet 2020. végéig tervezünk lezárni. A Társaság célja a compliance funkció további megerősítése, melynek révén, a nemzetközi megfelelőségi hálózat segítségével, magasabb szintű anyaházi kontroll valószínűsíthető meg a Társaság működési területén.

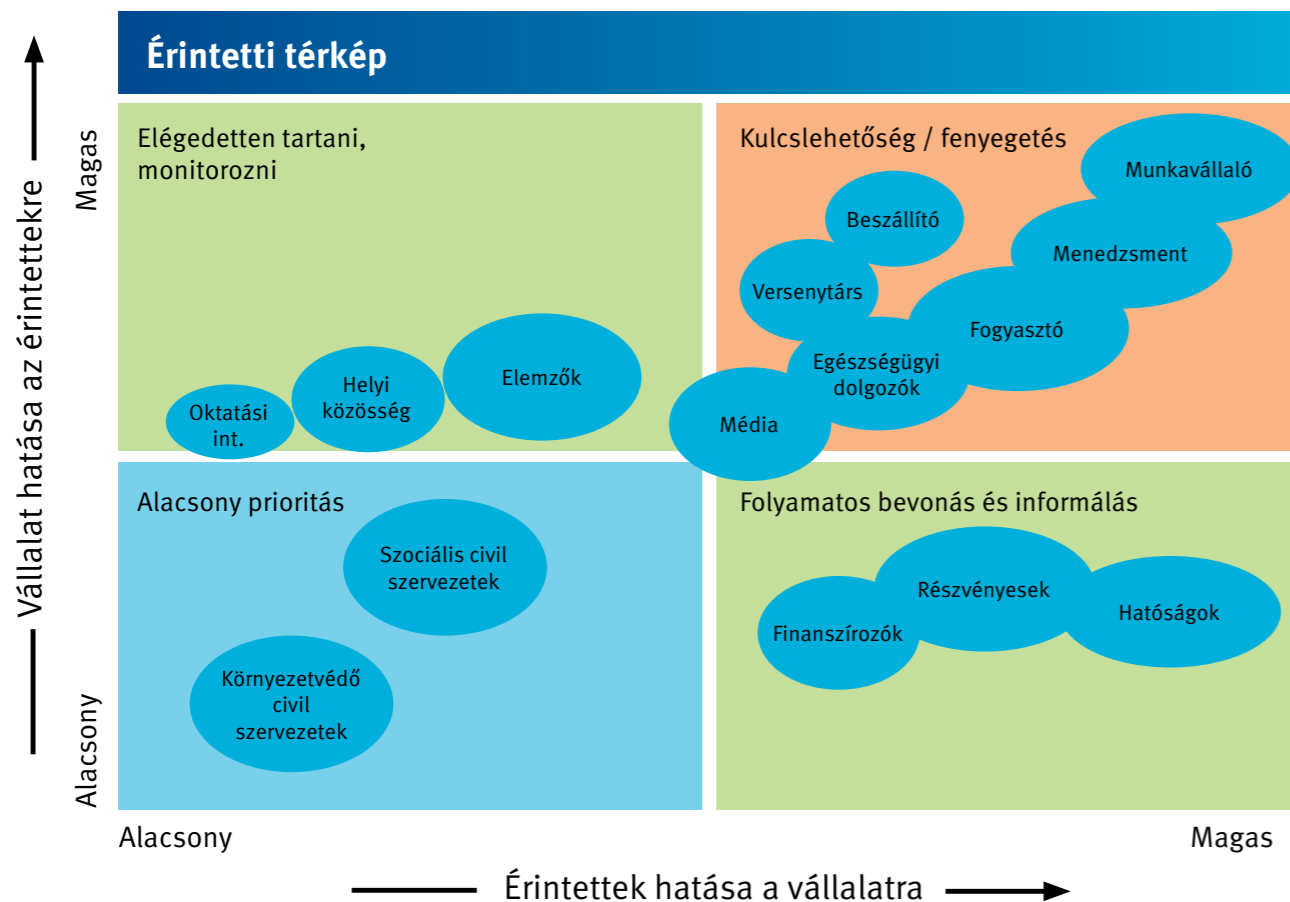
Célkitűzés 2020
Összeférhetetlenségi Szabályzat kialakítása és alkalmazása a Társaságnál
A Megfelelőségi Kézikönyv mélyebb szintű revíziója és felújítása
Folyamatos oktatások a munkavállalóknak
Rendszeres kapcsolattartás a HQ megfelelőségi kollégák és a leányvállalati megfelelőségi kollégák között

Érintettek bevonása

Az érintettek körének meghatározásakor az alábbi szempontokat vettük figyelembe:

- ▶ kikre van hatással a Társaság működése?
- ▶ kik hatnak a Társaság működésére?
- ▶ kik azok, akik közvetlenül leginkább függenek a Társaság működésétől, eredményességétől?

A felmérés alapján elkészítettük a vállalatcsoport érintetti térképét, melyben a körök nagysága az érintett érdeklődésének szintjét jelzi a Richter Gedeon felelős és fenntartható vállalati működésére vonatkozóan, ami az alábbiak szerint alakul:



Magas szintű érdeklődés	Közepes szintű érdeklődés	Alacsony szintű érdeklődés / érdektelen
Hatóságok Munkavállalók Fogyasztók Menedzsment Részvényesek	Finanszírók Média Egészségügyi dolgozók Elemzők	Oktatási intézmények Környezetvédő civil szervezetek Szociális civil szervezetek Helyi közösségek Versenytársak Beszállítók

Az érintetti kommunikáció gyakorlata

A gyógyszer bizalmi áru, a beteg szervezet gyógyítását szolgálja. Kommunikációs gyakorlatunk fő célkitűzése ennek a bizalomnak a megtartása, melynek egyik legfontosabb eszköze a transzparencia. Tevékenységünk gazdasági, környezeti és társadalmi hatását az egyes kampányok, célkitűzések eredményeinek, hatásának monitorozásával, kutatásokkal vizsgáljuk. Ennek eredményeit a rendelkezésre álló kommunikációs csatornák mindegyikén kommunikáljuk, elsősorban a fogyasztói, pénzügyi és befektetői célcsoportok számára.

A Richter Csoport tagjai számos kommunikációs csatornát és eszközt alkalmaznak az érintettek tájékoztatása és bevonása céljából. Ezek rendszeressége és szisztematikussága országról-országra és témáról-témára eltérhet. Az alkalmazott egyirányú és kétirányú kommunikációs módok esetén is igaz, hogy a Richter Gedeon és leányvállalatai, továbbá képviselői törekednek rá, hogy egyre jobban lefedjék és integrálják a legfontosabb fenntarthatósági témákat is ezek során. Ez még nem mondható teljeskörűnek, ugyanakkor biztosítja a vállalatcsoport számára, hogy ismerjék érintettjeik legfontosabb elvárásait, és azokat beépítsék vállalati működésükbe fenntarthatósági teljesítményük javítása céljából. A következő oldalon található táblázat alapján megállapítható, hogy minden érintett számára van fenntartott kommunikációs és bevonási forma, többségében ország-specifikusan. A tulajdonosokkal, finanszírókkal, továbbá az iparági elemzőkkel döntően a vállalatcsoport központja tartja a kapcsolatot.



Kommunikációs csatornák és eszközök	Érintettek													
	Vállalatvezetés	Munkavállalók	Hatóságok és jogszabályalkotók	Környezetvédő civil szervezetek	Szociális civil szervezetek	Média és tágabb társadalom	Fogyasztók	Oktatási intézmények	Iparági és pénzügyi elemzők	Tulajdonosok és finanszírozók	Helyi közösségek	Versenyítésk	Beszállítók	Egészségügyi intézmények dolgozói
Brosúrák, jelentések, kiadványok	■		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Kérdőívek (pl. elégedettség felmérés), fórumok, panelek	■	■				■	■	■	■	■	■		■	■
Érintett bevonása bizottságon, szakértésen vagy tanúsításon keresztül				■						■			■	
Önkéntesség, személyes bevonódás az érintettnél		■		■							■			
Képzés és fejlesztés az érintettnek	■	■					■	■						■
Képzés és fejlesztés az érintettől	■	■												
Közös programok és projektek	■	■			■			■			■			■
Ötletdoboz, véleménydoboz vagy -vonal		■												
Fenntarthatósági jelentés (vállalatcsoport szintű)	■	■	■	■	■			■	■	■	■		■	
Iparág kezdeményezések, szakmai szervezetek	■		■	■								■	■	
Vállalati gyűlések (vezetőségi, területi, összdolgozói)	■	■												
Képviselővel történő egyezkedés		■					■				■			■
Formális találkozók, tárgyalások, prezentációk	■	■	■	■	■	■		■	■	■	■	■	■	■
Informális találkozók	■	■		■	■	■		■	■	■	■		■	■
Lobbizás és vállalati kapcsolatok tevékenység			■											
Nyílt napok, vállalatlátogatások			■			■	■	■			■		■	■
Támogatás, szponzoráció				■		■		■			■			■
PR és marketing	■	■	■			■	■	■	■	■	■	■	■	■
Blogolás														
Médiamonitoring és elemzés						■			■					
Panaszvonal és panaszkezelési folyamatok		■					■			■				■

Jelmagyarázat: ■ rendszeresen használt ■ ad hoc használt □ ritkán használt

Kapcsolat a részvényesekkel

A Richter a hatályos jogszabályi előírásoknak, valamint a Budapesti Értéktőzsde Bevezetési és Forgalmantartási Szabályzatának megfelelően közleményeit, rendszeres és rendkívüli tájékoztatásait a Budapesti Értéktőzsde honlapján (www.bet.hu), és a Magyar Nemzeti Bank tőkepiaci közzétételekre fenntartott honlapján (www.kozzetetelek.hu) valamint a Társaság saját honlapján, illetve Céglönyben továbbá közgyűlési meghívóját előbbiekkel párhuzamosan a Financial Times-ban teszi közzé. Ennek megfelelően a Társaság negyedévenként jelentést, az üzleti év lezárását követően pedig éves jelentést tesz közzé, továbbá soron kívüli tájékoztatást ad, amennyiben a gazdálkodásában bekövetkezett vagy várhatóan bekövetkező változásokra vonatkozó információk jutnak tudomására, amelyek az általa kibocsátott értékpapírok értékét vagy hozamát közvetlenül vagy közvetve befolyásolhatják, illetve a piaci szereplők számára lényegesek befektetési döntéseik meghozatalakor. Emellett a rész-

vényesek tájékoztatást kapnak az üzletmenetről, az eredményekről és a stratégiáról az éves rendes közgyűlésen. A Társaság továbbá befektetői roadshow-kat szervez az Egyesült Államok, az Egyesült Királyság és Európa fontosabb pénzügyi központjaiba, hogy a befektetői közösséget tájékoztassa. A befektetők év közben is megkereshetik a Társaságot kérdéseikkel, illetve a közgyűlésen is felvethetnek kérdéseket, és javaslatot tehetnek a Társaság számára. A Richter Befektetői Kapcsolattartó Osztálya a fenti tevékenységeket fogja össze. A Részvényiroda elsősorban a Társaság kizrészvényeseivel tartja a kapcsolatot. A hatékony tájékoztatás érdekében a részvényeseket, befektetőket és elemzőket érintő kérdésekkel a Richter honlapján (www.richter.hu) található külön befektetői rész is foglalkozik.

Hatóságok

A törvények szigorú szabályok közé szorítják a gyógyszeripar működését, ezért az előírások betartását ellenőrző hatóságokkal való kapcsolatunk eredményességünk szempontjából meghatározó.

Áraink meghatározását Magyarországon a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő, termékeink piacra jutásának körülményeit az Országos Gyógyszerészeti és Élelmezés-egészségügyi Intézet ellenőrzi.

Működésünk szabályosságának ellenőrzése az Emberi Erőforrások Minisztérium hatásköre, a magyar állam tulajdonosi jogait a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. gyakorolja. Kapcsolatban vagyunk az Európai Integrációs Ügyek képviselőjével is.

A Társaságunkkal kapcsolatban lévő szakágspecifikus hatóságok többek között: a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, a Kormányhivatalok, a Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatósága, a Pest Megyei Kormányhivatal Környezetvédelmi és Természetvédelmi Főosztálya, a Győr-Moson-Sopron Megyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság Igazgató-helyettesi Szervezet Vízügyi Hatósága.

A hatóságok a rendszeres ellenőrzésen kívül gyakran kérnek tőlünk szakmai véleményt az iparágat érintő jogszabálytervezetekkel kapcsolatban is.

Szervezeti tagság és iparági képviselők

Érdekeink képviselőjének különösen fontos módja a különböző magyar és nemzetközi szervezetekben való szerepvállalás. Kiemelkedő jelentőségű a Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetségében (MAGYOSZ), illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságban betöltött szerepünk. Az 1990-ben létesült iparági képviselő tömöríti a gyógyszereszektorban működő cégeket, képviseli és koordinálja közös érdekeinket, elvégzi a tagok közötti egyeztetést, valamint figyelemmel kíséri a hazai és külföldi kutatási-fejlesztési trendeket és a gazdasági helyzetet. Így mi is könnyebben érvényesítjük befolyásunkat a szabályozás területén és hozzájárulunk döntéseinket a piaci stratégia összeállításakor.

A következő szervezeteknek vagyunk a tagjai:

- AIPPI Magyar Csoport (Magyar Szabadalmi Ügyvivői Kamara)
- Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara
- Együtt a Jövő Mérnökeiért Szövetség
- EOQ Európai Minőségügyi Szervezet Magyar Nemzeti Bizottság
- Medicines for Europe
- Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
- Hungarnet Egyesület
- KÖVET Egyesület a Fenntartható Gazdálkodásért
- Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége

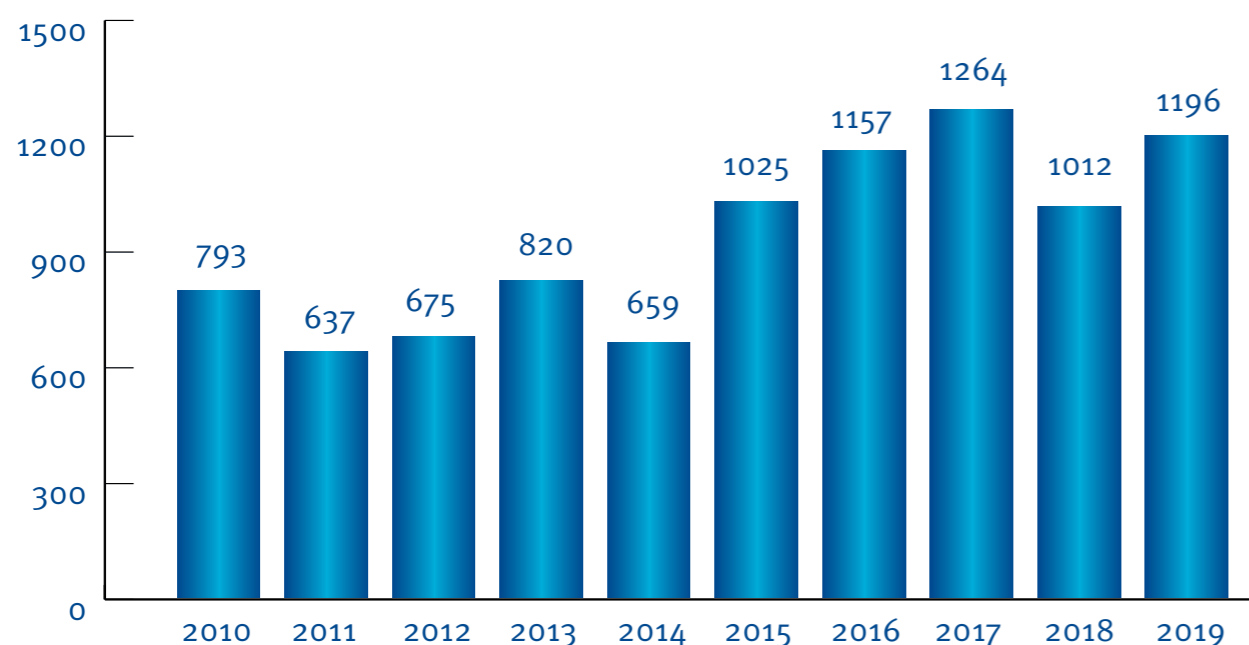
- Magyar Biotechnológiai Szövetség
- Magyar Hidrológiai Társaság
- Magyar Innovációs Szövetség
- Magyar Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Egyesület
- Magyar Kémikusok Egyesülete
- Magyar Közgazdasági Társaság
- Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH)
- Magyar Reklámszövetség
- Magyar Vegyipari Szövetség
- Magyar Versenyjogi Egyesület
- Magyar Védjegy Egyesület
- Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége (MAGYOSZ)
- Nemzetközi Vállalatok Magyarországi Társasága
- Országos Humánpolitikai Egyesület
- Pharmapolis Klaszter Kft.
- Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége

Stabil háttér

Tőzsdei jelenlét

Társaságunk 1990-ben – a privatizációs folyamat első lépéseként – alakult át részvénytársasággá. A Richter névre szóló törzsrészeit 1994. november 9-én vezették be a Budapesti Értéktőzsdére.

A Társaság tőzsdei értéke (Mrd Ft)*

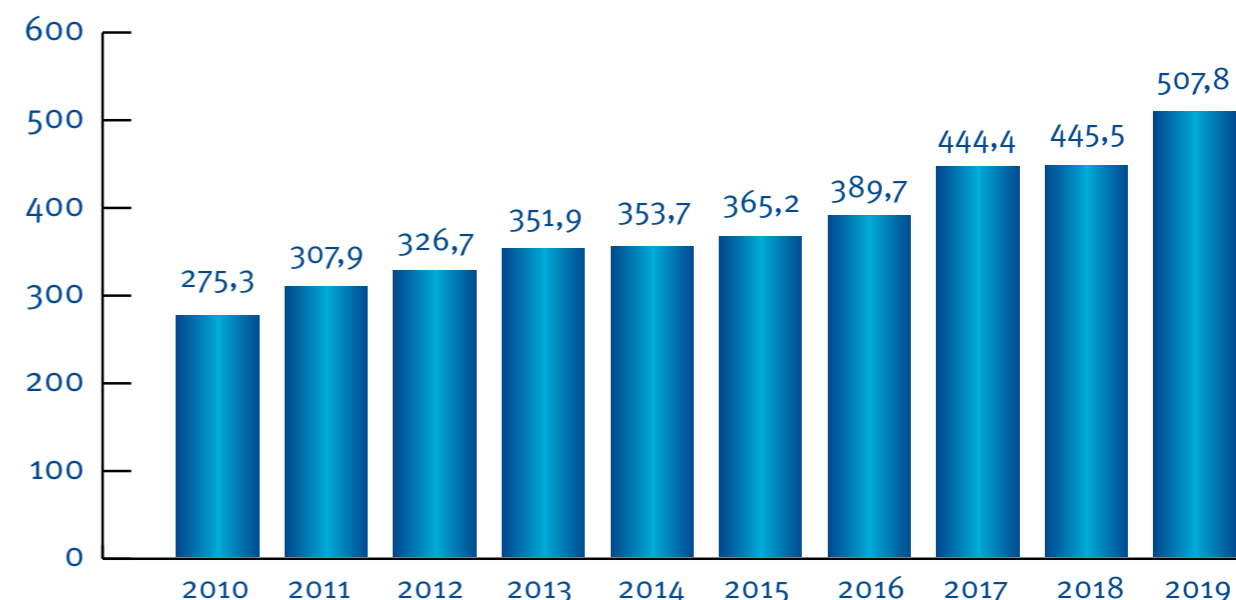


*Valamennyi adat a teljes részvénytársaság és az év végi részvényárfolyamok alapján került kiszámításra.

Gazdasági eredményeink

A Richter egy regionális, közepeméretű, vertikálisan integrált multinacionális vállalatcsoport. Tevékenységének alapját a földrajzi és terápiás résekre koncentráltó üzletpolitikája adja. A 119 éves múlttal rendelkező Richternek hazai termelő egységei mellett több országban működnek termelő leányvállalatai, termékeit saját piachálózatán, valamint kereskedelmi partnerein keresztül a világ száz országába juttatja el. Árbevételének több mint 90%-a exportból származik. A Richter Csoport árbevétele 2019-ben 507,8 milliárd forintot (1561 millió eurót) tett ki, amely 14%-os (euróban mérve 12%-os) növekedést jelent 2018-hoz viszonyítva.

Árbevétel (Mrd Ft)



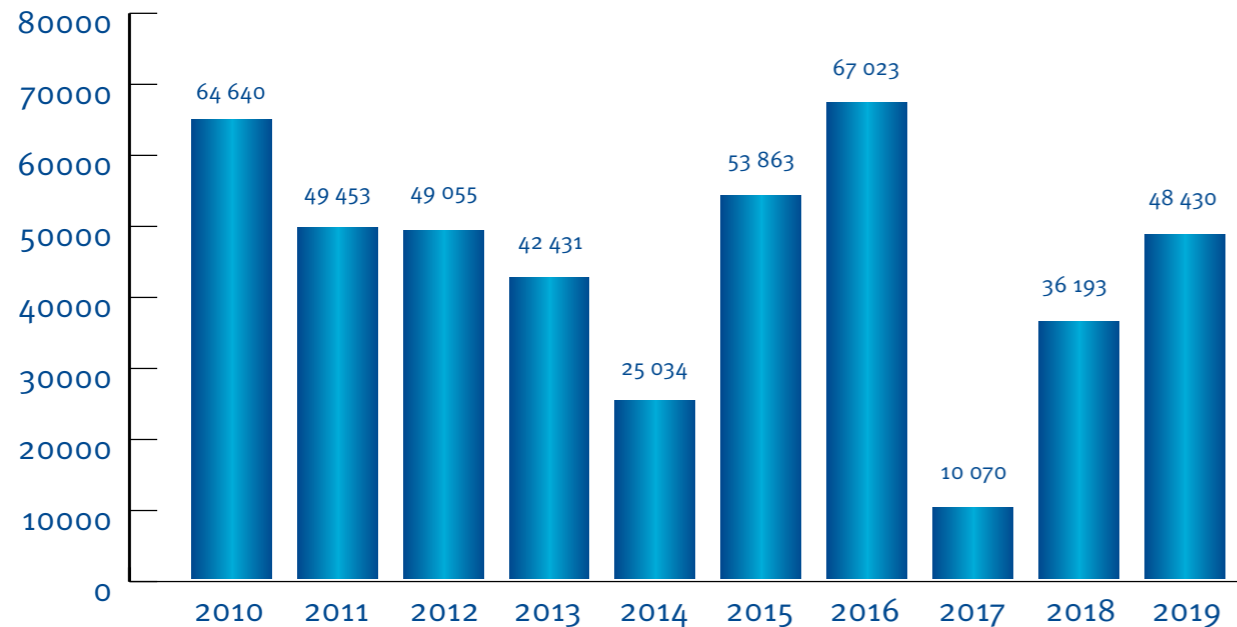
Árbevétel az egyes régiókban (MFt)

	2015	2016	2017	2018	2019
Magyarország	34 976	35 776	36 040	39 472	40 502
EU	149 596	166 167	190 720	181 766	208 847
EU12	96 823	107 159	121 745	123 615	143 257
Lengyelország	21 577	22 220	23 060	24 204	23 428
Románia	51 096	61 114	75 040	75 343	93 972
EU15	52 773	59 008	68 975	58 151	65 590
FÁK	122 058	121 736	139 689	133 356	137 399
Oroszország	79 786	80 243	95 734	92 404	86 911
Ukrajna	8 293	9 269	10 824	8 380	11 540
Egyéb FÁK országok	33 979	32 224	33 131	32 572	38 948
USA	18 103	18 813	27 472	35 985	71 101
Kína	16 849	21 616	24 004	26 384	18 975
Latin-Amerika	9 057	9 187	9 418	9 207	10 665
Egyéb országok	14 581	16 395	17 013	19 314	20 305
Összesen	365 220	389 690	444 356	445 484	507 794

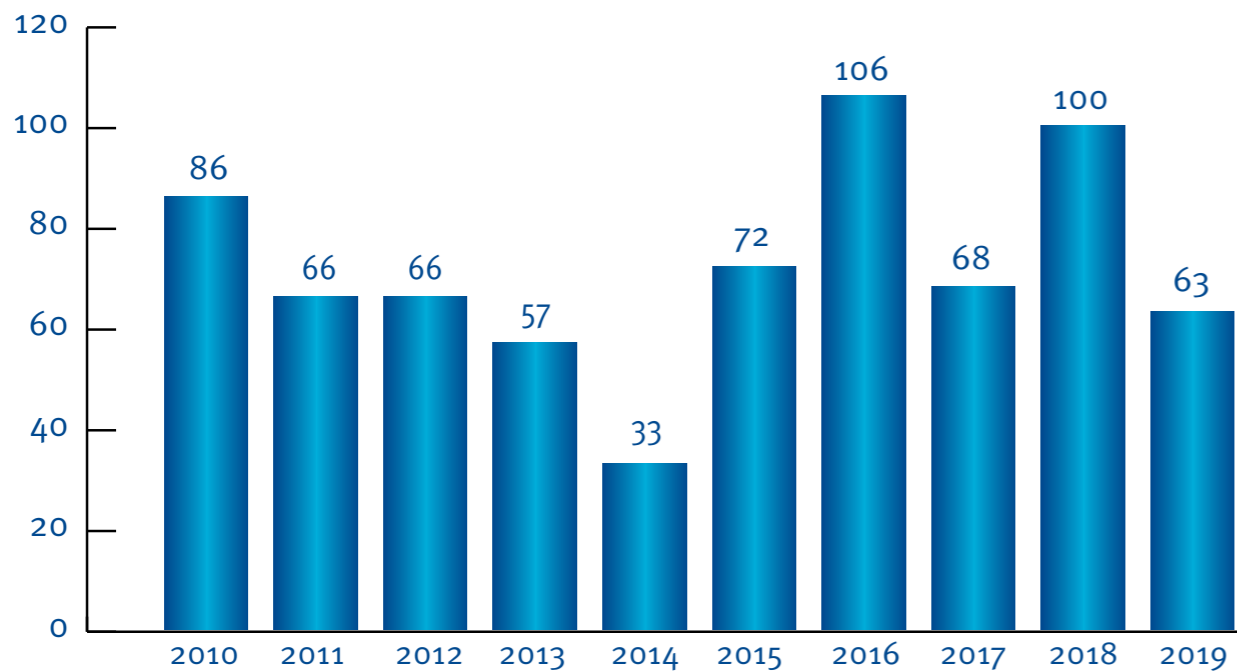
Kiemelt pénzügyi adatok

	2015	2016	2017	2018	2019
Összes árbevétel (MFt)	365 220	389 690	444 356	445 484	507 794
Üzleti tevékenység eredménye (MFt)	66 682	54 616	20 711	45 040	39 896
Adózott eredmény (MFt)	53 863	67 023	10 070	36 193	48 430
Egy részvényre jutó eredmény (EPS, Ft)	291	356	48	190	253

Adózott eredmény (MFt)



Egy törzsrészvényre jutó osztalék (Ft)



Nemzetgazdasági hozzájárulás

A Richter Magyarországon folytat kutatás-fejlesztési tevékenységet és a hazai gyártók közül legtöbbet költi kutatás-fejlesztésre. A vállalat jelentős adó és tb-járulék fizető és nagy volumenű beruházásokkal is hozzájárul a magyar nemzetgazdaság gyarapodásához. Társaságunk nemzetgazdasági hozzájárulása jelentős: 2019-ben meghaladta a 114 Mrd Ft-ot.

A Richter nemzetgazdasági hozzájárulása Magyarországon (Mrd Ft)

	2015	2016	2017	2018	2019
Beruházás	28,3	32,2	24,9	30,4	31,5
K+F	34,6	34,5	39,2	39,3	48
Adók, járulékok	25,3	25,9	26,9	27,2	30,1
Osztalék (MNV Zrt.)	1,6	3,4	5,0	3,2	4,7*
Összesen	89,8	96,0	96,0	100,1	114,4

*MNV Zrt. és Maecenas Universitatis Corvini Alapítvány

Beszállítói lánc

Társaságunk kiemelt jelentőséggel kezeli beszerzési folyamatait, melyekben ugyanazokat a magas elvárásokat támasztja beszállítóival szemben, mint saját teljesítményei kapcsán. Beszerzési feladatkörrel foglalkozó szervezeteinknek a legnagyobb hatékonysággal kell ezen a rendkívül széles és gyorsan változó területen tevékenységüket ellátniuk, alkalmazkodva az iparági környezetre jellemző és egyre szigorodó minőségi, illetve jogi szabályozásokhoz. Ezek alapján három olyan, feladatkörre specializálódott beszerzési centrummal rendelkezünk, melyek biztosítják a Richter alaptevékenységéhez, működéséhez, valamint üzemeltetéséhez szükséges anyagi és nem anyagi javak összességét. Az Általános beszerzési főosztály Társaságunk indirekt beszerzési tevékenységeivel foglalkozó szervezet, azoknak központi, irányító egységeként funkcionál, a Kiszerezőanyag-beszerzési osztály a primer és szekunder csomagolóanyag igények, illetve az ezekhez szorosan kapcsolható kiegészítők beszerzését végzi, míg a Stratégiai beszerzési és hatóanyag értékesítési főosztály a termelési és kutatás-fejlesztési igényekhez szükséges termékcsoporthoz beszerzésével foglalkozik.

2016-ban tettük közzé Beszerzési politikánkat, amelyet a Mellékletben olvashatnak. A politikában definiált alapelvek betartását illetve betartatását a Richter minden munkatársától és partnerétől elvárja és megköveteli, gyakorlatban történő érvényesítésükről a Beszerzési szabályzat rendelkezik. Non-compliance eset észrevétele esetén egy belső email címre lehet jelzést küldeni, ezeket a Jogi és Nemzetközi Hálózatmenedzsment Főosztály kezeli.

Beszállítóinkkal kapcsolatos célkitűzéseink

Célkitűzés 2020

A Beszerzési politika aktualizálása

A Szállítóminősítő rendszer környezetvédelmi szempontjainak erősítése



Termékfelelősség

Stratégiai pillérek – terápiás fókusz

A Richter működésének alapos átvizsgálása arra készítette a menedzsmentet, hogy a vállalati erőforrásokat a változó környezeti kihívásokhoz igazítva újrafogalmazza a Társaság stratégiáját.

A részvényesi érték maximalizálásának érdekében a Társaság vezetése az alábbi stratégiai célokat határozta meg:

- Magas hozzáadott értékű portfólió építése
- Fenntartható növekedés elérése a fedezeti szintek megtartása mellett
- Magas belépési korlátot jelentő lépések sikeres végrehajtása
- A márka fontosságának megőrzése és lehetőség szerinti javítása
- A hosszú távú értékteremtés és a rövid életciklusú generikus termékek között a megfelelő egyensúly megteremtése

Ennek megfelelően a következő stratégiai pillérek kerültek meghatározásra:

1. Cariprazine

A cariprazine molekulát a Richter kutatói fedezték fel a 2000-es évek elején, majd a Forest Laboratories-zal közösen továbbfejlesztve, 2016-ban bevezetésre került az Egyesült Államokban skizofrénia és bipoláris mánia indikációban. A cariprazine-t 2017-ben az Európai Gyógyszerügynökség (EMA) skizofrénia indikációban törzskönyvezte. 2019-ben az Egyesült Államokban az FDA bipoláris depresszió indikációval terjesztette ki a készítmény alkalmazási előírátát. Ezen pillér azt célozza meg, hogy maximalizálja a készítmény piaci potenciálját új kiserelési formák fejlesztése, a terápiás területek bővítése és a földrajzi lefedettség növelése által.

2. Originális kutatás – fókuszban a központi idegrendszer

Az új, eredeti vegyületek kutatása mindig is kiemelt szerepet töltött be a Richter stratégiájában. Mivel egyre erősebbé vált a nyomás, hogy költséghatékonyságunkat növeljük, 2014-ben mélyreható vizsgálatot folytattunk le, amelynek következtében számos témát lezártunk vagy felfüggesztettünk. Mindazonáltal, a cariprazine tudományos és üzleti sikerére alapozva kutatóink továbbra is a központi idegrendszerrel kapcsolatos rendellenességekre összpontosítanak. A kutatási koncepciót módosítottuk 2019-ben, mely szerint a korábbi indikáció alapú megközelítést felváltotta a tünetek szerinti csoportosítás. A tünetek a következő három klaszterbe sorolhatóak: kognitív, negatív és pozitív, amely számos indikációhoz vezethető vissza. Ezen stratégiai pillér célja, hogy a projekt pipeline megfelelő menedzselése és új partnerek bevonása által költséghatékony módon új molekulát juttasson el a törzskönyvi kérelem beadásáig a stratégiai horizonton belül.

3. Nőgyógyászat

A Richter azon üzletágai közül, ahol a piaci réseket igyekszik kihasználni, a nőgyógyászat a legjelentősebb. A Társaság egyedülálló, több évtizedre visszanyúló tapasztalattal rendelkezik ezen a területen. A Richter tudatos fejlesztések révén úgy alakította gyártóüzemeit, hogy képes legyen elvégezni a kiváló minőségű nőgyógyászati készítmények előállításához szükséges komplex és hosszadalmas

eljárásokat. Ezen stratégiai pillér célkitűzése a földrajzi Európa piacvezető helyének megszerzése. A célkitűzést új orvosi igényeket megcélzó nőgyógyászati rés piacokra való belépéssel, saját piaci szegmensüket meghatározó készítmények bevezetésével, valamint partnerkeresési tevékenységgel kívánjuk megvalósítani. Ezt segíti elő innovatív termékek vagy késői fázisú projektek megvásárlása a következő alszegmensek bármelyikében: női fertilitás, méhmióma / endometriózis, női fogamzásgátlás, nőgyógyászati fertőzések és hormonpótlás.

4. Bioszimiláris üzletág

A biológiai készítmények gyógyszerpiaci részesedése jelentőssé vált az elmúlt két évtizedben. A klaszikus fermentáció területén szerzett tapasztalattal, kiegészülve a molekuláris biológiai tudással, 2006-ban úgy döntött a Társaság vezetése, hogy elindítja rekombináns biotechnológiai tevékenységét. A 2007-ben felvásárolt németországi fejlesztő és gyártó üzem kiegészült egy zöldmezős kísérleti félüzem, valamint a hozzá kapcsolódó laboratórium és gyártó üzem megépítésével Magyarországon. Ennek az üzletágnak a célja az, hogy folyamatosan járuljon hozzá a Csoport árbevételéhez. Új üzleti és licencbevételi, illetve bérfejlesztési és bérgyártási lehetőségek felkutatása, partnerek bevonása a folyamatban lévő fejlesztésekbe, illetve a teriparatide földrajzi elérhetőségének kiterjesztése támogatja a kitűzött célok elérését. A fejlesztésre kiválasztott terápiás területek a reumatológia és az onkológia.

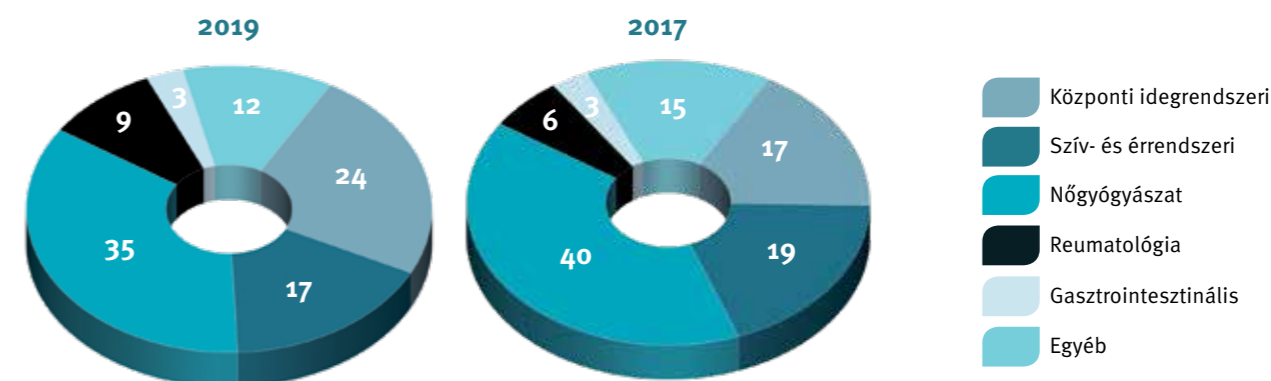
5. Branded generikus és hagyományos termékek

A hagyományos és branded generikus portfólió forgalma mintegy felét teszi ki a gyógyszergyártási szegmensből származó árbevételnek, emiatt ez a termékkör továbbra is üzletmenetünk sarokkövét jelenti. Vertikális integrációra épülő üzleti modellünk magában foglalja a késztermékek, valamint a legtöbb hatóanyag házon belüli fejlesztését és gyártását, akárcsak a teljes termékkör értékesítését. Ennek ellenére, a piaci környezet magas versenyképességi elvárásai, a szigorú szabályozás, a kiélezett verseny, árszabályozás és a betegek növekvő tudatossága, valamint az energiateljesítményre és munkabérekre vonatkozó költségcsökkentési elvárások folyamatos nyomás alatt tartják üzletágunknak ezt a részét. Célunk az, hogy jól bevezetett vállalati és termék márkák ismertségünkre alapozva fenntartsuk pozíciónkat a hagyományos piacainkon.

Termékpaletta

A Társaság több mint 200 féle gyógyszert gyárt 400 féle kiserelésben, amelyek szinte valamennyi terápiás területen kínálnak hatékony, korszerű és elérhető árú gyógymódot. 2019-ben elért forgalmunk mintegy ötven százaléka magas hozzáadott értékű, "specialty" készítmények (cariprazine, nőgyógyászati és bioszimiláris termékek) árbevételéből, a másik fele pedig branded generikus és hagyományos készítmények értékesítéséből származott.

Termékek terápiás területenként (%)



Vezető termékek

Termék	Hatóanyag	Terápiás terület	2019 (Mft)	2018 (Mft)	Változás (Mft)	Változás (%)
Orális fogamzásgátlók	hormonok	Nőgyógyászati, orális fogamzásgátló	95 097	90 047	5 050	5,6
VRAYLAR / REAGILA	cariprazine	Központi idegrendszeri, antipszichotikum	57 686	25 127	32 559	129,6
CAVINTON	vinpocetine	Központi idegrendszeri, nootropikum	24 529	31 791	(7 262)	(22,8)
MYDETON	tolperisone	Izomlazító	19 811	18 913	898	4,7
BEMFOLA	follitropin alfa	Nőgyógyászati, fertilitás	16 127	13 348	2 779	20,8
PANANGIN	asparaginatok	Szív- és érrendszeri, szívgyógyászat	15 115	15 106	9	0,1
VEROSPIRON	spironolactone	Szív- és érrendszeri, vizelethajtó	13 542	12 189	1 353	11,1
AFLAMIN*	aceclofenac	Nem szteroid gyulladáscsökkentő	10 759	9 932	828	8,3
ESMYA	uliprisztál-acetát	Nőgyógyászati, miómák	9 432	8 241	1 191	14,5
LISOPRESS	lisinopril	Szív- és érrendszeri, vérnyomáscsökkentő	8 385	9 087	(702)	(7,7)
Részösszesen			270 483	233 780	36 703	15,7
Egyéb			136 859	130 951	5 908	4,5
Összes árbevétel			407 342	364 731	42 611	11,7
A 10 legnagyobb forgalmú termék részesedése			66,4%	64,1%		

*Licenc készítmény

Új termékbevezetések Magyarországon 2018-2019-ben

Márkanév	Hatóanyag	Terápiás terület	Bevezetés dátuma
COLTOWAN	ezetimibe	Szív- és érrendszer, koleszterin-csökkentő	2018. II. negyedév
COSIN	lacosamid	Központi idegrendszeri, antiepileptikum	2018. III. negyedév
REAGILA	cariprazine	Központi idegrendszeri, antipszichotikum	2018. IV. negyedév
ASSIMIL*	agomelatin	Központi idegrendszer, antidepresszans	2019. I. negyedév
BEWIM	prasugrel	Szív- és érrendszer, thrombocyta aggregáció gátló	2019. I. negyedév
PAPILOCARE*	természetes összetevők	Nőgyógyászat, HPV elleni	2019. I. negyedév
BELSANOR*	solifenacin	Urológia	2019. II. negyedév
CO-XETER	ezetimibe+rosuvastatin	Szív- és érrendszer, koleszterin-csökkentő	2019. III. negyedév
CYCLOGEST*	progesterone	Nőgyógyászat, fertilitást elősegítő kezelés	2019. III. negyedév
TERROSA	teriparatide	Oszteoporózis	2019. III. negyedév

*Licenc készítmény

Kutatás és fejlesztés

A Richter célja, hogy folyamatosan korszerű készítményekkel álljon a lakosság gyógyításának szolgálatában és tevékenységével hozzájáruljon az emberi élet minőségének javításához.

Az eredeti gyógyszermolekulák kutatása és az innováció a Társaság 1901-es megalapításától fogva kulcsszerepet tölt be a vállalat stratégiájában. Mára a Richter Gedeon Nyrt. 1 200 főt meghaladó kutató-fejlesztő bázisával a közép-kelet-európai térség legjelentősebb gyógyszeripari K+F központjává fejlődött. A gyógyszerkutatás és fejlesztés négy stratégiai irányt ölel fel: rekombináns biotechnológia tevékenységet, eredeti kismolekulás gyógyszerjelöltek kutatását és fejlesztését, késői fejlesztési fázisban lévő nőgyógyászati projekteket, valamint generikus gyógyszerek fejlesztését.

K+F költségek megoszlása 2019-ben (%)



Cariprazine és társai

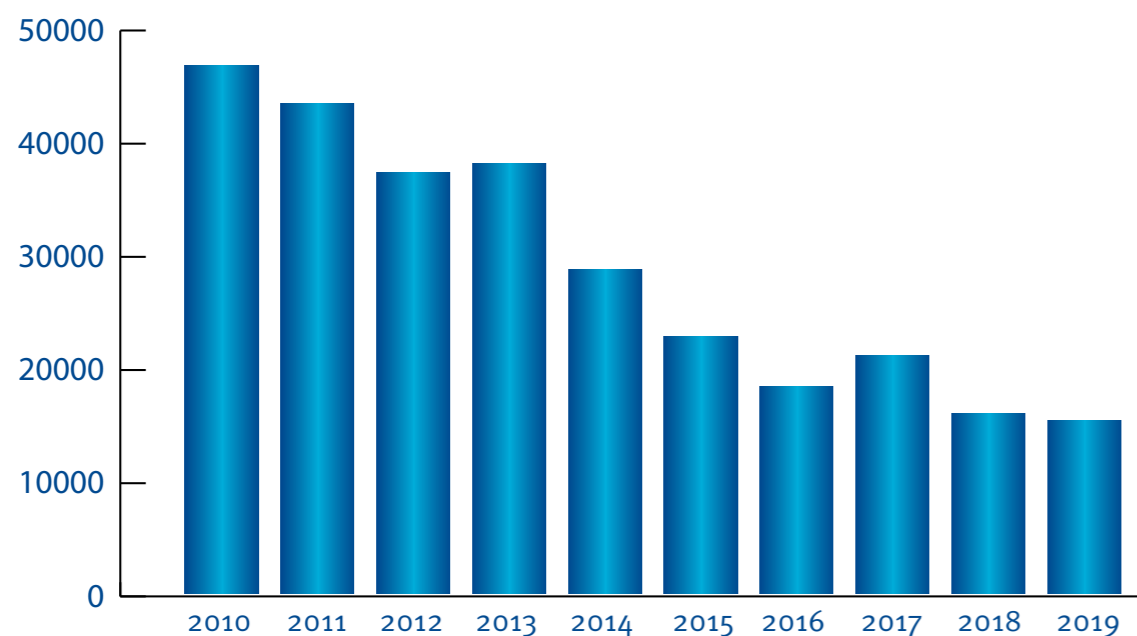
A kismolekulás originális kutatásunk és az egész magyar gyógyszeripar jelentős mérföldköve volt a cariprazine nevű molekula törzskönyvezési kérelmének 2015-ben történt elfogadása az Egyesült Államok Élelmiszer- és Gyógyszerügyi Hivatala részéről (FDA) skizofrénia és bipoláris mánia betegségekre. A termék sikertörténete 2017-ben tovább folytatódott, amikor az Európai Gyógyszerügynökség javaslatára az Európai Bizottság forgalombahozatali engedélyt adott az EU területére skizofrénia indikációban. A cariprazine orvosi felhasználhatóságának bővítése érdekében a molekulával ezen felül egyéb depressziós indikációkban is folytatunk fejlesztést, melyek közül 2017-ben a bipoláris depresszió indikációban újabb sikeres klinikai vizsgálatról számolhattunk be és 2019-ben a hatóságok engedélyezték az indikáció kiterjesztését. A cariprazine mellett 10 új vegyülettel kapcsolatos projektünk van folyamatban, ezek közül kettő sikeresen teljesítette a humán fázis I szakaszt, míg a többi a kutatás preklinikai szakaszában tart. A Társaság 2019-ben a kismolekulás originális K+F stratégiaalkotásának keretében jelentős újrafókuszálást hajtott végre a megcélzott terápiás indikációkat illetően. Az elmúlt időszakban az erőforrásainkat tovább koncentráltuk a pszichiátria negatív és pozitív (pszichotikus) tüneti doménjaihoz tartozó betegségek tüneti kezelésének, valamint a kognitív zavarok kezelésének kutatására. Célunk az ezeken a terápiás területeken tapasztalható jelentős orvosi és társadalmi igény kielégítése új kismolekulás gyógyszerek kifejlesztésével. Számos tudományos előrelépést sikerült megvalósítani a preklinikai szakaszban és alapvető kutatási tevékenységünk több elemét rangos nemzetközi folyóiratokban publikáltuk. Kutatási témáinkba olyan potenciális gyógyszer-célpontokat vontunk be, amelyek nagy kihívást jelentenek, ám egyúttal jelentős innovációs értéket is képviselnek. A gyógyszerkutatási projektekre jellemző magas kockázatok megosztásának és a szakmai tudáskincs növelésének érdekében számos munkatársunkat érintő kutatási együttműködések végzünk hazai és külföldi szakmai partnerekkel.

Állatkísérletek a Richterben

A gyógyszerkészítmények engedélyeztetésével kapcsolatos hatósági elvárások miatt állatkísérletekben kell igazolnunk a hatóanyagok biztonságosságát és hatékonyságát a megfelelő tesztekkel. A Richterben állatkísérletek kizárólag projektek keretén belül végezhetők, csak olyan esetekben, amikor az állatok használata nem helyettesíthető. A Társaság által a NÉBIH-nek (Nemzeti Élelmiszerlánc-biztonsági Hivatal) benyújtott projekt engedélyezési kérelmeket az Állatkísérleti Tudományos Etikai Tanács bírálja el. Az állatok társadalmi és hatósági elvárásoknak megfelelő tárolásának és felhasználásának a biztosítása a Richter Gedeon Nyrt. Állatkísérleti szabályzata, amely biztosítja a nemzeti állatvédelmi jogszabályok betartását. A 40/2013. (II.14.) Az állatkísérletekről szóló jogszabálynak megfelelően, a Társaság kijelöl állatjóléti felelőst. Emellett a Társaság keretein belül működik a Munkahelyi Állatjóléti Bizottság (MÁB), mely felelős a belső állatkísérleti szabályzat elkészítéséért, ennek végrehajtását ellenőrzi, szervezi az állatkísérletet végző és irányító munkavállalók rendszeres éves továbbképzését, valamint jogosult az állategészségügyi hatóság egyidejű értesítése mellett bármely állatkísérlet leállítására, amennyiben ezt az állatok jólléte indokolja. Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy csak ISO minősítéssel rendelkező beszállítótól kerülnek beszerzésre az állatok, és a gondozásukra alkalmas eszközök és tápanyagok. Ezekkel az eszközökkel hatékonyan tudjuk biztosítani a legszigorúbb állatjóléti szabályozások érvényesítését, és ezeket az elvárásokat kiterjesztjük a szerződéses partnerek felé is.

A hatósághoz benyújtott állatkísérleti kérelem részét képezi a „3R” (Replacement, Reduction and Refinement) elvének tudományos célokkal összhangban történő alkalmazásának bemutatása és engedélyeztetése. Ezen elv évtizedes alkalmazásának eredményeképpen az éves állatfelhasználás a Richterben 2019-re a 2010-es állatszám 32%-ra csökkent. 2010-ben még 46 708 db állat felhasználása történt meg a tudományos célú kísérletekhez, amely 2019-ben 15 280 db-ra csökkent (ld. grafikon). A hatóság éves szinten ellenőrzi a projekt engedélyekben megjelölt kísérleti állatok felhasználásának mennyiségét, ezt minden év elején a MÁB jelenti. A csökkenés hátterében olyan kutatási szemléletváltás áll, amely ösztönzi a szakmailag jól indokolható, de minimális állatfelhasználását. Ilyen megközelítést képvisel az „Intelligence” technika, amikor az állatok a saját lakóketrecükben kerülnek döntően nem-invazív vizsgálatokra, vagy az „indukált pluripotens őssejt” technológia, amely petricsészében képes létrehozni a pszichiátriai kutatások számára releváns sejtmodelleket. Elköteleztünk vagyunk egy olyan tudományos-elméleti háttér megteremtésére, mely az állatkísérleti eredmények minél jobb humán hatékonyságára való fordításához szükséges, részben saját, részben pályázati forrásokra is támaszkodva.

Állatfelhasználás (db/év)



Klinikai vizsgálatok a Richterben

A klinikai fejlesztések során a Richter nagy hangsúlyt fektet a minőségre. Minden klinikai vizsgálatnál biztosítva van a vizsgálóhelyen történő klinikai monitorozás, ezáltal a cég folyamatosan biztosítani tudja, hogy a vizsgálóhelyen a protokollnak és a nemzetközi minőségi standardeknek megfelelően folynak a vizsgálatok. Ezen felül rizikóalapon kialakított éves terv alapján vizsgálóhelyeken és a klinikai vizsgálatok lefuttatásában résztvevő más szerződéses partnereknél rendszeres auditokat végez a Richter. Minden vizsgálótól minimum elvárás, hogy a Helsink Deklaráció etikai irányelveinek, a Helyes Klinikai Gyakorlatnak és a helyi jogszabályoknak megfelelően vegyen részt a vizsgálatban. Ezen elvárás elfogadását minden vizsgálóhely vezetője a protokoll aláírásával igazolja.

A vizsgálatokkal kapcsolatosan a helyi jogszabályoknak megfelelően a Richter folyamatosan teszi publikussá a klinikai vizsgálati adatokat a megfelelő hatósági felületeken, valamint rendszeresen publikál klinikai eredményeket nemzetközi szaklapokban.



Felelős marketing

A szervezetről, annak működéséről és termékeiről alkotott kép attól függ, hogy hogyan kommunikál magáról, a tevékenységéről és a termékeiről. A Richter Csoport marketinggel foglalkozó munkatársa-
inak a feladata a társterületekkel (különösen az orvostudománnyal és a PR-al foglalkozó kollégákkal) együttműködésben releváns szakmai tartalmakat (kulcsüzeneteket, irodalmi áttekintéseket, klinikai vizsgálatok eredményeiről és a gyakorlati tapasztalatokról szóló összefoglalókat, gyógyszerismertető anyagokat, OTC reklámokat, betegtájékoztatókat, az egészségtudatosság növeléséhez szükséges edukációs anyagokat) készíteni, meghatározni és kialakítani a hatékony marketingkommunikációs csatornákat és eszközöket (gyógyszerismertetés személyes látogatásokkal, konferenciákon, kiállításokon való részvétel, szimpóziumok, hirdetések, reklámok, márkaemléktetők, direkt marketing, akciók, adományok, saját honlapok, közösségi média aktivitások, egészségnapok szervezése, laikus felvilágosító előadások, stb.) illetve koordinálni azokat a folyamatokat, amikkel a cég megszólítja a célközönségeit (orvosokat, gyógyszerészeket, szakmai társaságokat, egyéb egészségügyi végzettséggel rendelkező szakembereket, nagykereskedőket, betegszervezeteket, pácienseket).

Kommunikációs tevékenységünket szabályozza a biztonságos és gazdaságos gyógyszer- és gyógyászatisegédeszköz-ellátás, valamint a gyógyszerforgalmazás általános szabályairól szóló 2006. évi XCVIII. törvény („Gyftv.”), az emberi felhasználásra kerülő gyógyszer, illetve gyógyászati segédeszköz ismertetésére, az ismertetői tevékenységet végző személyek nyilvántartására, és a gyógyszerrel, gyógyászati segédeszközzel kapcsolatos, fogyasztókkal szembeni kereskedelmi gyakorlatra vonatkozó részletes szabályokról szóló 3/2009 (II.25.) EüM rendelet („Promóciós Rendelet”), a gazdasági reklámtevékenység alapvető feltételeiről és egyes korlátairól szóló 2008. évi XLVIII. törvény is („Reklámtörvény”), valamint a 2017-ben módosított Gyógyszerkommunikáció Etikai Kódexe, de működésünk során figyelembe vesszük a hatósági (pl. OGYÉI, GVH) határozatokat, útmutatásokat is. Mindemellett a belső szabály- és útmutatórendszerünk, eljárásrendünk is iránymutatást ad, és elősegíti elkötelezettségünket a szabályokat követő, transzparens kommunikáció mellett.

A Richter Megfelelősségi Kézikönyvének része az Üzleti Magatartás és Transzparencia Szabályzat, ami az egészségügyi szakemberekkel, betegszervezetekkel történő kapcsolattartást, a gyógyszerjogi, illetve a transzparencia szabályokat gyűjti össze és rendszerezi. A szabályzat részét képező Gyógyszeripari Jogszabályok Kézikönyve részletesen leírja többek között a promóciós anyagok tartalmára vonatkozó általános szabályokat, kitér az ismertető anyagok kötelező tartalmára, amennyiben szakembereknek szól, valamint azon orvosi rendelvény nélkül kiadható gyógyszerek reklámozásának követelményeire, amelyek fogyasztók felé kerülnek kommunikálásra.

A Richter hat alapvetet határozott meg, amelyeket az Egészségügyi Szakembereknek vagy fogyasztóknak szóló minden promóciós kommunikációra alkalmazni kell:

- » Tilos azoknak a gyógyszereknek a reklámozása, amelyekre az adott területre vonatkozóan nem adtak ki forgalombahozatali engedélyt.
- » A reklámanyagokban szereplő minden információnak meg kell felelnie a gyógyszer alkalmazási előírásában szereplő információknak. Tilos az engedélyezett indikáción kívüli reklám.
- » A reklámanyagban szereplő információk vagy állítások semmilyen vonatkozásban nem lehetnek

tévesek vagy megtévesztők, különösen a valóság torzítása, nem megfelelő hangsúlyozás vagy elhallgatás révén.

- » A promóciós anyagoknak egyértelműnek, tudományosan naprakésznek, kiegyensúlyozottnak és kellően teljes körűnek kell lenniük ahhoz, hogy az olvasó saját véleményét formálhasson. A promóciós anyagoknak a gyógyszer észszerű felhasználását kell elősegíteniük azáltal, hogy a gyógyszer tulajdonságait tárgyilagosan és túlzások nélkül mutatják be.
- » Minden reklámcélú állítást érdemi bizonyítékkal kell alátámasztani; azaz jóváhagyott alkalmazási előírásra vagy további, klinikailag releváns tudományos bizonyítékra hivatkozva. A reklámcélú állításoknak olyan egyértelmű hivatkozásokat kell tartalmazniuk, amelyek a hivatkozás forrását is feltüntetik.
- » A közzététel vagy terjesztés előtt minden reklámanyagot előzetesen jóvá kell hagyatni az orvostudományi szolgálat, illetve egyéb felelős szervezeti egységek által. Ezen alapelv teljesítésének előfeltétele, hogy minden Kapcsolt Vállalkozás számára kötelező egy orvostudományi szolgálat működtetése, amely az általa forgalmazott gyógyszerekkel kapcsolatos információkkal foglalkozik.

Emellett a Richter által Magyarországon forgalmazott gyógyszerek promóciójával kapcsolatban 2015. november 25-i hatállyal frissített eljárási utasításunk szabályozza:

- a promóciós tevékenységben résztvevők feladatait és felelősségét
- a gyógyszerbiztonsági információk kezelését
- a promóciós anyagok elkészítési rendjét
- a térítésmentes orvosi minta és a gyógyszeradományok kezelését
- a közérdekű kötelezettségvállalás keretében lebonyolított tevékenységeket
- a pályázatokat, támogatásokat, tárgyi adományok rendszerét
- a szolgáltatási szerződéseket
- a rendezvények szervezését és a rendezvényeken való részvétel támogatását
- hirdetések, reklámok, riportok, interjúk szervezését és lebonyolítását
- a patikalátogatás, a kereskedelmi akciók rendszerét

A marketingtevékenységünkkel foglalkozó magyar orvos- és patikalátogatók, valamint területvezetők komplex orvos-szakmai és készségfejlesztő képzéseken vesznek részt rendszeresen a trénerünk szervezésében az ezt szabályozó eljárási utasításnak megfelelően. Az anyavállalat a hazai és a nemzetközi területen dolgozó termékmenedzserek számára is rendszeresen szervez szakmai képzéseket például marketing, medico-marketing, különféle menedzsment témákban.

A Richter csoportszintű marketingfeladatainak támogatására és koordinálására számos útmutatót dolgoztunk ki, így például:

- marketingterv készítési segédlet
- digitális marketing megoldások útmutatója
- promóciós anyagok készítésének marketing és orvosi szempontjai
- tudományos rendezvények szervezése, lebonyolítása

Az oktatások és a számonkérések, hatékonyságmérések is többféle módon történhetnek: személyes, online, írásbeli és szóbeli, valamint e-learning formájában.

A képzési kézikönyvek, a szakmai információs anyagok és az ismertetési tevékenység során használt promóciós anyagok készítése, ellenőrzése és jóváhagyása külső és belső szabályozások alapján zajlik. A jelentéstételi időszakban marketingkommunikációkkal kapcsolatban büntetésünk nem volt cégcsoport szinten.

Fogyasztók egészsége és biztonsága

Gyógyszergyártási és fejlesztési tevékenységünk minden fázisában, termékeink teljes életciklusa alatt elsődleges célunk, hogy fogyasztóink egészségét és biztonságát megőrizzük. Ezt az elkötelezettséget felsővezetőink Minőségpolitikai nyilatkozatban is közzétették.

Társaságunk számára a hazai és nemzetközi gyógyszeripari szabályozási környezet szerinti működés kulcsfontossággal bír. Magunkra nézve kötelező érvényűnek tekintjük a közintézmények, hatóságok, így például az Európai Bizottság, az Európai Gyógyszerügynökség (EMA) vagy az USA Élelmiszer- és Gyógyszerügyi Hivatala (FDA) által kiadott döntéseket, iránymutatásokat is.

Gyógyszerfejlesztéseink során nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy műszerezettségünk, módszereink és kollégáink felkészültsége megfeleljen a legmagasabb elvárásoknak. Műszerparkunkat folyamatosan frissítjük, fontosnak tartjuk, hogy lépést tartsunk a technika fejlődésével. Kollégáink állandó résztvevői szakmai előadásoknak, konferenciáknak, amellyel célunk, hogy az ott megszerzett innovatív tudással fejlesztéseinket egyre magasabb színvonalra tudjuk emelni, lépést tartva a világ vezető gyógyszergyáraival.

Gyártás során is fokozott figyelmet fordítunk az érvényes technológiai és minőségügyi szabályozások, a hazai, európai és más nemzetközi jogszabályok és előírások betartására. Gyártási tevékenységünket és minőségügyi rendszerünket mind a hazai, mind a külföldi illetékes hatóságok rendszeresen ellenőrzik anyavállalatunknál és termelő leányvállalatainknál egyaránt.

A helyi hatóságokon kívül 2018 és 2019 során az anyavállalatnál a belorusz, jemeni, orosz, kínai, törk-mén, dél-koreai, szaudi hatóságok tartottak ellenőrzést, leányvállalatainknál az orosz, perui és belorusz hatóságok vizsgálták a gyártás és a minőségirányítási rendszer megfelelését. Nagyon büszkék vagyunk arra, hogy ezek az ellenőrzések évek óta kritikus észrevételek nélkül záródnak.

Teljes körű minőségirányítási rendszert működtetünk, mely az aktuális Good Manufacturing Practice – Helyes Gyógyszergyártási Gyakorlat (GMP) követelményeire épül, és magában foglalja mindazon termékek, eszközök, folyamatok tervezésének, fejlesztésének és szabályozásának kockázatkezelését, amelyek veszélyforrást jelenthetnek akár a beteg, akár a Társaság szempontjából. Kiemelt fontosságú feladatunknak tekintjük a minőségügyi rendszer hatékonyságának fejlesztését és harmonizálását a teljes cégcsoport vonatkozásában, így leányvállalataink működését is folyamatosan monitorozzuk és törekszünk a minél egységesebb szemlélet és eljárásrend kialakítására.

Termékeink minőségének alakulását napi szinten nyomon követjük és évente értékeljük. A napi szintű nyomon követés lehetőséget biztosít az azonnali beavatkozásra már nagyon kis eltérés esetén is.

2018-ban megfogalmaztuk a minőségirányítás digitális vízióját, amely a vállalati elvárásokat és a minőségirányítás hosszú távú vízióját szem előtt tartva a következő jövőképet fogalmazta meg: „Hatásos

minőségirányítás automatizált, papírmentes folyamatok mentén, értékteremtő tevékenységet végző kollégákkal.” A stratégia kiindulópontjai:

- Az informatikai fejlesztések és beszerzések összehangolása a hosszú távú prioritásokkal;
- A minőségirányítás harmonizálása egy közös digitális stratégia mentén a leányvállalatok bevonásával;
- Az átfutási idők csökkentése, annak érdekében, hogy a termékek minél gyorsabban piacra kerülhessenek;
- A munkaerő hatékonyabb felhasználása az értéket nem teremtő tevékenységek automatizálásával.

Stratégiai céljaink elérése érdekében valamennyi munkavállalónkat bevonjuk a minőségügyi tevékenységekbe, a tervezésbe, valamint a GMP iránymutatás alkalmazásába és ellenőrzésébe, ezzel elősegítve a fejlett minőség szemlélet fenntartását a Társaság minden dolgozójában. Ezt dolgozóink rendszeres oktatásával, megfelelő tájékoztatással és a követelményeknek eleget tevő munkakörülmények biztosításával segítjük elő.

A gyártásban felhasznált és vásárolt anyagaink gyártóinak értékelése minőségbiztosítási rendszerünk fontos eleme. A partnerek kiválasztásánál fontos szempont a megfelelő minőségű termék gyártása mellett a jól működő minőségbiztosítási rendszer is. Erről beszállítóink/gyártóink holding szinten tervezett helyszíni auditjai során is meggyőződünk.

A GMP előírásoknak megfelelően a disztribútorokkal egyeztetve a vásárolt anyagok gyártóit pontosan ismerjük, és lehetőség szerint közvetlenül a gyártóktól vásárolunk.

Az engedélyezési előírásoknak való megfelelés érdekében szigorú változtatáskövető rendszert működtetünk. Ennek célja, hogy eljárásainkba csak olyan változtatások kerülhessenek bevezetésre, amelyeket bevezetés előtt szakértőink teljes mélységükben átgondoltak és termékeink minőségét nem vagy pozitívan befolyásolják. Ezek a változtatások érinthetik a gyártási technológiát, beszállítókat, csomagolóanyagokat, szabályozásokat stb.

Termékeinket kizárólag érvényes gyártási, illetve nagykereskedelmi engedéllyel rendelkező partnereken keresztül értékesítjük. A hazai gyártókkal, nagykereskedőkkel és egyéb szervezetekkel együttműködve igyekszünk megelőzni azt, hogy hamisítványok kerüljenek a kereskedelmi forgalomba, amelyek akár a betegek életét, egészségét is veszélyeztethetik. A cél érdekében speciális csomagolástechnikát, dézsmazárat és egyedi azonosítót alkalmazunk a készítményeinken. Biztonsági előírásokkal szabályozzuk a selejt készítmények és csomagolóanyagok megsemmisítését. Fokozottan figyeljük és vizsgáljuk ki azokat a minőségi bejelentéseket, ahol szóba jöhet a hamisítás és pontosan, a belső és külső szabályozásnak megfelelően kezeljük az ellátási láncból érkező, ezzel kapcsolatos alerteket is.

Fogyasztók egészségére és biztonságára vonatkozó célkitűzések

Célkitűzés 2018-2019	Státusz	Értékelés
Fő folyamatokat támogató IT rendszerek kiválasztása	megtörtént	😊
Éves papírfelhasználás csökkentés lehetőségeinek beazonosítása	megtörtént	😊

Célkitűzés 2020
Minőségbiztosítást támogató új rendszer bevezetésének elindítása
Laboratóriumi információ management rendszer bevezetésének elindítása

Gyógyszerbiztonság

A gyógyszerek modern világunk elengedhetetlen eszközei. Általuk hosszabb ideig élhetünk, kevesebb-szer betegszünk meg és gyorsabban gyógyulunk. Segítségükkel távol tarthatjuk a fertőző betegségeket és sikeresen vehetjük fel a küzdelmet a modern társadalomra jellemző civilizációs betegségek ellen is. Emésztőrendszerünk, szív- és érrendszerünk, központi idegrendszerünk szabályozó rendszereinek egyensúlyát hosszú évtizedeken át tudják biztosítani a gyógyszeres kezelések, és meghatározó szerep jut a gyógyszereknek az élet olyan fontos területein is, mint a családtervezés.

Az emberek – biológiai természetüknél fogva – eltérően reagálhatnak a különféle gyógyító készítményekre, melyek használata során nemkívánatos hatások is felléphetnek. Ezen hatások kiküszöbölését a tudomány a személyre szabott terápiák elterjedésében látja, de ez ma még nem a napi valóságunk része. A gyógyszereket kifejlesztésük során nagyon szigorú vizsgálatoknak és elemzéseknek vetjük alá azért, hogy csak azon készítmények kerülhessenek forgalomba, melyek hasznossága mind egyéni, mind ösztársadalmi szinten jelentős, ugyanakkor alkalmazásuk kockázata elfogadható.

A farmakovigilancia (pharmakon: gyógyszer, vigilare: őrködni) lényege a gyógyszerek haszon-kockázat arányának folyamatos figyelése (monitorozása) és értékelése, és ennek alapján a helyes és biztonságos gyógyszeralkalmazás biztosítása. Ennek révén tud megvalósulni, hogy a megfelelő beteg a megfelelő időben a megfelelő gyógyszert kaphassa, a megfelelő módon/körülmények között, a gyógyszer gyártójánál/forgalmazójánál lévő legfrissebb és legteljesebb (hatékonysági és biztonságossági) információk alapján. Művelése azt biztosítja, hogy a termék alkalmazásakor el lehessen kerülni azokat a helyzeteket, melyekben a rizikó megnövekedett mértéke a hasznosság mértékéhez képest már nem elfogadható. Ez úgy lehetséges, hogy termékeinket világszerte nyomon követjük a piaci környezetben. Biztosítjuk, hogy a gyógyszeralkalmazás a legfrissebb alkalmazási előírásnak megfelelően történjen, illetve regisztráljuk a gyógyszeralkalmazás során fellépő nem kívánatos hatásokat, mellékhatásokat. A farmakovigilancia átszövi a Társaság minden egységének működését, a kutató-fejlesztő/termékfejlesztési tevékenységektől kezdve a klinikai-orvosi vonatkozású feladatokon át a törzskönyvezési, marketing ill. minőségirányítási tevékenységekig bezárólag. Nincs a Richter működésének olyan aspektusa, mely direkt vagy indirekt módon ne kapcsolódna valamilyen szinten a farmakovigilanciához. Ebben az őrködő tevékenységben a teljes vállalatcsoport részt vesz, és hasonló gondosságot várunk el kereskedelmi partnereinktől is.

Társaságunk elkötelezett aziránt, hogy a gyógyszerbiztonságot kiemelt prioritású területként kezelje, arra szolgálatként tekintsen, melynek célja, hogy a betegek és az orvosok számára a biztonságos gyógyszeralkalmazás feltételeit folyamatosan biztosítani tudja, illetve, hogy megfeleljen a vonatkozó hatósági szabályozásoknak, irányelveknek. Ennek érdekében a vállalatcsoport minden tagjára kiterjedő minőségbiztosított farmakovigilancia rendszert működtet, amely figyelemmel kísér minden változást a gyógyszerek előny-kockázat egyensúlyában azok teljes életciklusán keresztül, és erről mind a hatóságokat, mind az egészségügyi dolgozókat és betegeket tájékoztatja.

Az információ gyűjtésének, továbbításának és elemzésének támogatására immáron már több mint 10 éve a Richter a nemzetközi szttenderdeknek megfelelő informatikai rendszert vezetett be. Segítségével a gyógyszerbiztonsági szakemberek a beérkező adatokat folyamatosan elemezni tudják. Ezen tevékenység az Európai Unió gyógyszerhatóságaival összhangban, az információkat kölcsönösen megoszt-



va, törvényi kötelezettségeinknek megfelelően történik. Richter Csoport szinten a 2018-as év folyamán több mint 9 500 beérkezett jelentést rögzítettünk és kezeltünk a rendszerünkben, míg ez a szám 2019-ben elérte a közel 12 000 jelentést.

Az adatgyűjtés és -elemzés célja a gyógyszerek biztonságossági profiljának minél pontosabb feltérképezése annak érdekében, hogy a készítmények alkalmazása mind az indikációt, mind a célpopulációt tekintve még pontosabban történjen – elsősorban az alkalmazási előírások és betegtájékoztatók tökéletesítése révén. A rendszer feladata az is, hogy riasszon és beavatkozzon, ha a termék biztonságosságának megváltozását észleli vagy olyan körülményt tud előre jelezni, mely a társadalmat előre nem látott kockázatnak teheti ki.

Mivel mellékhatásoktól mentes gyógyszer nincs, hisszük, hogy tevékenységünk, mely gyógyszereink haszon-kockázat arányának lehető legpontosabb megismerését célozza, védi a betegeket és egyúttal termékeinket is. Elkötelezettségünket Gyógyszerbiztonsági Politikában is rögzítettük. Tevékenységünket minőségbiztosítottan, a Helyes Gyógyszerbiztonsági Gyakorlat (Good Pharmacovigilance Practice) nemzetközi elvei szerint végezzük. A jogszabályi elvárásoknak megfelelően a Társaság foglalkoztat egy farmakovigilanciáért felelős személyt (Qualified Person for Pharmacovigilance), aki a gyógyszerbiztonság rendszer működését felügyeli és a rendszer megfelelőségének személyi felelősségét hordozza.

Mindenkori célunk egy olyan folyamatosan fejlődő farmakovigilancia minőségi rendszer működtetése, amely támogatja a Társaság üzleti céljait, ugyanakkor megfelel az európai uniós és más nemzeti hatósági elvárásoknak, valamint a nemzetközi útmutatókban leírtaknak.

2013 végére Társaságunk megteremtette az alapját egy jól működő, az Európai Unió új gyógyszer szabályozásának megfelelő farmakovigilancia minőségi rendszernek. Ezen minőségi rendszer egyik fontos eleme, hogy a Társaság minden alkalmazottja alapismereteket biztosító, éves rendszerességű farmakovigilancia oktatásban részesül.

Célkitűzéseink a gyógyszerbiztonság területén

Célkitűzés 2018-2019	Státusz	Értékelés
Egységes, hatékony és gyors kommunikáció biztosítása mind a Társaságon belül, mind a hatóságokkal és a gyógyszeralkalmazókkal a vállalatcsoport teljes területén a biztonságos gyógyszeralkalmazás elérése érdekében.	Megteremtettük a kereteket és a stabil alapokat leraktuk.	😊
Az EU Helyes Farmakovigilancia Gyakorlat irányelveinek teljes körű bevezetése. Tevékenységünket ezen irányelvekhez igazítva végezzük és Farmakovigilancia rendszerünket folyamatosan fejlesztjük mindig a legújabb elvárásokhoz igazítva.	A hatósági ellenőrzések által korábban feltárt hiányosságokat kijavítottuk és 2019 végére elmondható, hogy az utóbbi időben lefolytatott inspekciónak kritikus hibákat nem tártak fel.	😊
A rizikó menedzsment tevékenység kiterjesztése a teljes termékportfólióra.	Ez egy több éven átnyúló projekt, melynek első szakaszát 2019 végére sikeresen teljesítettük.	😊
Az összes leányvállalattal és képvisellel azonos elvek és módszerek alapján azonos folyamatok lefektetése, ami biztosítja, hogy a minőségügyi rendszer bármely pillanatban fogadóképese az ellenőrzésre.	Megteremtettük a kereteket és a stabil alapokat leraktuk.	😊
A hatékonyság és megfelelés mérőszámainak kidolgozása és rutinszerű alkalmazása.	Új keretrendszert alakítottunk ki.	😊

Célkitűzés 2020-2021

Globális Farmakovigilancia üzleti működési hatékonyság javítása és a folyamatos működési kiválóság megteremtése.

Az összes leányvállalattal és képvisellel azonos elvek és módszerek alapján összehangolt, robosztus folyamatok lefektetése, ami biztosítja, hogy a minőségügyi rendszer bármely pillanatban fogadóképese az ellenőrzésre és a szükséges reagálásra.

Egységes, hatékony és gyors kommunikáció biztosítása mind a Társaságon belül, mind a hatóságokkal és a gyógyszeralkalmazókkal a vállalatcsoport teljes területén a biztonságos gyógyszeralkalmazás elérése érdekében.

Robosztus rizikó menedzsment tevékenység kiterjesztése a teljes termékportfólióra globális vonatkozásban.



Munkatársainkért

Foglalkoztatási kultúránk

A Richter egy regionálisan egyedülálló kutatóbázissal és képességekkel rendelkező független, hazai irányítású szervezet, amelynek működése a munkavállalók, a részvényesek és a nemzetgazdaság érdekeit szem előtt tartva valósul meg. A Richter innovatív és tudásintenzív vállalatcsoportként működésével és társadalmi programjaival egyrészt munkatársainak fejlődését támogatja, másrészt az egészségügy és az oktatás támogatásával a szélesebb körben értelmezett emberi erőforrás fejlődését is, amely további értéket képvisel a társadalom egésze számára.

Mi, Richteresek hiszünk az emberek életminőségének jobbításáért végzett világszínvonalú csapatmunkában, építünk a Társaság hagyományos értékeire és működésünket áthatják globális ambícióink. Célunk, hogy egyre jobb munkahellyé váljunk, ami vonzza a tehetségeket, valamint elkötelezetté teszi a kulcsembereket a magas szintű teljesítmény és a kitzűzött célok elérésén keresztül.

Azokat a munkatársakat keressük, akik sikereik után sem pihennek meg, hanem mindig a következő lehetőséget kutatják, érték számukra a tudás, a fejlődés. A Richternél kiteljesedhetnek az innovatív elmék. Ezerkétszáz fős kutató-fejlesztő bázisunkkal nemcsak Magyarország, de az egész közép-kelet-európai régió egyik legjelentősebb innovációs központját tudhatjuk magunkénak. Az alkalmazott tudományos munka mellett, az egyéni kutatási témákat, a publikálást, a tudományos életben való aktív részvételt is támogatjuk. A foglalkoztatási kultúránkat jellemzi a munkahely biztonságából adódó kiszámíthatóság, a Richteren belüli hagyományok és az innováció egyensúlya, és az erős együttműködés. Nekünk a folyamatos fejlődés ad stabilitást és ennek alapjait az életpálya-modell, a biztos pénzügyi háttér és a hazai központú irányítás adja. Hiszünk az együttműködés tudományában, mindenki aktívan részt vesz a közös munkában, saját csapatában és azon kívül is. Tudjuk hogyan kell más szakmák, tudományterületek, szervezeti egységek képviselőivel hatékonyan és jó hangulatban együttműködni. Külön figyelmet fordítunk a kiemelkedő teljesítményű munkavállalók értékelésére és díjazására, stresszkezelési programokat, személyes tanácsadást kínálunk a munkatársak mentálhigiénés jólété érdekében. Foglalkoztatási kultúránkban éppúgy figyelmet fordítunk a pályakezdő fiatalok foglalkoztatására, mint a humánus generációváltás megvalósítására.

Munkatársaink képezik a folyamatos üzleti sikereink, tudományos, kereskedelmi és pénzügyi értékekben rejlő növekedési lehetőségeink alapját. Számos eszköz áll rendelkezésünkre olyan elkötelezett munkatársak alkalmazására, akiknek szakmai tapasztalata, motiváltsága és jövőbeli elképzelései a lehető legnagyobb mértékben segítik elő a Richter sikerét. A lojalitást a vonzó munkahely kialakításán túl különböző szakmai és kompetencia-fejlesztő képzési lehetőségekkel, karrier rendszerrel, teljesítményértékelési rendszerrel, és a béren kívüli juttatások széles körével segítjük.

Gyártó leányvállalataink HR vezetőivel évente megtartott találkozókra a „Jó gyakorlat, jó megoldások”-at ajánljuk a résztvevőknek. A velük szemben is támasztott magas szintű teljesítmény- és minőségi követelmények mellett döntéseinknél figyelembe kell vennünk az eltérő földrajzi, kulturális környezetet. A munkatársak képzésében az adott ország képzés-fejlesztésére támaszkodunk. A Richter hagyományainak és értékeinek tisztelete, és munkatársaink elkötelezettsége azonban országtól függetlenül működik.

Értékrendünk

Alapítónk, Richter Gedeon álma egy sikeres, nemzetközi gyógyszercegről ma is él. Büszkék vagyunk arra, hogy a Richter név nemcsak innovatív termékeket takar, hanem olyan stabil munkahelyet is, ahol jó és érdemes dolgozni. Globális ambícióinkkal összhangban, folyamatosan fejlesztjük azokat a területeket, melyek kiemelkedő munkahellyé teszik a Richtert, ahol szívesen dolgoznak az elkötelezett és rátermett szakemberek.

A Richter Gedeon név ugyan jól ismert és jól csengő vállalati márkanév, de csupán a vállalati kommunikáció a megszokott formájában már nem volt elégséges, hogy minden igényt kielégítsen. Felismerve, hogy a megváltozott munkaerőpiaci környezethez számos tekintetben alkalmazkodnunk kell, 2019-ben egy teljes körű munkáltatói márkaépítési folyamatot indítottunk el, melynek célja a munkáltatói márkaismertség növelése, a toborzás támogatása és a meglévő munkatársak elkötelezettségének növelése volt. A folyamat eredménye az egyedi munkáltatói márka arculat kialakítása, a megújult álláshirdetések és szóróanyagok, a Karrier weboldal megújítása és a 7000 követős Karrier Facebook oldal beindítása lett. Az alábbi munkáltatói márkaértékeink mutatják be, hogy miért kiemelkedő munkahely a Richter.

Magyar recept – Globális hatás: Munkatársaink számos országban segítik az emberek életét: magyarországi központú vállalatcsoportunk élenjáró innovációs tevékenységgel, folyamatos beruházásokkal, és magas minőségű készítményekkel kínál terápiás megoldásokat szerte a világon. Ezért kollégáink munkája nemcsak fontos és felelősségteljes, hanem változatos és kihívásokban gazdag. A legújabb technológiai kihívásokon dolgozhatnak, modern eszközöket használhatnak, érdekes embereket ismerhetnek meg – és munkájuk során valós értéket hoznak létre!

Innováció – a hivatásunk: Nálunk az innováció nem távoli álom, hanem a munkánk elválaszthatatlan része. Kollégáink világszínvonalú berendezéseket, élenjáró eljárásokat és technológiákat alkalmaznak a kutatás-fejlesztésben, a minőségirányításban, a biotechnológiában és a gyógyszergyártás különböző területein. A folyamatos újítás tudománya az egyik legjellemzőbb és legfontosabb értékünk, mely a fejlődés és a sikeres jövő záloga.

Nekünk a folyamatos fejlődés ad stabilitást, immár 120 éve: A Richternél abban a biztos tudatban dolgozhatnak kollégáink, hogy magyarországi központunk hazai irányítás alatt áll és függetlenül működik. Pénzügyi helyzetünk stabil, piaci beágyazottságunk pedig erős. Megbízható és elismert márkáink és átgondolt stratégiánk szintén teret adnak a folyamatos növekedéshez. Felelős és gondos munkáltatóként számunkra a növekedést nem csak Társaságunk eredményeiben és termékeink minőségében mérjük: munkatársaink szakmai és személyes fejlődésére is kiemelt figyelmet fordítunk.

A teljes élet szolgálatában: Társaságunkat a humánus kultúra jellemzi, melyben lényeges szerepet játszik a teljes élet támogatása. A Richter család tagjaként sokféle jóléti és egészségügyi szolgáltatásunk valamint közösségi programjaink minden előnyét élvezhetik munkatársaink. Támogatjuk a sportot és az aktív életmódot, a testi-lelki feltöltődést pedig üdülési lehetőségekkel is segítjük. Meggyőződésünk, hogy a növekedés a teljes élet része, ezért kollégáink fejlődését képzési lehetőségek széles választékával is segítjük.

Az együttműködés tudománya: Hiszünk az összefogás és a csapatmunka erejében, amit kimagasló eredményeink igazolnak. Akár nemzetközi, akár szakterületek vagy munkatársak közötti együttműködésről van szó, nálunk a segítőkészség és a családias légkör adott a sikerhez. Ügyelünk rá, hogy

minden kollégánk megtapasztalhatta, miért jó együtt, közösségben gondolkodni. Büszkék vagyunk rá, hogy a különböző területek sikeresen működnek együtt a közös célok érdekében, és számos támogató mikroközösség működik a vállalatban belül.

A Randstad Employer Brand Research a világ legnagyobb független felmérése a munkáltatói márkákról. 2018-ban ötödik alkalommal adták át Magyarországon a Randstad Employer Brand díjakat, mely a munkavállalók értékelése alapján a legvonzóbb hazai munkáltatókat méltatja. Gyógyszer- és vegyipar kategóriában Társaságunk a második helyen végzett, 2019-ben pedig az első helyet szereztük meg. 2019-ben a PwC Magyarország online kérdőív segítségével közel 37 ezer középiskolában vagy felsőoktatási intézményben tanuló, 16-28 év közötti diák és fiatal pályakezdő munkahely-választási preferenciáit tárta fel. A felmérés jelölései alapján a gyógyszeripari kategóriában a legvonzóbb Munkahely Díj győztese a Richter Gedeon Nyrt. lett.

Toborzás, munkaerőpiaci helyzet

A tehetséges és kiemelkedő teljesítményt nyújtó munkaerő számára vonzó feltételek megteremtése, az alkalmazottak motiválása és megtartása kulcsfontossággal bír a Richter számára. Kollégáink fejlődését biztonságos munkakörnyezettel, versenyképes jövedelemmel és juttatási rendszerrel, befogadó és sokszínű vállalati kultúrával, valamint széles körű továbbképzési lehetőségek biztosításával támogatjuk. Célunk munkatársaink hosszú távú alkalmazása, valamint a fenntartható fejlődés érdekében elengedhetetlen személyi változások támogatottsága. Már a toborzás-kiválasztás során hangsúlyt fektetünk arra, hogy a jelöltek közül azok kerüljenek kiválasztásra, akik szakismeretük és szakmai gyakorlatuk alapján előreláthatólag leginkább hozzá tudnak járulni a Richter eredményeinek eléréséhez, valamint akiknek karrier tervei és magatartása vélhetőleg legközelebb áll a Társaság vállalati kultúrájához. Ennek érdekében olyan kompetencia alapú interjútechnikát vezettünk be, melynek segítségével a szakismeretek és szakmai gyakorlat felderítésén túl a pályázók személyiségjegyeiről is információkhoz juthatunk.

Kihívást jelent az egyre mobilisabb munkaerő megtartása, erősödő igényt tapasztalunk a rugalmas foglalkoztatási körülményekkel kapcsolatosan is. A munka melletti fejlődési lehetőségeken túl nagy értékkel bír a munka–magánélet megfelelő egyensúlyának biztosítása is. A munkaerőpiaci folyamatok olyan változásokat eredményeztek az elmúlt néhány évben, amire nagyfokú rugalmassággal és gyorsasággal kell reagálnia a piaci szereplőknek. A Richter HR szervezete is különböző folyamatok bevezetésével, a működés újragondolásával reagált a kihívásokra. A területi igények hatékonyabb kiszolgálására kialakítottuk a HR business partneri tevékenységet, és dedikált toborzás-kiválasztási funkciót hoztunk létre. Az utóbbi években kialakult hiányszakmákban dolgozókért, illetve a középfokú végzettségű munkavállalókért tovább fokozódik a bérv verseny a munkáltatók között. A munkaerőpiaci változások eredményeképp aktív HR/toborzói jelenléttel támogattuk a fizikai állomány kiválasztási folyamatait.

A felgyorsult munkaerőpiaci verseny következtében kulcs tényezővé vált a legalkalmasabb pályázók felkutatása és megtartása, így ennek érdekében egyszerűsítettük és lerövidítettük a toborzási folyamatot és igénybe vesszük az összes elérhető online hirdetési platformot. Annak érdekében, hogy a hozzánk pályázó jelentkezők jó hírünket vigyék és minket válasszanak a munkáltatói versenyben, nagy hangsúlyt helyezünk a pályázói élmény fontosságának hangsúlyozására és ezzel kapcsolatban elkezdtük a vezetői állomány edukálását célzó program kidolgozását.

Felismerve azt a tendenciát, hogy a foglalkoztatás is egyre inkább globális szinten valósul meg, tudatos nyitás történt a külföldi munkavállalók felé a nemzetközi tudás behozatala érdekében. Emellett az Erasmus+ program keretében határon túli magyaroknak is lehetőség biztosítottunk szakmai gyakorlaton való részvételre.

Nagy hangsúlyt fektetünk az utánpótlás biztosítására, hiszen ez a tényező egyértelmű versenyelőnyt jelent. Továbbra is érzékelhető az a tendencia, hogy nő a távolság az iskolarendszerek által nyújtott tudás és a foglalkoztatói oldal elvárásai között. Nyári szakmai gyakorlatos helyek kialakításával a lehető legtöbb szakterületen folyamatosan törekszünk az utánpótlás biztosítására. Szakdolgozati konzultáció és szakmai mentoring lehetőségével segítjük elő a szervezeti keretek között megvalósuló fejlődést. Aktív, országos szintű jelenléttel az állásbörzéken, szakmai rendezvényeken, workshopokon biztosítjuk azt, hogy a következő generáció számára is ismert és vonzó munkáltatói kép alakuljon ki a Richterről. A pályaaorientációt elősegítve pedig számos oktatási intézménnyel tartunk kapcsolatot és fogadunk diákokat a Richter telephelyeken, ahol a szakmai kérdéseken felül HR-es kérdésekben is segítséget adunk (CV tanácsadás, álláskereső portálok ismertetése, kiválasztási folyamat bemutatása, próba interjú, stb.), valamint prezentációkat tartunk a szakma promótálása céljából. Alapítványainkon keresztül támogatjuk a tehetséges diákokat, és díjazzuk a kiemelkedő teljesítményt elért kémianárokat. Jellemző tendencia a diákfoglalkoztatás növekedése, és egyre inkább tapasztalható a gyakornoki programok iránt felerősödött igény.

Létszám adatok

A Richter Csoport teljes létszáma 13 025 fő volt 2019 végén, ami 2,8 százalékos (350 fő) növekedést jelent a 2018. évi létszámhoz képest. A növekedés elsősorban a termelés és az informatika területén történt bővítésünk eredménye.

A Csoportnál dolgozó felsőfokú végzettségűek száma 2019-ben 7 450 főre emelkedett, a 2018-ban foglalkoztatott 7 200 főről. A diplomások aránya a szellemi foglalkoztatottakhoz viszonyítva 87 százalék volt, míg a teljes létszámon belül ez az arány 57 százalék.

Richter munkavállalói létszám alakulása régióknként

Létszám	2017	2018	2019
Magyarország	5 722	6 037	6 192
EU (kivéve Magyarország)	3 054	3 165	3 237
FÁK	2 613	2 434	2 572
Kína	245	219	195
Latin-Amerika	252	248	254
Egyéb országok	483	572	575

A magyarországi létszámadatok változásai

	2015	2016	2017	2018	2019
Dolgozók átlagos életkora (év)	44,5	44,1	44,1	43,7	43,7
Richternél töltött átlagos idő (év)	14,1	13,7	13,3	12,9	12,6
Átlagos állományi létszám (fő)	4 948	5 011	5 187	5 509	5 716
teljes munkaidős	4 878	4 941	5 111	5 396	5 523
nyugdíjas teljes munkaidős	11	6	4	19	90
részmunkaidős	53	58	69	85	98
nyugdíjas részmunkaidős	6	6	3	2	5
Határozatlan munkaszerződéssel rendelkezők száma (fő)	4 604	4 633	4 917	5 231	5 605
Határozott munkaszerződéssel rendelkezők száma (fő)	336	450	425	392	192

A munkaerőpiaci megváltozott foglalkoztatási kereteket figyelembe véve, ha szükséges élünk szerződéses foglalkoztatási keretekkel, pl. megbízási szerződéskötésekkel. A kölcsönzött munkaerő foglalkoztatási forma népszerűsége csökkent a Richterben belül az elmúlt évek munkaerőpiaci változásai miatt. A munkaerőpiaci szereplőkért folytatott versenyben erősebb elköteleződést és motivációt eredményezett az állandó foglalkoztatás, a Richterhez szívesen csatlakoztak a korábban kölcsönzött státuszban tevékenységet végző munkatársak és az állandó státuszra történő fizikai toborzás is versenyképes lett a kölcsönzéshez képest. Emiatt kölcsönzött munkatársaink nagy része jelezte, hogy teljes állásban csatlakozna Társaságunkhoz. A 2017-es évben közel 130 fő kölcsönzötti munkaerő szám 2018-ra megszűnt. További atipikus foglalkoztatási elemként bevezettük a nyugdíjas szövetkezeten keresztül történő foglalkoztatást.

A magyarországi fluktuáció részletes adatai 2015–2019 között

Belépők száma (fő)

Létszám	2015	2016	2017	2018	2019
30 év alatt	141	246	249	275	260
30-50 év között	143	236	353	397	361
50 év felett	16	32	59	79	73
Összesen	300	514	661	751	694

Fluktuáció kategóriánként (%)

Létszám	2015	2016	2017	2018	2019
30 év alatt	9,1	11,3	14,2	17,1	14,2
30-50 év között	5,9	5,2	6,6	6,8	9,3
50 év felett	7,2	10,8	6,7	7,4	10,0
Összesen	6,6	7,8	7,5	8,2	10,1

A Richter munkavállalóinak száma 2017-hez képest növekedést mutat 2019-ben, bár a belépők száma 2018-ban volt a legmagasabb. Ebből az 50 év feletti új belépők aránya 10% fölé növekedett. A fluktuáció magasabb, mint 2017-ben, de a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetet és a társaság méretét tekintve még mindig jónak tekinthető és a magyarországi átlag alatt van.

A Richter mint munkáltató erőssége annak stabilitása: munkavállalóink átlagosan 13 év munkaviszonnyal rendelkeznek. Fontos számunkra a munkaerő rugalmas alkalmazhatósága, melyet belső képzésekkel, rotációval biztosítunk. Struktúraváltás esetén munkavállalóinknak kompetenciájuknak megfelelő pozíciót biztosítunk.

Sokszínűség és esélyegyenlőség

Nemre és korra tekintet nélkül biztosítjuk az előrelépést, a szakmai fejlődési lehetőségeket és vezetői kinevezéseket. Egyenlően elérhető képzési/fejlesztési feltételek állnak rendelkezésre minden vezetői réteg számára.

Minden szervezet számára előnyt jelent, ha a kollégák különböző perspektívából közelítenek meg egy feladatot, projektet. Az eltérő látásmód új nézőpontot és lehetőséget adhat a vállalatnak, mellyel produktivitása, hatékonysága növekedhet. A Richter egyes területeken, az adott pozíció szakmai igényeihez mérten, tudatosan alkalmazza a külföldi munkaerő integrálását a nemzetközi tudás behozatalának érdekében. Emellett terveink között szerepel egyes globális pozíciók Richter Csoporton belüli betöltése. Támogatjuk a nők újra integrálását GYES után, sokukat részmunkaidős foglalkoztatás keretében alkalmazzuk. Ugyanakkor hangsúlyt helyezünk a diákok és nyugdíjasok foglalkoztatására (szövetkezeti formában és főállású lehetőségként, de akár részmunkaidőben is).

Érdekképviselet

Az anyavállalat dolgozóinak érdekképviseletét az 1992. április 6-án jogi személyként működő, önálló érdekvédelmi társadalmi szervezet, a VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezete látja el. A szakszervezet reprezentatív, a Richter valamennyi magyarországi szervezeti egységének munkavállalóját képviselve jár el. Összesen 1430 aktív állományú tagja és ennél nagyobb számú nyugdíjas tagja van. Az érdekképviselet az összes szakszervezeti jogot gyakorolja, amelyek egyik legfontosabb megnyilvánulása a kollektív szerződés, amely évtizedes hagyományokra tekint vissza. A Kollektív szerződés hatálya kiterjed a Richter Gedeon Nyrt.-vel munkaviszonyban álló munkavállalókra, amennyiben a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi. A vezérigazgatóra, továbbá a vezető állású munkavállalókra a Kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

2019-től egy további érdekvédelmi szervezet, az MCDSZ Gyógyszergyári Alapszervezete is ellát érdekvédelmi tevékenységet Társaságunknál.

A Munkavédelmi Bizottsággal folyamatos a kapcsolat a megfelelő munkakörülmények biztosítása érdekében. A munkavállalók tradicionális együtt döntési jogát Üzemi Tanács látja el, ami a jogszabályok szerinti keretek között működik. Kiemelt feladatai közé tartozik többek között a jóléti keret felosztásának jóváhagyása. Funkciója szerint információs hídként szolgál a munkáltató és a munkavállalók között.

Munkahelyi problémák jelentése

A munkatársak a Globális Megfelelősségi Program keretein belül működő, már korábban ismertetett ún. Megfelelősségi Forródróton, e-mailen és telefonon jelenthetik be az észlelt visszaéléseket, etikai vétségeket. Az elmúlt években a Megfelelősségi Forródrót használata általánossá vált, a munkatársak egyre gyakrabban tesznek fel kérdéseket a Megfelelősségi Kézikönyvvel és a Megfelelősségi Programmal kapcsolatban.

Munkavállalói elkötelezettség

A tapasztalatok alapján, évről évre fejlesztett teljesítményértékelési rendszerünk (TÉR) hivatott arra, hogy az anyavállalat minden munkatársa számára – teljesítményének értékelése mellett – konkrét, az adott évre szóló feladatokat fogalmazzunk meg. A TÉR egyben lehetőséget nyújt a Társaság előtt álló célok, feladatok szélesebb körű kommunikálására. Egyre több vezető használja a teljesítményértékelő rendszert a gyakorlatban vezetői eszközként. A TÉR-beszélgetéseken van lehetőség munkatársaink egyéni jövőbeli elképzeléseiről, karrierterveiről is párbeszédet folytatni.

2018 év végén elindítottunk egy új elektronikus dolgozói és vezetői HR önkiszolgáló rendszert, a SuccessFactorst, melyet fokozatosan, modulonként vezetünk be a papíralapú adminisztráció csökkentése, HR folyamataink gyorsabb és átláthatóbb működtetése céljából. A rendszer 2018-ban a Platform és a Teljesítménymenedzsment modullal mutatkozott be. A Platform segítségével a dolgozók a munkaviszonyukkal kapcsolatos adatokat érik el. A Teljesítménymenedzsment modul bevezetésével a 2019. évi célok kijelölése és a teljesítések értékelése már ebben az elektronikus rendszerben történt.

Dolgozói elégedettség-vizsgálatokat a szervezeti egységek vezetőivel egyeztetve, illetve olyan esetekben kezdeményezünk, amikor a fluktuáció folyamatos monitorozása során kapott eredmények alapján ezt indokoltnak látjuk.

2014-ben vezettük be a diplomás munkakörben foglalkoztatottak számára a Szakmai Fejlődési Rendszert a Társaság összes igazgatóságán, juttatásokkal együtt. A Szakmai Fejlődési Rendszer célja a munkavállalók hosszú távú elköteleződésének növelése a Társaság iránt. A tapasztalatok felhasználásával a rendszert 2016-ban a fizikai és középfokú szellemi munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára is kibővítettük, és azóta folyamatosan működtetjük.

A 2006-ban indított vezetői utánpótlás program, a "karrierprogram" célja a résztvevők megtartása, motiválása és felkészítése egy lehetséges vezetői karrierútra. Az újonnan bekapcsolódottak számára lehetőséget biztosítottunk egy 360°-os értékelésen és egy visszajelző beszélgetésen való részvétellel. A program ideje alatt a résztvevők különböző képzéseken vesznek részt, melyek hozzájárulnak kompetenciáik fejlesztéséhez. A program sikerességét igazolja, hogy a résztvevők közül néhányan már a program ideje alatt vezetői pozícióba kerültek, illetve az újonnan kinevezett vezetők jelentős része a karrierprogram részese volt.

Munka-magánélet egyensúly

Az anyavállalat munkatársainak kikapcsolódását, feltöltődését, egészségét számos értékes szolgáltatással és saját fenntartású létesítménnyel támogatja. A Richter hazai munkavállalói és családtagjaink rendelkezésére állnak üdülőink, sportpályáink, uszodánk, óvodánk, orvosi rendelőink, valamint két-évente komplex egészségügyi szűrővizsgálatot biztosítunk számukra. Emellett figyelmet fordítunk a sportra és a munkavállalói egészség megőrzésére. A több mint 10 féle sport szakosztályunkat helyszíni biztosításával támogatjuk, tavasztól őszig az uszoda – konditeremben, illetve a Sportpályán, télen pedig termeket bérelünk. Rendszeres résztvevői vagyunk a Fut a cég versenysorozatnak, ahol több éve dobogós helyet foglal el a Richter a nagyszámú résztvevőnek köszönhetően. Rendszeres időközönként megrendezzük a népszerű Richter családi nap eseményt, ahol minden kollégánk a családtagjaival együtt tud részt venni.

Rugalmasságot jelent kollégáink számára a 2019-ben bevezetett és közkedvelt Home Office foglalkoztatási forma, amely meghatározott kereteken belül lehetőséget nyújt az otthonról történő munkavégzésre. A Home Office kereteihez mind a szabályozási, mind a technikai feltételeket megteremtettük. A tapasztalataink pozitívak, a rendszert felülvizsgáljuk és módosítjuk, ha a visszajelzések, tapasztalataink alapján ez szükséges lesz. Tanulmányi szerződéssel foglalkoztatott munkavállalóinknak extra szabadnapot biztosítunk a vizsgaidőszakokban. A fizikai állomány műszakkezdésre való bejutását a Társaság buszjáratokkal segíti.

Rugalmas munkarendben a 2019.12.31-i zárólétszámból dolgozóink több mint 52%-a dolgozott, kötetlen munkarendben pedig több mint 11%-a. Részmunkaidős foglalkoztatásra is biztosítunk lehetőséget, illetve távmunka szerződéskötésre is, de ez utóbbira kis számú igény jelentkezett eddig. A fizetés nélküli szabadságra való jogosultságot Kollektív szerződésünk szabályozza és az alap esetekben járó jogokon felül a munkavállaló egyéb okok fennállása esetén (pl. családi ügyek, hosszabb külföldi tartózkodás) is igényelheti.

Juttatások

A teljesítmény iránti elkötelezettség, a teljesítmény-orientáció a cég javadalmazási elveinek és gyakorlatának is alapját képezi. Mind az alapfizetés, mind a változó bér, valamint a részvényjuttatások és egyéb juttatási és jutalmazási formák, továbbá az oktatás, képzés, továbbképzésre vonatkozó tervek a kulcsemberek megtartásán keresztül segítenek hozzá a magas szintű teljesítmény és az üzleti célok eléréséhez. 2018-2019 folyamán is változatlanul működtettük a cafeteria rendszert, amely a részmunkaidőben foglalkoztatott munkatársakat is megilleti.

Béren kívüli juttatásaink a cafeteria rendszeren túl is igen sokrétűek:

- ▶ Társaságunk számára kiemelt fontosságú az öngondoskodás valamint a munkavállalók egészségmegőrzésének támogatása. Az öngondoskodás elősegítése érdekében a cafeteria felül önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítést nyújtunk kollégáink részére.
- ▶ Munkatársainkra már a belépés első napjától kezdve széles körű élet- és balesetbiztosítást kötünk a Signal Biztosítónál.
- ▶ Az adójogszabályok változása ellenére továbbra is nyújtunk iskolakezdési támogatást munkavál-

lálóink részére a családi pótlékra jogosult gyermekek után.

- ▶ Banki megállapodások: szerződésben állunk a legnagyobb bankokkal azért, hogy munkavállalói számlával rendelkező dolgozóink kedvezményekben részesülhessenek.
- ▶ Dolgozóinknak kamatmentes lakásépítési, -vásárlási, és -felújítási kölcsönöket van lehetőségük felvenni.
- ▶ GYES, GYED támogatás: Gyermekgondozás után, aktív munkába állást követő 3 hónapon belül a Richter Jóléti Alapítványon keresztül igényelhető.
- ▶ Munkavállalói részvényprogramunk a hosszú távú ösztönzés eszköze: tevékenységük és elkötelezettségük elismeréseként munkatársaink – elsősorban a hosszabb ideje munkaviszonyban álló kollégák – az Elismert Munkavállalói Részvényjuttatási Program keretében térítésmentesen juthatnak Richter részvényekhez.
- ▶ Társaságunk Richter Gedeon Emléklappal és pénzjutalommal ismeri el a több mint 10 éves munkaviszonyban álló munkavállalók hűségét.
- ▶ A tehetséges fiatalok megtartása érdekében hosszú futamidejű biztosítási konstrukciót dolgoztunk ki, a legjobbak számára igyekszünk szakmai és szervezeti karrierlehetőséget is biztosítani.

Munkatársaink egészségének és komfortérzetének megőrzése érdekében kiemelt figyelmet fordítunk az egészséges életmód kultúrájának megteremtésére és az egészségügyi kockázatok tudatosítására:

- ▶ Folytattuk a minden munkatársunk számára elérhető, a cég által finanszírozott „egészségprogramot”. Ennek keretében széles körű, kihelyezett orvosi szűrővizsgálaton vehetnek részt dolgozóink az egészség megőrzése és a betegségek megelőzése, idejekorán való felismerése érdekében.
- ▶ Egészségbiztosítást is nyújtunk a munkavállalók számára, melynek keretében kollégáink számos egyéb szolgáltatás mellett ingyenesen vehetnek igénybe korlátlan számú szakorvosi vizsgálatot, és évente egy alkalommal prevenciós vizsgálatot.
- ▶ Vállalatunkon belül háziorvosi és szakorvosi szolgáltatást, továbbá gyógyszerári szolgáltatást is működtetünk.

Jóléti és rekreációs juttatásaink:

Társaságunk a munkavállalók pihenését hat saját tulajdonú üdülő fenntartásával támogatja. Az üdülési szezonon kívül az üdülőknél a munkatársak szakmai fejlődését támogató tréningeket, továbbképzéseket, valamint a Társaság üzleti érdekeit támogató konferenciákat szervezünk, melyekkel jelentős megtakarításokat érünk el. Budapesten saját tulajdonú uszodát és edzőtermet, valamint sportpályát üzemeltetünk a munkavállalók és családtagjaik részére. 2015-ben Dorogon is saját tulajdonú edzőtermet létesítettünk, mely az ott dolgozóknak és családtagjaiknak nyújt sportolási lehetőséget. Debrecenben szerződött partnerekkel biztosítjuk az uszodai szolgáltatások elérhetőségét, ezen kívül debreceni munkavállalóink konditerem bérletet kapnak. A munkavállalók gyermekeinek óvodát tartunk fenn Budapesten és Dorogon. A saját működésű óvodák lehetővé teszik, hogy napközben a gyerekek nyugodt körülmények között legyenek, fejlődésükről és nevelésükről szakképzett óvodapedagógusok és dajkák gondoskodnak. Az óvodák sósobáival és tornateremmel rendelkeznek, a megfelelő körülményeket magas színvonalon felszerelt csoportsobák biztosítják. Az óvodák nyitvatartása nagymértékben alkalmazkodik a Társaság munkarendjéhez, így a gyermekek nyári felügyelete is megoldott.



Képzés-fejlesztés

Munkatársaink kompetenciái és szellemi hozzájárulása elengedhetetlen feltételei az üzleti stratégia megvalósításának. Ennek érdekében a Társaság komoly hangsúlyt fektet munkatársai tudományos és szakmai képzésére, továbbképzésére. Emellett minden munkavállaló kötelezően részt vesz a biztonságtechnikai, minőségügyi, környezetvédelmi és farmakovigilancia képzéseken.

2018 ősze óta az új munkatársakat egy új beillesztési program fogadja, melynek keretében minden új belépőt egy ún. Buddy támogat az első hetekben. A belépést követő első hónapban minden új kolléga részt vesz a RáhanGolónak nevezett beillesztési tréningen (rugalmas és kötetlen munkarendben dolgozók) vagy a RáhanGoló előadáson (műszakos dolgozók), mely a munkavállalók elköteleződését, a Richter tevékenységének és vállalati kultúrájának megismerését segíti – a munka világába való beilleszkedés megkönnyítésén túl.

Vezetőink számára többféle képzési lehetőséget is kínálunk. A vezetők egyéni fejlesztési igényeik alapján választhatják meg a számukra leginkább megfelelő képzési formát.

2019 folyamán kidolgozásra került a Richter Vezetői Modell, és egy komplex vezetőfejlesztési rendszer, mind az új, mind a gyakorlott vezetők számára, a vezetői karrier különböző lépcsőinek megfelelően. Célunk stratégiai célkitűzések teljesítéséhez kapcsolódó vezetői kihívásoknak való megfelelés, a szervezetben rejlő erőforrások hatékony mozgósítása és egy újszerű, egységes gyakorlat bevezetése volt. Vezetőképző programjaink kialakítása során kiemelt szempont, hogy a képzésen tanultak minél jobban beépüljenek a mindennapi vezetői gyakorlatba. 2019 során kiemelt célunk volt a célkijelölés és a visszajelzés fejlesztése, hogy a 2020. évi célokat a vezetők már egységes elvek alapján, SMART módon tudják kitűzni a munkavállalók számára. Ezért 2019 őszén egy, minden vezetőre kiterjedő tréning-sorozatot valósítottunk meg célkitűzés és visszajelzés témában. Vezetőképző programjaink kialakítása során kiemelt szempont, hogy a képzésen tanultak beépüljenek a mindennapi vezetői gyakorlatba.

A szakmai és a vezetőképzés mellett egyre növekszik az igény a szervezeti egységeken belüli vagy szervezetek közötti folyamatok vizsgálatára és fejlesztésére, működési zavarainak megoldására, illetve a szervezeti átalakítások változáskezelési támogatására. Ezeket szakértők bevonásával szervezetfejlesztési projektekként igyekszünk megoldani.

A Richter komoly hangsúlyt fektet munkatársai tudományos és szakmai fejlődésének folyamatos biztosítására, ismeretei állandó bővítésére. Ennek érdekében számos kollégánk számára biztosítjuk a fejlődési lehetőséget bel- és külföldi szakmai konferenciákon, tudományos kongresszusokon, szemináriumokon való részvétel támogatásával.

Különösen nagy jelentőséget tulajdonítunk a belső képzéseknek az informatikai alaptudás fejlesztése területén. Ezen túlmenően évről évre emelkedik azon munkatársaink száma, akiknek igyekszünk biztosítani a részvételt a mélyebb, speciális informatikai ismereteket (pl. programozás, rendszerüzemeltetés, szoftverfejlesztés és tesztelés) nyújtó külső továbbképzéseken is.

Változatlanul kiemelt fontosságú számunkra a hatósági szabályok által előírt kötelező képzések megszervezése, melyek nemcsak a termelésben dolgozó fizikai állományú munkatársakat vagy a minőségirányításban dolgozókat, hanem gyakorlatilag a Társaság valamennyi munkavállalóját érintik.

Mivel a Richter Csoport közös nyelve az angol, ennek a tudásnak a megszerzését, fejlesztését jelentős mértékben támogatjuk. Emellett a Richter szerteágazó nemzetközi kapcsolataiban közreműködő vezetők és kulcsmunkatársaink számára, akiknek munkájához előírt a Társaságunknál leggyakrabban használt idegen nyelvek minél magasabb szintű ismerete, lehetőséget biztosítunk orosz vagy spanyol nyelvi képzésre is.

Képzésben részt vettek száma képzési területenként (fő)

Képzési területek	2015	2016	2017	2018	2019
Iskolarendszerű képzések	119	114	112	124	124
Felsőoktatási képzések	105	99	96	107	106
Alapképzés (BA, BSc)	44	36	32	33	41
Mesterképzés (MA, MSc)	17	24	25	23	16
Szakirányú továbbképzés	33	31	30	44	43
Doktori képzés (PhD)	8	4	6	4	4
Felsőoktatási szakképzés	3	4	3	3	2
Középfokú képzések (érettségi, technikus)	14	15	16	17	18
Iskolarendszeren kívüli képzések	4 190	4 444	4 536	4 623	5 500
OKJ-s szakképesítést nyújtó képzések	91	76	139	123	170
Egyéb szakképesítést nyújtó képzések	16	25	34	26	17
Jogsabályi megfeleléshez kapcsolódó képzések	1048	785	1 359	736	894
Tanfolyamok (szakmai, informatikai, egyéb)	923	1 062	790	1 076	1 232
Kompetencia fejlesztő tréningek	129	134	136	136	132
Belföldi konferenciák	673	691	652	710	659
Nyelvi képzések	814	847	803	910	1 022
Vezetőfejlesztés	363	578	343	387	641
HR-programok	133	246	280	519	733
Összesen	4 309	4 558	4 648	4 747	5 624

Képzéseink jelentős részét igyekszünk a Társasághoz kihelyezett formában megszervezni, az adott szakterület elismert kül- vagy belföldi szakértőinek bevonásával. Ezáltal lehetőséget biztosíthatunk arra, hogy a tanfolyamok tartalma minél inkább illeszkedjen a Richter fejlesztési igényeihez, stratégiai céljaihoz.

Kihelyezett formában megvalósult fontosabb szakmai tanfolyamok (kötelező képzések nélkül)

	2015	2016	2017	2018	2019
Gyógyszertechnológia szaktanfolyam	19	22	27	24	23
IT speciális továbbképzések (ITIL, SAP, BI, SP)	-	-	-	95	86
Műszeres analitikai készülékek szoftverkezelői oktatásai hazai vagy külföldi szakértők felkérésével	35	30	88	36	24
Készítményfejlesztési továbbképzések külföldi specialista meghívásával	-	20	22	-	36
Statisztika, biostatisztika, adatelemzés	-	33	-	28	58
LEAN és minőségügyi témájú képzések	44	18	2	114	66
Gazdasági és ügyviteli továbbképzések	3	9	0	0	39

Fontos számunkra, hogy megismerjük munkatársaink véleményét és elégedettségét az általunk biztosított képzésekről. Ennek érdekében a képzések lezárása után leggyakrabban elektronikus kérdőíves felméréssel vagy személyes interjúkon keresztül csatornázzuk be a tevékenységünk továbbfejlesztéséhez elengedhetetlenül szükséges visszajelzéseket.

Kiemelt figyelmet fordítunk a Társaság szakember-utánpótlásának biztosítására is. Ezt a célt szolgálja a középfokú szakképzésben és a felsőoktatásban tanulmányokat folytató fiatalok kötelező évközi és nyári összefüggő szakmai gyakorlatának biztosítása. Számos partnerintézménnyel fennálló szoros együttműködésünk eredményeképpen évente átlagosan 150-170 fő összefüggő, 4-6 hetes nyári szakmai gyakorlatához, továbbá több mint 20 elkészült szakdolgozathoz, diplomamunkához nyújtottunk támogatást. Ebben a munkában a 2019 márciusában újtára indított tanulófelelősi rendszerünk keretében közel 150 tanulófelelősünk szaktudására és áldozatos munkájára támaszkodhattunk.

A 2019/2020-as tanévtől kezdődően „Életpálya teRvezGető” címmel pályorientációs programot indítottunk újtára a Richteres szülők pályaválasztás előtt álló felső tagozatos általános iskolás és középfokú tanintézetekben tanuló gyermekei számára, hogy ezzel is felkeltsük érdeklődésüket a gyógyszeripar által igényelt szakmák, továbbtanulási lehetőségek iránt.

Sokrétű pályorientációs aktivitásaink között nagy szerepet kap a szakmai tartalmú gyárlátogatások és előadások szervezése középiskolai tanulóknak és felsőoktatási hallgatóknak. Látogatóink száma 2019-ben meghaladta a 900 főt.

Társaságunk már több éve gyakornoki programot is működtet kezdő gyógyszerészeknek és műszaki diplomásoknak termelési, technológiai és minőségirányítási területen. A program 2 évig tart, ezután kerül sor a gyakornok beillesztésére valamelyik Igazgatóságunk dolgozójaként.

Munkatársainkkal kapcsolatos célkitűzéseink

Célkitűzés 2018-2019	Státusz	Értékelés
Elektronikus dolgozói önkiszolgáló rendszer (SuccessFactors) bevezetése	100%	😊
Home office lehetőségének megteremtése	100%	😊
Munkakör-elemzés, munkakör-értékelés	100%	😊
Adminisztráció egyszerűsítése, a papír alapú dokumentáció kiváltása	40%	Első fázis sikeresen teljesítve
Vezetői modell, vezetőfejlesztés rendszerének kidolgozása	100%	😊
Duális képzési lehetőségek kidolgozása	100%	😊
Kompetencia-rendszer megújítása	100%	😊
Elektronikus teljesítményértékelési rendszer bevezetése	100%	😊
Javadalmazási keretrendszer kidolgozása	100%	😊
Különböző programokon keresztül lehetőség biztosítása a szakmai eredmények, karrier-utak, sikeres együttműködések bemutatására (RITA pályázat, Én Richterem sorozat)	100%	😊

Célkitűzés 2020
Szemléletváltás projekt
Szervezeti szintek azonosítása
RG szintek kommunikációja
HR digitalizáció
Munkarendek, munkaköri leírások felülvizsgálata
Duális képzés beindítása



Munkahelyi egészség és biztonság

A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztésének és fenntarthatóságának eszköze a Munkahelyi Egészség és Biztonság Irányítási Rendszere (MEBIR). A MEBIR keretbe foglalja a társasági hierarchia minden szintjén érvényre jutó felelősségteljes magatartást, a szakmai ismereteket, a szervezeti egységek közreműködését a biztonságos munkavégzés érdekében. A MEBIR működésének záloga a vezetői elkötelezettség, amit legmagasabb szinten a MEB politika foglal össze. A MEB kézikönyv tételesen is tartalmazza a szervezetek és vezetőik szerepét a MEBIR működtetésében.

Munkahelyi Egészség és Biztonság Irányítási Rendszere

A Társaság magyarországi telephelyein 2006-ban került bevezetésre és tanúsításra a MEBIR, induláskor az OHSAS 18001:1999 szerint (magyar megfelelője a MSZ 28001). Társaságunk ekkor elsőként szerezte meg a tanúsítványt a magyarországi gyógyszergyártó cégek közül. 2012-ben (és utána 2015-ben és 2018-ban) az újratanúsítás már az OHSAS 18001:2007 alapján történt. A tanúsító auditok mellett a közbeeső években felügyeleti auditok zajlanak. A független tanúsítói eljárás a folyamatos fejlődést támogatja.

A Társaság vezetősége és minden alkalmazottja egyéni feladatnak is tekinti az egyes munkahelyek biztonságát. A munkahelyi vezetők – a kockázatértékelési folyamatok alapján – ismerik az adott munkahely jellemző kockázatait és annak megfelelően szervezik, ellenőrzik a munkafolyamatokat. A munkavállalóknak joguk van megkövetelni a biztonságos munkavégzés feltételeit és kötelességük betartani a foglalkozás-egészségügyi és biztonságtechnikai szabályokat. Ezeket a szabályokat a MEBIR dokumentációja foglalja össze.

Minden termelő leányvállalatunk rendszerelvű munkabiztonsági irányítás és szabályozás szerint működik. A Gedeon Richter Romaniában folyamatban van a tanúsítás, indiai vállalatunk, a Themis Medicare a helyi szabályoknak megfelelően tanúsított és auditált.

A jelentős időszakában, a Richter Csoport egyik telephelyén sem történt súlyos, vagy halálos baleset, vagy súlyos munkahelyi expozíció.

Munkahelyi egészség és biztonság vonatkozásában a munkavállalók érdekvédelmi képviselőjét a Munkavédelmi Bizottságba szerveződő munkavédelmi képviselők látják el. Ezen kívül paritásos munkavédelmi testület működik társaságnál, melyben egyenlő arányban képviselteti magát a munkavállalói és munkaadói oldal.

MEBIR a gyakorlatban

A biztonságos munkahelyek megteremtését, a balesetek és expozíciók elkerülését az irányítási rendszer útmutatója alapján szervezett ügyviteli folyamatok támogatják. Alább összefoglaljuk a legfontosabbakat.

Kockázatértékelés: a kockázatok elfogadható szintre való csökkentése érdekében a veszélyazonosítást követően értékeljük a kockázatokot. A kockázatértékelési eljárások vonatkoznak

- ▶ a munkavállalókra: minden munkavállalóra egyéni kockázati profilt állítunk fel; a foglalkozás-

egészségügyi vizsgálatok az egyéni kockázati profilokra alapozva folyamatos egészség-monitorozó szerepet töltenek be;

- ▶ a munkaeszközökre: veszélyes (gépbiztonsági) és nem veszélyesnek minősülő kategóriánként, kiegészítve a munkahelyi kockázatok feltárásával;
- ▶ kémiai biztonság vonatkozásában: a veszélyes vegyi anyagokat felhasználó technológiák kockázatértékelései, ideértve az összevont robbanásvédelmi (ATEX) és súlyos ipari balesetek megelőzése (katasztrófavédelmi) érdekében végzett kockázatértékeléseket is. A Társaság elkötelezett a REACH rendelet végrehajtása iránt, amely érdekében eddig mintegy 107 veszélyes vegyi anyagot regisztrált, ebből 71-et vezető regisztráló szerepben. Az üzletfejlesztési folyamat részévé vált a bevezetésre tervezett gyógyszerhatóanyagok toxikológiai kockázatértékelése, valamint a gyártás technológiai-műszaki követelményeinek meghatározása a munkahelyi expozíciós veszélyességi tartományok alapján.

A kockázatok mennyiségi meghatározása érdekében a Biztonságtechnikai Laboratórium méri a munkahelyi expozíciókat (veszélyes vegyi anyag, zaj, megvilágítás, klíma tényezők), ill. külső szolgáltató a rezgésexpozíciót és elektromágneses sugárzást. A veszélyes vegyi anyagok tűz- és robbanásvédelmi tulajdonságait a Dorogi Biztonságtechnikai osztály irányítása alatt működő laboratórium méri.

Kockázatkezelés: a biztonságtechnikai szakemberek az azonosított kockázatok mentén hoznak kockázatkezelési intézkedéseket a kockázatok elfogadható szintre történő csökkentése érdekében. A Társaság alapelve a megelőzés, ami minden szakmai területen érvényesül, ún. tűzvédelem, gépbiztonság, munkavédelem. A vegyipari műveletek kivitelezésében kiemelkedő szerepet kap a technológiák zártsága, a REACH szerinti szigorúan ellenőrzött körülmények elvének megfelelően.

A kockázatkezelési intézkedések végrehajtásának folyamatkövetése – a belső auditok mellett – az irányítási rendszer visszacsatolását jelentik.

A ciklikus, tervezett megelőző karbantartás hozzájárul a munkaeszközökből származó kockázatok csökkentéséhez.

Belső auditok: ezek kiterjednek a társaságunk területén munkát végző külső munkavállalók tevékenységére is; az irányítási rendszer egyik fontos visszacsatolását jelentik.

MEB céljaink, melyekhez tervszerűen programokat rendelünk:

- ▶ A szakaszos hatóanyaggyártó technológiák zártságának fokozása
- ▶ Veszélyazonosítás, kockázatértékelés
- ▶ Veszélyes vegyi anyag expozíció kockázatának csökkentése
- ▶ Rákkeltő és mutagén anyagok veszélyeinek csökkentése
- ▶ Munkaeszközök, gépek kockázatkezelése
- ▶ ATEX előírásoknak történő megfelelés biztosítása
- ▶ Technológiák munkavédelmi felülvizsgálata
- ▶ Munkabiztonság fejlesztése
- ▶ Munkahelyi expozíció mérések
- ▶ Munkahelyi zaj- és rezgésexpozíció csökkentése
- ▶ Munkakörnyezeti feltételek javítása
- ▶ Kémiai biztonsági előírásoknak történő megfelelés biztosítása

- ▶ ADR előírásainak történő megfelelés biztosítása
- ▶ Vészhelyzeti felkészültség fokozása
- ▶ Tűzvédelmi fejlesztés
- ▶ Oktatás fejlesztése
- ▶ Intranetes tájékoztatás fejlesztése
- ▶ Informatikai fejlesztés
- ▶ MEB folyamatfejlesztés
- ▶ Közlekedési feltételek javítása
- ▶ Mentés fejlesztése
- ▶ Egészségvédelem

Szabályozás: a Richter biztonságtechnikai szakemberei MEBIR, illetve termelő leányvállalatainknál helyi szabályozásokban rögzítik a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó ügyviteli folyamatokat. A szabályozás alapja az üzleti folyamatmodell, amelynek elkészítését szoftvereszköz támogatja. Minden más kockázatértékelést, nyilvántartást, dokumentálást saját fejlesztésű szoftvereszköz támogat, amelyben a Társaság biztonságtechnikai szakemberei is közreműködnek.

A Richter biztonságtechnikai szakemberei közreműködnek azon ügyviteli folyamatokban is, amelyekben fontos szerepet kap a munkabiztonság, pl. beruházás, beszerzés stb.

A munkavállalók a MEBIR keretében biztosított oktatások, tréningek alkalmával sajátítják el a biztonságos munkavégzési ismereteket. Az oktatások a változó jogszabályok előírásainak követését és a belső auditokon tapasztalt nemmegfelelőségek kiküszöbölését is szolgálják.

Kommunikáció: minden munkavállalóhoz eljuttatjuk azokat az ismereteket, amelyek feladataik biztonságos elvégzéséhez szükségesek. Ez érvényes a Társaság területére munkavégzés céljával érkező valamennyi munkavállalóra, beleértve a külső munkavállalókat is. A külső munkáltatók vállalkozási szerződéseinek kötelező melléklete a társaságunk által támasztott biztonságtechnikai követelmények. Tájékoztatási kötelezettségeinket a felügyelő hatóságok felé maradéktalanul teljesítjük. Hatékony, közös célokra alapuló kommunikációra és kapcsolattartásra törekszünk minden hatósággal és érdekvédelmi szervezettel.

Felkészülés, reagálás vészhelyzetre: a lehetséges vészhelyzetekre, tűzvédelmi és egyéb mentési tervek készültek, melyek kitérnek a külső munkavállalók mentésére is; ezek gyakoroltatása rendszeres. A súlyos ipari balesetek megelőzése érdekében – a jogszabályok által előírt dokumentációs formában – kockázatértékelés és védelmi tervek készültek. Debrecen telephely nem tartozik a szabályozás hatálya alá, Vecsés küszöbérték alatti, Budapest alsó küszöbű, Dorog telephely felső küszöbű veszélyes üzemnek minősül.

A tízezres nagyságrendű érzékelővel és jeladóval felszerelt tűzjelző hálózat részben az eseménymegelőző jelzés koncepcióját figyelembe véve épült ki.

Munkabaleseti mutatók

	Budapest, Vecsés			Dorog			Debrecen			RTML		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
3 napot meghaladó munkaképtelenség	32	40	53	7	5	13	0	0	1	1	0	0
1000 főre eső munkabaleset (gyakorisági mutató)	7,9	8,5	11,5	6,9	4,9	12,4	0	0	3,1	6,7	0	0
1000 főre eső munkaképtelen nap	139	127,8	235,3	72,1	186,6	178,3	0	0	53,3	23,3	0	0
1 balesetre jutó munkaképtelen nap (súlyossági mutató)	17,6	15,1	20,4	10,4	38,4	14,4	nem értelmezhető	nem értelmezhető	17	3,5	0	0

	GR Romania			GR RUS			GR Polska		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
3 napot meghaladó munkaképtelenség	1*	0	0	0	0	0	2	3	3
1000 főre eső munkabaleset (gyakorisági mutató)	0	0	0	0	0	0	9	5,8	5,8
1000 főre eső munkaképtelen nap	162	0	0	0	0	0	140	309,3	530,1
1 balesetre jutó munkaképtelen nap (súlyossági mutató)	90**	0	0	0	0	0	35	31,8	91

*2017-ben nem történt munkabaleset, 2016-ról áthúzó

** a 2016-ban történt munkabaleset utáni napok

Munkabalesetek típusonként

	Budapest			Dorog			Debrecen			RTML		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Esés, elcsúszás	7	9	14	1	2	2	0	0	1	1	0	3
Vágás, szúrás	4	2	3	1	0	3	0	4	3	0	3	21
Marás, mérgezés	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Égés, forrázás	0	2	3	3	1	1	0	2	0	0	0	3
Szemsérülés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Ütés, beszorulás, becsípődés	14	15	22	1	2	2	0	2	2	0	1	2
Egyéb (ízületi húzóadás, rándulás)	7	12	10	1	0	5	0	0	0	2	3	4
Gépi, technológiai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Munkabalesetek típusonként

	GR Romania			GR RUS			GR Polska		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Esés, elcsúszás	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Vágás, szúrás	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Marás, mérgezés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Égés, forrázás	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Szemsérülés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ütés, beszorulás, becsípődés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Egyéb (ízületi húzóadás, rándulás)	0	0	0	0	0	0	1	2	1
Gépi, technológiai	0	0	0	0	0	0	1	1	0

Balesetből eredő táppénzes napok

	2017	2018	2019
Budapest	562	605	1081
Dorog	73	192	187
Debrecen	0	0	17
RTML	7	0	0
GR Romania	90	0	0
GR RUS	0	0	0
GR Polska	140	154	273





Környezetünkért

Társaságunk elkötelezett aziránt, hogy csökkentse működésének környezetre gyakorolt hatását. Ennek érdekében a környezetvédelmi szempontok beépülnek a kutatás-fejlesztésbe, a működési folyamatokba, valamint a beruházási döntésekbe. A környezeti kockázatok csökkentése érdekében Magyarországon környezetirányítási rendszert működtetünk és fenntartható, biztonságos energiaellátásunk érdekében rendszeresen felülvizsgáljuk energiaellátási koncepciónkat. A környezetvédelmi szempontok érvényesülését a vállalat környezetpolitikája, belső szabályozások, nemzetközi, standardizált és tanúsított irányítási rendszerek (KIR, MEBIR), minőségbiztosítási rendszerek, valamint belső ellenőrzési vizsgálatok támogatják. Tervezzük a rendszer kiterjesztését külföldi, csak gyógyszer-készítményeket előállító leányvállalatainkra is, a folyamat Romániában már el is kezdődött.

Környezetvédelmi irányítás

Budapesten a gyógyszergyártás teljes vertikuma (K+F, hatóanyaggyártás, készítménygyártás, raktározás) megvalósul, Dorogon csak gyógyszerhatóanyagokat állítunk elő, míg Debrecenben biotechnológiai eljárásokon alapuló gyógyszer-hatóanyag és kisserelt készítmény gyártása történik. A debreceni gyártások környezetvédelmi kockázata a biotechnológia sajátossága miatt nem tekinthető jelentősnek. Budapesti és dorogi gyártóhelyeinken 2001 óta rendelkezünk tanúsított, az ISO 14001 szabvány szerinti Környezetközpontú Irányítási Rendszerrel (KIR). A rendszer megfelelését a háromévente megtartott újratanúsító auditok és az éves felügyeleti auditok sikere is igazolja. 2016-ban megszereztük a tanúsítást debreceni biotechnológiai üzemünkre is, így már valamennyi hazai gyártóhelyünkre érvényes a KIR tanúsítvány.

Kiemelt környezetvédelmi célok

A Környezeti Politikában megfogalmazottak elérésére ötéves periódusokban célokat, előirányzatokat és az ezek megvalósítását szolgáló programokat határozzuk meg. A jelenleg érvényes céljaink a 2017–2022-es időszakot ölelik fel: a periódus legfőbb célkitűzései az eddigi eredmények megőrzése, környezeti kibocsátásaink alacsony szintjének fenntartása. Tovább folytatjuk a gyártástechnológiák műszaki infrastruktúrájának fejlesztését, a technológiai berendezések, a csatornahálózat, a szennyvízkezelés és az anyagtárolás korszerűsítését. Környezeti Politikánkból és a jogszabályi előírásokból adódó egyik legfontosabb cél, hogy alkalmazott technikáink és a műszaki feltételek a korábbi évekhez hasonlóan a legmagasabb gyártási színvonalat képviseljék (Best Available Techniques – BAT).

Jogi megfelelés

Az Egységes Környezethasználati Engedélyben foglaltak végrehajtását az illetékes hatóságok évente helyszíni szemlével összekötve ellenőrzik. Az ellenőrzések során kisebb kifogások kerültek csupán rögzítésre, melyekre a szükséges válaszokat időben megadtuk. Bírság kivetésére egy alkalommal, a GRUS esetében került sor, részletes adat a Mellékletben található.

Klímvédelem

Tisztában vagyunk az energia- és vízfelhasználás környezeti hatásaival, ezért az Energia Politikánkat szem előtt tartva és alkalmazva törekszünk ezek minimalizálására, ezzel is elősegítve a nemzetközi egyezményekben rögzített klímapolitikai célok megvalósulását. Társaságunk osztja az éghajlatváltozás következményeivel kapcsolatos, globálisan növekvő aggodalmakat és elkötelezett a fenntartható fejlődés mellett, amely megfelelő egyensúlyt teremt a környezet védelme és a gazdasági fejlődés között. Társaságunk telephelyein és leányvállalatainál az energetikai ellátórendszereink üzemeltetése, karbantartása és fejlesztése során fokozott figyelmet fordítunk az energiahatékonysági, üzembiztonsági és környezetvédelmi szempontok érvényesülésére, az energiaszektorra vonatkozó jogszabályok betartására. A Richter az MSZ EN ISO 50001 Energiagazdálkodási irányítási rendszer bevezetése mellett döntött, az anyavállalatnál 2024-ig, a leányvállalatoknál pedig ezt követően fokozatosan kerül sor erre.

Környezeti lábnyomunk csökkentése érdekében törekszünk az energiahatékonyság és a megújuló energiaforrások felhasználási arányának növelésére, szén-dioxid kibocsátásunk csökkentésére, ennek érdekében a következő átfogó korszerűsítési programokra kerül sor:

- ▶ Tüzeléstechnikai berendezéseinkben jó hatásfokú és alacsony károsanyagkibocsátású égőket alkalmazunk és törekszünk a maximális hőhasznosításra.
- ▶ Áramlástechnikai gépeink villamosenergia igényét korszerű teljesítményszabályozás és alacsony energiafogyasztású elektro motorok alkalmazásával csökkentjük.
- ▶ Hűtőrendszeri átalakítások, fejlesztések terén feladatunk az üvegházhatású és az ózonréteget fokozottan károsító hűtőközegekkel kapcsolatos folyamatosan szigorodó előírások teljesítése, a rossz hatásfokkal üzemelő hűtőgépeink cseréje.
- ▶ A veszteségek csökkentése érdekében az energiamennyiségek szállítására szolgáló elosztórendszerek, távvezetékek méretét optimalizáljuk, a szigeteléseket megújítjuk.
- ▶ Az energetikai folyamatok nyomon követése érdekében folyamatosan fejlesztjük energetikai mérőrendszereinket.
- ▶ Épületenergetikai mutatóinkat hőszigeteléssel, árnyékolással, energiatakarékos világítással javítjuk.
- ▶ Gépjárműparkunkban egyre nagyobb arányt képviselnek a hibrid és elektromos hajtású járművek.
- ▶ A megújuló energiaforrások felhasználásának növelése érdekében kis és közepes méretű napelemparkok telepítését tervezzük, valamint épületek fűtésére szélesebb körben kívánjuk alkalmazni a talajhő és egyéb hőforrások felhasználásán alapuló hőszivattyús technikát.
- ▶ Szén-dioxid kibocsátásunk csökkentése a hőigényeink, hővesztéseink csökkentésén és a tüzeléstechnikai berendezéseink korszerűsítésén keresztül valósul meg. Leányvállalatainknál és telephelyeinken a szakmai és a hatályos jogszabályi előírások szerint mérjük ill. számítjuk a szén-dioxid kibocsátás mértékét. Ahol ez követelmény, ott független szervezettel hitelesítetjük az eredményeket.

Vízfelhasználás és szennyvízkibocsátás

Vízfelhasználásunk csökkentése érdekében a következő lépéseket tesszük:

- ▶ A hűtési célú frissvíz-felhasználás mennyiségének csökkentése a recirkulációs vízfelhasználás részarányának növelésével.
- ▶ A szennyezett kondenzvizek mennyiségének csökkentésével, illetve tisztításával a kondenzvizek felhasználási arányának növelése.

Budapesten a technológiai eredetű szennyvizek – szükség szerinti helyi mentesítést követően – a szennyvíz-előkezelőkre jutnak. Az előkezelt szennyvizek az egyéb vizekkel keveredve a városi csatornahálózatba kerülnek, majd onnan, jelentős hígulást követően a dél-pesti, többfokozatú biológiai szennyvíztisztítóba, melynek végső befogadója a Duna.

Dorogon a csapadékvizet, a kommunális szennyvizet és a technológiai szennyvizet elkülönült hálózatok gyűjtik össze és vezetik el. Valamennyi, a fióktelep területén keletkező technológiai szennyvíz a többfokozatú biológiai tisztítóba kerül, melynek végső befogadója, a városi derítóból kilépő tisztított vízzel együtt, a Duna.

A Debreceni Fióktelepen elválasztott rendszerű csatornahálózatot építettünk ki. A kommunális és az előkezelt technológiai szennyvizek befogadója az ipari park hálózata, majd a városi szennyvíztisztító. Vízkibocsátásainknak jelentős hatása a befogadó élővízre nincs.

Gyógyszerek a környezetben

Az élővizekben megjelenő, és az Európai Unió által kiemelt figyelemmel kísért 3 gyógyszerhatóanyag közül a hormonális hatású hatóanyagok esetében érintett Társaságunk. Széles körű tanulmányok alapján megállapítást nyert, hogy a környezetben előforduló gyógyszerhatóanyagok forrásai az alábbiak:

- ▶ 70% a humán exkréció,
- ▶ 20% a lakosságtól a kommunális hulladékba kerülő, fel nem használt gyógyszerekből a hulladéklerakókban kioldódó hatóanyag,
- ▶ 10% a gyártók telephelyéről elfolyó szennyvíz.

Fenti tények ugyan nem csökkentik a gyártói felelőséget, de az erőforrások allokálásában a hangsúlyt a városi szennyvíztisztítók hatékonyságának növelésére helyezi. Társaságunk mindenben támogatja ezen erőfeszítéseket és élünk a kínálkozó együttműködési lehetőségekkel. Ismereteink bővítése érdekében megvizsgáltuk kibocsátott szennyvizeinket a fenti hatóanyagokra, a szennyezők bontására kísérleti projekt indult.

Nyersanyag-felhasználás

Vegyianyag- és oldószer-felhasználásunk minőségét és mértékét elsősorban az alkalmazott eljárások fizikai-kémiai törvényszerűségei határozzák meg. A felhasznált anyagok jelentős része a gyógyszerhatóanyagok gyártása esetében oldószer, ún. illékony szerves vegyület (VOC), ezek közel felét újra felhasználjuk, azaz kezelés nélkül vagy tisztítást követően visszaforgatjuk a reakciókba.

Kiemelten veszélyes anyagokat a jogszabályi előírásoknak megfelelően csak reakciópartnerként és csak olyan esetben használunk, amikor az technikailag vagy gazdaságosságát tekintve mással nem helyettesíthető, illetve ha alternatívája környezetvédelmi vagy egészségügyi szempontból még kevésbé lenne elfogadható. Ezekben az esetekben az eljárás során biztonságos gyártási körülményeket teremtünk.

Levegőszennyezés

A légszennyező anyagok – elsősorban illékony szerves vegyületek (VOC), oldószerek – kibocsátásának csökkentésére több technikai megoldást is bevezettünk az elmúlt években. A termelő berendezések műszaki színvonala teljesíti az ún. BAT kívánalmakat. Az egyéb, nem oldószer-jellegű anyagok kibocsátásának csökkentésére abszorbereket, megfelelő hatékonyságú szűrőket, katalitikus égetőket és más berendezéseket alkalmazunk. A kibocsátásra vonatkozó jogszabályi elvárást teljesítjük, az előírtnál jelentősen alacsonyabb veszteségszintet érünk el.

Hulladék

A gyógyszergyártásban keletkező hulladékok jelentős hányada veszélyes hulladéknak minősül. Ezeket – a jogszabályok által megkövetelt engedéllyel rendelkező – ártalmatlanítóknak adjuk át. Az ártalmatlanítás döntően égetéssel történik. A más módon nem ártalmatlanítható veszélyes hulladék végleges lerakóba kerül. Veszélyes hulladékot nem exportálunk és nem importálunk.

A korszerű hulladékgazdálkodás követelményeinek megfelelően igyekszünk növelni az újrahasznosítható hulladékok részarányát.

Hulladékgazdálkodásunk fejlesztése érdekében Debrecenben a hulladékok gyűjtésére új létesítményt építettünk, míg Budapesten a meglévő létesítményt fejlesztjük.

Telephelyeink állapota (felszíni és felszín alatti vizek védelme)

Telephelyeinken a vegyipari tevékenység több évtizede, Budapesten több mint 100 éve zajlik. A régmúltban keletkezett talaj- vagy talajvíz-szennyeződés aktuális állapotát az 1990-es évek óta többször bővített monitoringkút-hálózat segítségével ellenőrizzük. A feltárt talajvízszennyezéseket lehatároltuk és a hatósági előírásoknak megfelelően kezeljük. Ilyen kármentesítési munkálatok folynak a budapesti, a dorogi telephelyeken és a vecsési raktártelepen is. A berendezéseket folyamatosan működtetjük, hatékonyságukat ellenőrizzük és a szükséges gyakorisággal beszámolunk a környezetvédelmi hatóságoknak a munka előrehaladtáról.

Jelentős mértékű kiömlés az elmúlt évek során Magyarországon nem történt.

Debreceni Fióktelepünk zöldberuházás volt, a felszín alatti vizek minősége nem igényel kezelést.

Költségek és ráfordítások

A közzétett adatokból látható, hogy jelentős összeget fordítunk közvetlen és integrált környezetvédelmi beruházásokra. Az elmúlt években a legjelentősebb beruházások a talajvíztisztítással, szennyvíztisztítással, vésztározással, zajártalom elleni védelemmel, raktározással kapcsolatban jelentek meg.

Környezetvédelmi beruházások

	2017						
	Budapest (Mft)	Dorog (Mft)	Debrecen (Mft)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
Összes környezetvédelemhez is tartozó beruházás (közvetlen + Σintegrált)	2 054,3	4 991,6	49	1 995 837	11 698 232	0	4 081 535
ebből környezetvédelmi rész (közvetlen + integrált kv része)	199,1	494,3	6,8	146 732	3 126 236	0	2 588 381,5
Közvetlen környezetvédelmi beruházások	98	268,6	5	0	2 128 369	0	0
légszennyezés	0	0	0	0	0	0	0
vízszennyezés	25,6	138,9	5	0	2 128 369	0	0
talaj, talajvíz	28,2	70,1	0	0	0	0	0
veszélyes hulladékok	43,2	0	0	0	0	0	0
egyéb	1	59,6	0	0	0	0	0
Integrált környezetvédelmi beruházások	1 956,3	4 723	44	1 995 837	9 569 864	0	4 081 535
ebből környezetvédelmi rész	101,1	225,7	1,8	146 732	997 868	0	2 588 382

	2018						
	Budapest (Mft)	Dorog (Mft)	Debrecen (Mft)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
Összes környezetvédelemhez is tartozó beruházás (közvetlen + Σintegrált)	2 241,1	2 854,7	423	1 980 895	22 063 498	0	10 032 156
ebből környezetvédelmi rész (közvetlen + integrált kv része)	220,7	796,2	21,2	19 742	2 056 540	0	2 182 498
Közvetlen környezetvédelmi beruházások	127,8	378,1	16,9	0	1 702 332	0	0
légszennyezés	0	54,3	0	0	0	0	0
vízszennyezés	3,2	166,1	16,9	0	1 702 332	0	0
talaj, talajvíz	69,5	152,5	0,0	0	0	0	0
veszélyes hulladékok	40,8	0,0	0	0	0	0	0
egyéb	14,3	5,2	0	0	0	0	0
Integrált környezetvédelmi beruházások	2113,3	2 476,6	406,1	1 980 895	20 361 166	0	10 032 156
ebből környezetvédelmi rész	92,9	418,1	4,3	19 742	354 207	0	2 182 498

	2019						
	Budapest (Mft)	Dorog (Mft)	Debrecen (Mft)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
Összes környezetvédelemhez is tartozó beruházás (közvetlen + Σintegrált)	2 324,6	3 161,8	402,2	105 408	40 581 127	80 308	12 698 910
ebből környezetvédelmi rész (közvetlen + integrált kv része)	482,4	477,9	229	104 803	22 008 924	7 051	2 492 603
Közvetlen környezetvédelmi beruházások	283,2	446,6	227,4	104 579	18 028 692	0	0
légszennyezés	0	41,4	0	0	0	0	0
vízszennyezés	114,4	323,7	177,6	0	17 411 026	0	0
talaj, talajvíz	134,4	58,4	13,4	0	0	0	0
veszélyes hulladékok	1,2	21,8	0	0	617 666	0	0
egyéb	33,3	1,4	36,5	104 579	0	0	0
Integrált környezetvédelmi beruházások	2 041,4	2 715,1	174,8	829	22 552 435	80 308	12 698 910
ebből környezetvédelmi rész	199,1	31,3	1,6	224	3 980 232	7 051	2 492 603

Környezetvédelmi üzemeltetési költségek

	2017						
	Budapest (eFt)	Dorog (eFt)	Debrecen (eFt)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
A környezetvédelmi szolgáltatást végző vállalkozásnak fizetett összegek							
külső laboratóriumok szolgáltatása	0	0	0	0	0	0	2 684 252
szilárd, nem veszélyes hulladék elszállítása, ártalmatlanítása	57 824	1 537	492	143 345	340 000	120 469	0
veszélyes hulladék, ártalmatlanítása	304 433	542 661	4 338	124 570	4 060 828	6 389	4 161 564
szennyvíz csatornahálózaton keresztül történő elszállítása	456 931	7 619	29 497	84 829	0	400 024	4 320 765
Gazdasági szervezeten belüli folyó környezetvédelmi ráfordítások							
levegő tisztaság védelme	13 400	8 865	47	1 583 954	0	18 276	0
szennyvíz kezelés	68 264	385 118	7 809	16 830	991 726	0	8 313 268
szilárd, nem veszélyes hulladék kezelése	16 918	0	712	0	114 800	0	0
veszélyes hulladék kezelése	82 323	0	12 687	0	0	0	0
talaj és felszín alatti vizek védelme	70 844	3 381	345	34 288	0	800	0
zaj és rezgés elleni védelem	0	0	0	0	0	0	0
környezetvédelmi kutatás és fejlesztés	0	0	0	0	0	0	0
laborok működtetése	6 663	11 919	0	0	0	1 900	250 970
környezeti irányítási rendszer működtetése	6 835	0	0	0	0	0	0
egyéb	3 022	1 310	265	335 571	0	0	0
Összesen	1 087 457	962 410	56 192	2 323 387	5 507 354	547 858	19 730 819

	2018						
	Budapest (eFt)	Dorog (eFt)	Debrecen (eFt)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
A környezetvédelmi szolgáltatást végző vállalkozásnak fizetett összegek							
külső laboratóriumok szolgáltatása	0	0	0	0	0	0	3 025 539
szilárd, nem veszélyes hulladék elszállítása, ártalmatlanítása	61 682	2 251	503	154 383	619 967	108 566	0
veszélyes hulladék, ártalmatlanítása	292 513	610 108	4 055	146 549	4 456 430	7 642	3 005 067
szennyvíz csatornahálózaton keresztül történő elszállítása	392 732	5 549	21 501	104 770	341 159	313 459	4 290 963
Gazdasági szervezeten belüli folyó környezetvédelmi ráfordítások							
levegő tisztaság védelme	11 501	9 430	0	1 186 728	0	18 267	0
szennyvíz kezelés	70 351	414 720	32 286	48 938	0	0	5 495 170
szilárd, nem veszélyes hulladék kezelése	17 669	0	1 312	0	0	0	0
veszélyes hulladék kezelése	91 107	1 295	14 710	0	0	0	0
talaj és felszín alatti vizek védelme	41 040	3 381	188	156 377	542 373	800	0
zaj és rezgés elleni védelem	1 005	618	0	3 300	0	0	0
környezetvédelmi kutatás és fejlesztés	0	0	0	0	0	0	0
laborok működtetése	7 941	9 019	0	0	0	4 841	0
környezeti irányítási rendszer működtetése	6 586	0	0	0	0	0	0
egyéb	1 712	2 854	5 070	559 796	0	0	0
Összesen	995 839	1 059 225	79 625	2 360 841	5 959 929	453 576	15 816 739

	2019						
	Budapest (eFt)	Dorog (eFt)	Debrecen (eFt)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
A környezetvédelmi szolgáltatást végző vállalkozásnak fizetett összegek							
külső laboratóriumok szolgáltatása	0	0	0	5 732	3 423 883	0	2 633 242
szilárd, nem veszélyes hulladék elszállítása, ártalmatlanítása	60 708	4 436	432	109 227	326 683	294 203	0
veszélyes hulladék, ártalmatlanítása	328 330	536 086	8 125	15 037	9 453 682	21 888	5 141 437
szennyvíz csatornahálózaton keresztül történő elszállítása	426 397	4 657	17 850	146 570	0	260 951	3 375 084
Gazdasági szervezeten belüli folyó környezetvédelmi ráfordítások							
levegő tisztaság védelme	12 340	7 200	360	3 038 322	0	20 374	0
szennyvíz kezelés	61 396	447 908	12 793	16 385	270 833	0	3 587 507
szilárd, nem veszélyes hulladék kezelése	19 580	0	1 312	0	660 000	0	0
veszélyes hulladék kezelése	96 721	420	15 787	0	0	0	0
talaj és felszín alatti vizek védelme	40 430	3 460	1 289	0	0	800	0
zaj és rezgés elleni védelem	0	0	0	24 603	0	0	0
környezetvédelmi kutatás és fejlesztés	0	0	0	0	0	0	0
laborok működtetése	8 038	7 903	0	0	0	2 400	0
környezeti irányítási rendszer működtetése	7 977	0	0	79 975	0	0	0
egyéb	9 003	295	973	165 572	0	6 300	0
Összesen	1 070 920	1 012 365	58 921	3 601 423	14 135 081	606 916	14 737 270

További környezetvédelmi adatok a Mellékletben találhatóak.

Külföldi termelő leányvállalataink tevékenysége

Társaságunk leányvállalatai közül csak gyógyszerkészítmények előállításával foglalkozik a GR RUS (Oroszország), a GR Polska (Lengyelország) és a GR Romania (Románia) vállalatunk. A tevékenység gyógyszeripari minőségbiztosítás szempontjából igen szigorúan szabályozott és ez magában hordoz számos olyan előírást, amely egyúttal biztosítja, hogy ezen vállalatokat mind környezetvédelmi, mind munkabiztonsági, foglalkozásegészségügyi szempontból mérsékelt kockázatúnak lehessen tekinteni. Ezt erősíti tovább az a tény, hogy a felhasznált anyagok igen nagy része jellemzően beépül a termékbe, csak igen kis hányada kerül „veszendőbe”, válik hulladékká.

Indiai létesítményünkben (RTML) gyógyszerhatóanyagokat gyártunk, ami vegyipari tevékenység, és amelynek kockázatai jelentősnek tekinthetők. A gyár a termelés folyamatait illetően bármely dorogi hatóanyaggyártó üzemünkhöz hasonlítható, kiegészítve mindazokkal a kiszolgáló funkciókkal, amelyek egy önálló létesítmény működtetéséhez szükségesek (raktározási, logisztikai, energiaellátási, szennyvízkezelési stb. feladatok). A gyártóüzem fizikai kialakításának megtervezésében, a berendezések műszaki tartalmának meghatározásában (Best Available Techniques azaz BAT-nak megfelelő), az átadott gyártási technológiák helyi megvalósításában magyarországi szakembereink is részt vettek. A munka során jelentős feladat volt a jellemzően más éghajlati adottságokhoz, előírásokhoz, (munka) kultúrához történő alkalmazkodás.

A vízminőség megőrzése/javítása India számára kiemelt fontosságú, ezért a kibocsátható szennyvíz minőségi előírásai folyamatosan szigorodnak. Az előírások betartása érdekében a gyártásokból kilépő folyadékáramok közül a magas oldószer- és szervesanyag-tartalmúakat elválasztjuk és külön kezeljük, így ezek közvetlenül nem kerülnek be a biológiai szennyvízkezelés folyamatába. 2016-ban üzembe állítottuk a folyamatos működtetésű filmszárítót (ATFD), mely a deponálásra kerülő szennyvíziszap minőségének javítását, mennyiségének csökkentését célozta.

Indiai leányvállalatunk is rendelkezik környezetvédelmi menedzsmentrendszerrel (környezetvédelmi politikával, célokkal-programokkal, eljárásokkal), de ez a rendszer jelenleg még nem tanúsított.

Minden leányvállalatunk elkötelezett a környezet védelme és tevékenységének környezeti hatása csökkentése mellett.

Ennek érdekében a GR Romania elkezdte az ISO 14001 szabványon alapuló környezetmenedzsment rendszerének kiépítését és a többi leányvállalat is rendelkezik környezetvédelmi szervezettel, szabályozással és fejlesztési programokkal.

Környezeti kibocsátásaikat a helyi előírásoknak megfelelően monitorozzák és az adatokat továbbítják a hatóság felé. Az adatokat évente összesítve megküldik az anyavállalat környezetvédelmi szervezetének. Annak érdekében, hogy a dolgozók ismerjék a környezetvédelemmel kapcsolatos külső és belső elvárásokat és egyben saját helyüket/feladataikat a rendszer működésében, minden leányvállalat a képzési rendszerében oktatja ezeket az ismereteket.

Spanyol kereskedelmi leányvállalatunk, a Gedeon Richter Ibérica az elmúlt években nagy figyelmet fordított arra, hogy csökkentse a környezetre gyakorolt negatív hatásait és ezzel együtt javítsa a kollégák, betegek és partnerek jólétét. E célokkal összhangban 2018 és 2019 közötti időszakban két nagy projektet hajtottak végre:

- ▶ A Gedeon Richter Ibérica a program elindulása óta biztosítja a Spanyolországban eladott gyógyszerkészítményei után keletkezett összes hulladék megfelelő kezelését. Mindezt a SIGRE-vel, a gyógyszeripari termékek újrahasznosítására szakosodott nem kormányzati szervezettel együttműködve végzi annak érdekében, hogy a fogyasztók számára környezetbarát csomagolást, valamint olyan gyógyszereket biztosítson, amelyek csökkentik a hulladéklerakók telítettségét. Ennek az együttműködésnek a részeként koordinálja a spanyol leányvállalat a termék forgalmazásában részt vevő összes szereplőt (nagykereskedők, gyógyszertárak) a körkörös ellátási lánc garantálása érdekében.
- ▶ A Zöld Richter belső projekt 2019-ben indult azzal a céllal, hogy csökkentse a közvetlen környezetre gyakorolt általános ökológiai lábnyomot. A projekt széles körű kezdeményezéseket fed le, a kollégák szállításától egészen az irodai újrahasznosítási gyakorlatokig.





Közösségeinkért

Kötelességünknek érezzük, hogy lehetőségeinkhez mérten társadalmi programjainkkal támogassuk a közösségi célokat. Ezen támogatásokat a Richter Csoport elsősorban a tevékenységéhez kapcsolódó két fő területen nyújtja, ezek az egészségügy és a természettudományos oktatás. A pénzübeli és tárgyi eszköz támogatások megvalósítása ugyanakkor főként alapítványokon keresztül történik, saját alapítványainkon és olyan alapítványokon keresztül, amelynek társalapítói vagyunk. Ezen felül adunk támogatást azoknak a bennünket megkereső civil szervezeteknek, külső alapítványoknak, amelyek célkitűzése összhangban áll a cég társadalmi felelősségvállalásának elveivel.

Egészség ezreknek, milliók a kórháznak

Társaságunk társadalmi szerepvállalásának zászlóshajója a Richter Egészségváros, amely 2009 tavaszán indult egészség tudatosságot, megelőzést népszerűsítő kezdeményezésként.

A **Richter Egészségváros** keretében az egyén egészség tudatosságra nevelése és a helyi egészségügyi intézményért való felelősségvállalás közös céllá kovácsolódik. Aki az ingyenes szűréseken, tanácsadásokon vagy előadásokon részt vesz, nemcsak önmagáért tesz, hanem egészségügyi intézetének eszközbeszerzését is segíti. Minden aktivitásért 300 forintnak megfelelő adománypont jár, ami a nap végén hozzáadódik a Richter által felajánlott kétmillió forintos alapadományhoz. Ily módon 2019 végéig 75 városban 186 900 résztvevő 378 939 800 forint adományt gyűjtött.

A támogatott intézmények az összeget többek között röntgenberendezések, lélegeztető gépek, terheléses EKG rendszerek, röntgenberendezések, intenzív betegőrző monitorok, sürgősségi felszerelések, videokolonoszkóp, flexibilis endoszkóp, ultrahang készülékek, koraszülött inkubátor beszerzésére, tüdőszűrő berendezések felújítására és sok egyéb fejlesztésre fordították.

„Úgy gondolom, hogy a Richter Egészségváros szűrőprogrammal társaságunk olyan területet támogat, amelyre nagyon nagy az igény, ugyanakkor igen forráshiányos. Az eltelt évek tapasztalata azt mutatja, ha megteremtjük a lehetőséget az emberek számára, akkor élnek is vele. Mi, a Richternél hiszünk abban, hogy fontos olyan feladatot is ellátnunk, amely valós hozzáadott értéket jelent az emberek, a betegek számára. Egy gyógyszercégnél, hogy korszerű és elérhető árú készítményeket forgalmaz, tennie kell a prevenció érdekében is.” (Beke Zsuzsa, PR és kormányzati kapcsolatok vezető)

2019. szeptember 29-én, a Szív világnapján rendezte meg a Richter oroszországi irodája az Egészséges Szív Fesztivált, a Moszkvai Állami Egyetem Gyógyszerészeti Kertjében. A rendezvény a szív- és érrendszeri betegségek kockázataira, valamint azok megelőzésének fontosságára hívta fel a figyelmet. Ennek jegyében a résztvevők közös tornagyakorlatokon vehettek részt, táplálkozási tanácsokat hallhattak és részesei lehettek Az Egészséges Út sétaösvény megnyitásának, amely küldetése, hogy rávilágítson arra a tényre, hogy napi 5000 lépés elegendő szívünk egészséges működéséhez.

A Richter oroszországi irodája társadalmi kampányt indított a skizofréniában szenvedő betegek hozzátartozóinak segítése céljából. Az iroda felmérést készített az Oroszországi Közvélemény Kutatási Központ segítségével, hogy feltárja az orosz társadalom skizofréniában szenvedő betegekhez való hozzáállását. A felmérés részét képezte egy külön célcsoport is: a skizofréniás betegek rokonai, gondviselői. A cél az volt, hogy kiderüljön a két megkérdezett csoport válaszainak összehasonlításából, hogy mik a betegek hozzátartozóinak igényei és kérdései a betegséggel kapcsolatban.

A kampány részeként a moszkvai iroda összeállított egy tájékoztató füzetet egy pszichiáter és egy gondozó bevonásával, hogy ezzel is segítse a betegek rokonait az ebben a mentális betegségben szenvedők ápolásában. A brosúra számos kérdésre próbál választ adni, például hogy mi a következő lépés, ha valakit skizofréniával diagnosztizáltak vagy hogy mit tegyünk, ha a beteg öngyilkosságot kísérel meg.

A Richter oroszországi kollégái a felmérésből származó adatokat sajtókonferencia keretein belül publikálták és médiakampányt indítottak annak érdekében, hogy a skizofréniában szenvedő betegekkel kapcsolatos tévhiteket eloszlassák és felvegyék a harcot a társadalmi megbélyegzés ellen, valamint hiteles tájékoztatást adjanak az orosz lakosságnak a betegek és hozzátartozóik mindennapi problémáiról.



Richter a Nőkért

Társaságunk egyedülálló, több évtizedre visszanyúló tapasztalattal rendelkezik a nőgyógyászati terápia területén. Mindazon vállalatok közül, amelyek világszerte nőgyógyászati készítményekkel foglalkoznak, a Richter rendelkezik az egyik legszélesebb termékpalettával.

Korszerű nőgyógyászati készítményeink gondoskodnak a nők egészségéről a tinédzser kortól kezdve egészen a változókorig. Fontosnak tartjuk azonban, hogy növeljük társadalmi elismertségüket, tegyünk lelki, társadalmi jólétükért is társadalmi szerepvállalásunk részeként. Ezért hívtuk életre a Richter a Nőkért programot, amelynek lényeges elemei a következők:

A **Nőnek lenni jó program** azt a tényt állítja középpontba, hogy a nők minden életkorban, életszakaszban boldognak érezhetik magukat, akár egy kedves gesztus, megkülönböztetett figyelem, akár egy a nőiességhez köthető pillanat megélésékor.

A 2018-ban útjára indított **Richter Főnix Közösség** célja, hogy olyan példamutató újrakezdeményeket mutasson be, amelyekből sokan erőt meríthetnek. A kezdeményezés megvalósításában közreműködő alkotóként részt vesz Jakupcsek Gabriella, ismert tévés személyiség, védnökként pedig Szekeres Pál, olimpiai bronzérmes, paralimpiai bajnok vívó. Az erőt adó, inspiráló történetek bemutatása mellett a program célja a közösségépítés is, mert hisszük, hogy együtt, egymást támogatva könnyebb leküzdeni a problémákat.

A **Ragaszkodj hozzá!** program, amely nem csak a női egészség megőrzésére fordít kiemelt figyelmet, de több társadalmi kezdeményezésével a nők lelki és társadalmi jólétének előmozdítására is hat. Az edukációs kampányban két fő területre helyezük a hangsúlyt: egyrészt a hosszú távú párkapcsolatok értékeire, a lelki és testi egészségre gyakorolt jótékony hatásaira, másrészt a tudatos családtervezés jelentőségére. Ehhez támpontokat kívánunk adni azért, hogy mindenki megtalálja az életmódjának legjobban megfelelő fogamzásgátló módszert, valamint segítsük a párokat a babatervezéssel kapcsolatos információk minél teljesebb megismerésében, a teherbeesési nehezítettséget okozó nőgyógyászati betegségek időben történő felismerésében.

2018-ban elindítottuk új, egyedülálló pályázatunkat, a **Richter Anna Díjat**, mely az orvosok, egészségügyi szakdolgozók, kutatók, tanárok, gyógyszerészek kreatív ötleteinek megvalósításához járul hozzá jelentős anyagi támogatással. A Richter Anna Díj célja, hogy felhívja a figyelmet az egészségtudatosság, a társadalmi jóllét fontosságára, inspirálja az egészségügy, oktatás, kutatás, gyógyszerészet területein dolgozó szakembereket, segítse újszerű ötleteik megvalósítását, megmutassa azokat a nagyközönségnek. A pályázaton olyan maximum ötfős csapatok indulhatnak minden évadban, melyek vezetői az egészségügyben, oktatásban dolgozó elhivatott nők, akik szeretnék intézményük, szervezetük, közösségük vagy a hozzájuk kapcsolódó páciensek, diákok körülményeit, mindennapjait jobbra tenni.

Munkavállalóinkat is elismerjük a program keretében: 2019-ben hatodik alkalommal adta át a Társaság vezetése a **Richter a Nőkért Díjat**, amelyre azokat a Richterben dolgozó nőket jelölhették kollegáik, akik a munkahelyükön kívül egyéb területen is sikeresen helytállnak, példamutató tevékenységet végeznek akár szűkebb, akár tágabb környezetükben, a közösség érdekében szerepet vállalnak. Nem kiemelkedő tettek végrehajtását értékeljük, hanem elsősorban hétköznapi, pozitív emberi megnyilvánulásokat, érdek nélküli cselekedeteket. Ez lehet pl. karitatív tevékenység, önkéntes, közösségi munka vagy példamutatás egészséges életmódra.

Programjaink hatását kutatások alapján figyeljük, elemezzük. A kutatások eredményei segítenek bennünket abban, hogy továbbfejlesszük a Richter a Nőkért programunkat.

A Richter lengyelországi képviselője 2019-ben első alkalommal rendezte meg A nők érdekében elnevezésű társadalmi edukációs programot, amelynek célja, hogy a női egészség és a rendszeres nőgyógyászati vizsgálatok fontosságára hívja fel a figyelmet. A kampányt „Az államilag finanszírozott nőgyógyászati-szülészeti szolgáltatások elérhetősége a vidéki térségekben 2016-2017” című tanulmány megállapításai miatt hívták életre. Ezek szerint ugyanis a vidéki nők nem férnek hozzá a járóbeteg nőgyógyászati ellátáshoz olyan mértékben, mint nagyvárosi társaik. E probléma kiküszöbölésére indította el a Richter a nők érdekében programot, amely keretein belül a Mazowieckie-i vajdaság kiválasztott 8 városában ingyenes nőgyógyászati konzultációkat és preventív vizsgálatokat biztosított az ott élő nők számára.



2019-ben ünnepelte 10. évfordulóját a Baby Box – Hely egy új életnek elnevezésű projekt Lettországnak. 2009-ben a rigai Egyetemi Gyermekklinika ajándékozott inkubátorral a Richter lett képvisleti irodájának fő célja az volt, hogy minél több nem kívánt újszülött életét mentse meg, illetve hogy felhívják a figyelmet a tudatos családtervezés fontosságára. A kezdeményezést nagy elismeréssel fogadta a nyilvánosság és azóta a Társaság képviselője különböző cégekkel, alapítványokkal, önkormányzatokkal összefogva immáron 8 városban helyezett el gyermekmentő inkubátorokat. Az elmúlt 10 év alatt 48 újszülött életét mentette meg Lettországnak a Baby Box program.



Egészségügy támogatása alapítványi formában

Az egészségügyet támogató alapítványaink közül kiemelt jelentőségű a Richter Gedeon Rt. a Magyar Egészségügyért Alapítvány. Az Alapítvány célja az egészségmegőrzés, betegségmegelőzés, gyógyító, egészségügyi rehabilitációs tevékenység, a tudományos tevékenység, kutatás támogatása, valamint nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés. A támogatások odaítélésénél kiemelt szempont, hogy a nyújtott támogatás:

- konkrét, világosan definiált célra fordítódjon;
- adott közösségek helyzetének, életvitelének javítását szolgálja;
- kórházi infrastruktúra fejlesztési célok megvalósulását segítse elő;
- amennyiben a támogatást adott terápiás területekhez kapcsolódó alapítványok kérik, abban az esetben a Társaság a kardiovaszkuláris, a központi idegrendszeri, illetve a mozgásszervi területeket részesíti előnyben, illetve a számára fontos terápiás területeken működő betegszervezetek igényeit veszi figyelembe.

Oktatás támogatása

Az oktatás támogatása széles körű: támogatjuk a tehetséges közép- és felsőfokú, valamint PhD tanulmányokat végző hallgatókat, illetve a képző intézményeket és képzési programjaikat. Külön alapítványokat hoztunk létre és működtetünk a kémia, illetve a természettudományos képzés területén kiemelkedő tanárok munkájának elismerésére.

Stratégiánkban meghatározó a folyamatos kutatás-fejlesztési tevékenység fenntartása, amelyhez elengedhetetlennek tartjuk a jövő szakembereinek megfelelő képzését, az utánpótlás-nevelés támogatását. A fiatalokkal való kapcsolat építésében folyamatosan újítjuk a lehetőségeket, olyan utakat és módszereket, eszközöket keresünk, amely számukra is vonzó, interaktív és nagyon jól motiválja őket. A Richter azonban nemcsak a vegyész és gyógyszerész szakembereket karolja fel, hanem jelen van a műszaki, az orvosi, a közgazdaságtudományi egyetemek támogatói között is. Társaságunk kutatók, orvosok tudományos munkáját, továbbképzését, az egészségmegőrzésre, betegségmegelőzésre irányuló tevékenységét is támogatja.

Innovációs tudásunk alapja az utánpótlás-nevelés tervezése, így gyakorlati lehetőségekkel és más juttatásokkal támogatjuk az oktatási intézményeket. Cégünk elsősorban pályázatokon és alapítványokon keresztül segíti a fiatal kutatók, vegyészmérnökök, gyógyszerészhallgatók továbbképzését éppúgy, mint a kémiában kiemelkedő tehetségű középiskolásokat, valamint az oktatásban kimagasló szerepet betöltő tanárokat.

Vállalatunk rendszeresen szerepet vállal a **Tudományok Fővárosa tudományos fesztiválon** is, melynek célja, hogy magyar és külföldi kiállítók és a világ elismert tudósai, kutatói és technológiai cégei, intézményei bevonásával felkeltsék a fiatal korosztály (kiemelten a pályaválasztás előtt állók) érdeklődését a műszaki, matematikai és természettudományok iránt. A Richter kiállítóként vett részt a rendezvényen, és a gyógyszerkutatás rejtelseibe vezette be az érdeklődőket a Szerkezetkutatási osztály kutatói közreműködésével, az előadóteremben pedig Prof. Dr. Szántay Csaba tartott interaktív előadást a gyógyszeripari kutatói élet kihívásairól, örömeiről. 2019-ben közel 10 000 látogató vett részt a fesztiválon.

A Richter 2004 óta rendezi meg a hazai orvosi egyetemeken nagy érdeklődésnek örvendő **Richter Tudós Klub** sorozatát. Az ingyenes előadások célja, hogy az orvosi, gyógyszerészeti tudományos élet aktuális témáit az adott területek elismert szakemberei a résztvevőkkel megismertessék. A rendezvénysorozatot az egyetemi hallgatók, a rezidensképzésen résztvevők, valamint a fiatal gyakorlóorvosok, családorvosok és gyógyszerészek számára ajánljuk. A négy egyetemi városban (Budapest, Szeged, Pécs, Debrecen) azonos programmal, három szakmai előadást tartunk az adott év tudományos koncepciója mentén. Az előadások mellett az érdeklődőknek lehetőséget biztosítunk arra, hogy jelentkezzenek különleges gyárlátogatási programunkra, mely keretében nemcsak a gyógyszergyártás folyamatába, de a Richter mindennapjaiba is betekintést nyerhetnek.

A Richter Gedeon Alapítvány a Magyar Kémiaoktatásért égisze alatt, a Magyar Kémiaoktatásért díj keretében 2016 óta évente több alkalommal kerül sor a kutatói életpályát bemutató ún. **„rendhagyó kémiaóra”** programra. A díjazott tanárok és tehetséges, a kémia iránt elkötelezett diákjaik egy interaktív előadás során ismerhetik meg a gyógyszeripari kutatási, fejlesztési és innovációs folyamatokat, a gyógyszeripari kutatók életét. Ezt követően laboratóriumi látogatáson vesznek részt, ahol fiatal kutatókkal beszélgethetnek. Az esemény hiánypótló és jelentősen formálja a tanárok és diákok szemléletét, ismereteit, jövőképét. A program már több diákot inspirált a kutatói életpálya választására. 2018-ban és 2019-ben is több mint 100 diákot fogadtunk.

Támogatási forma	Leírás	Részvétel
Szakmai gyakorlat	Tanüzemünkben, termelő üzemeinkben, kutatólaboratóriumainkban és egyéb szakterületeken fogadunk középiskolai tanulókat, főiskolás és egyetemi hallgatókat.	2017-ben 306 fő 2018-ban 204 fő 2019-ben 190 fő
Diplomamunkák, szakdolgozatok, doktori dolgozatok elkészítésének támogatása	Egyéni elbírálás alapján esetenként helyben történő kutatást vagy külső konzulenszt biztosítunk.	2017-ben 44 fő 2018-ban 18 fő 2019-ben 22 fő
Gyárlátogatások	Szakképző iskolák, egyetemek, főiskolás, határon túli magyar egyetemek, illetve az Európai Unió országaiból érkező külföldi diákok számára szervezzük, igény szerint.	2017-ben 704 fő 2018-ban 706 fő 2019-ben 914 fő

Egyéb támogatásaink alapítványi formában

Alapítvány	Támogatási forma
Kutató Diákokért Alapítvány	Középiskolások részére biztosít kutatási lehetőséget.
Egyetemi alapítványok	TDK-konferenciák helyezettjei és a kiváló diplomamunkák díjazása. Fiatal kutatóknak és PhD hallgatóknak nyújtott támogatás.
Richter alapítványok:	
Richter Gedeon Alapítvány a Magyar Kémiaoktatásáért	Általános- és középiskolai kémiatanárok oktatómunkájának díjazása.
Richter Alapítvány a Finomkémiai Műveletek Fejlesztéséért	A Veszprémi Egyetem mérnöki karán tanuló hallgatók kutatómunkájának, illetve oktatóinak támogatása.
Richter Gedeon Rt. Centenárium Alapítvány	Fiatal kutatók, egyetemi hallgatók PhD tanulmányainak, rövid- és hosszú távú kutatásának támogatása.
Richter Gedeon Talentum Alapítvány	Középiskolai tanulmányokat folytató fiatalok, graduális és posztgraduális tanulmányainak támogatása, akik a tanulmányok eredményes elvégzését követően a magyar gyógyszeripar sikeres szakemberei, kutatói lehetnek. Ezt meghaladóan azon egyetemek és egyéb oktatási intézmények tevékenységének támogatása, amelyek a sikeresen pályázó fiatalok képzését végzik.
Aesculap Alapítvány	A Semmelweis Egyetem Gyógyszerésztudományi Karán a tudományos tevékenység, kutatás, nevelés, oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés támogatása.
Alapítvány a Magyar Természettudományos Oktatásért	A matematika-, fizika-, biológia- és kémiaoktatásban kiemelkedően eredményes pedagógusokat díjazza (Rátz Tanár Úr Életműdíj).
Bugát-Richter Természettudományi Alapítvány	Középiskolás diákok természettudományos ismereteinek elmélyítése, a kiemelkedő tudású diákok tehetséggondozása, magas szakmai színvonalú versenyek és vetélkedők rendezésének támogatása.
Varga József Alapítvány	A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Vegyészmérnöki és Biomérnöki Karán a tudományos tevékenység, kutatás, nevelés, oktatás, képességfejlesztés, konferenciák támogatása.
ProScola Nostra Alapítvány	A Dorogi Zsigmond Vilmos Gimnázium és Szakközépiskola tehetséges tanulóinak iskolán belüli támogatása, illetve hazai és külföldi szaktárgyi táborokban oktatás, közművelődés, ifjúsági feladatokról gondoskodás és sport támogatása. Egészségmegőrzés, képességfejlesztés, idegen nyelvi képzés segítése, nyelvvizsgázás ösztönzése.

Társadalmi programokkal kapcsolatos célkitűzéseink

Célkitűzés 2018-2019	Státusz	Értékelés
Richter a Nőkért program bővítése új elemekkel	100%	😊

Célkitűzés 2020

Aktív szerepvállalás a duális képzések megvalósításában, a középfokú szakképzésben és a felsőoktatásban tanuló diákok gyakorlatorientált képzésének támogatása.



A jelentésről

Társaságunk két évente Fenntarthatósági jelentésben számol be gazdasági, környezeti és társadalmi teljesítményéről. Hetedik alkalommal megjelenő jelentésünk a 2018-2019 naptári évekre vonatkozik. Ezt megelőzően 2018-ban adtunk ki jelentést, melyben a 2016-2017-es évek eseményeiről, fejlesztéseiről számoltunk be. Legutóbbi jelentésünknel áttértünk a GRI Sztenderdeknek való megfelelésre. Céljaink között szerepel, hogy éves jelentési ciklusra és a core megfelelési szinthez képest néhány további mutató bemutatására térünk át fokozatosan, már ideai jelentésünkben is, hogy jobban ki tudjuk szolgálni az elemzők igényeit.

Lényeges ügyek

A korábbi, a KPMG Magyarország által végzett kutatást az előző évben külső szakértő, az Alternate megbízásával a leányvállalatok bevonásával validáltuk. Az ideai jelentés készítése során az alábbiakkal egészítettük ki az aktualizálási, felülvizsgálati folyamatot az Alternate külső szakértő támogatásával:

- > üzleti környezetben bekövetkezett esetleges változások vizsgálata
- > érintetti környezetben bekövetkezett esetleges változások vizsgálata
- > iparági benchmark a Richter Csoport számára releváns és az iparágat meghatározó 26 gyógyszer-
ipari vállalat publikusan elérhető fenntarthatósági teljesítményt bemutató jelentéseit elemezve;
ebből 18 szervezet lényeges ügy meghatározásának folyamatát és ügy-mátrixát vizsgálva
- > két hazai központtal működő, tőzsdei, nemzetközi leányvállalatokkal rendelkező vállalat nem
pénzügyi jelentéstételi jó gyakorlattal történő összehasonlítás.

Mindezek alapján az alábbi változásokat végeztük el az előző jelentéstétel során szereplő lényeges ügyek kapcsán:

- > új témaként beemeltük a gazdasági eredményesség lényeges ügyet
- > prioritizálásban előrébb került a termékfelelősség és termékbiztonság
- > egyes korábbi témákat összevontunk nagyobb témacsoportokba
- > a veszélyes anyagok témáján túl további környezeti hatásainkat is lényeges ügyként kezeljük az
érintetti elvárások és nemzetközi trendek alapján (pl. klímavédelem)
- > tovább részleteket mutatunk be a felelős vállalatirányítás és etikus viselkedés témakörökben
- > fejlődési célokat fogalmaztunk meg a beszállítói lánc és a fenntarthatósági témák csoportszintű
vállalatirányítási tevékenységére vonatkozóan

Kiemelten lényeges ügyek	Közvetlen hatás külső érintettre
I.1. Termékfelelősség és fogyasztók biztonsága	fogyasztók, részvényesek
I.2. Üzleti etika	részvényesek, fogyasztók, partnerek, hatóságok
I.3. Felelős foglalkoztatás	
I.4. Felelős beszállítói lánc	partnerek
I.5. Termékfejlesztés és gyógyszerkészítmények elérése	fogyasztók, részvényesek, partnerek
Lényeges ügyek	
II.1. Munkatársak egészsége és biztonsága	fogyasztók, részvényesek
II.2. Környezetvédelem	helyi közösségek, természeti környezet (csak a gyáraknál lényeges)
II.3. Munkatársak	fogyasztók, részvényesek
További kiemelt ügyek	
III.1. Társadalmi programok	fogyasztók, szélesebb társadalom, részvényesek
III.2. Gazdasági eredményesség	fogyasztók, társadalom, részvényesek, partnerek

A jelentés kiterjedése a Richter Gedeon Nyrt. Társaságunk elkötelezett a csoportszintű beszámolás iránt, ezért fokozatosan bevonjuk a termelő vállalatok teljesítmény adatait és eredményeit és további nemzetközi információkat.

Jelentésünk elsősorban a vállalat csoportszintű irányítását is ellátó és legnagyobb K+F és gazdasági súllyal bíró Richter Gedeon Nyrt. vállalatot mutatja be. Termelő vállalatunk környezetvédelmi és munkabiztonsági adatokat biztosítanak a globális jelentés elkészítéséhez. Az adatgyűjtési és jelentéstételi folyamat során az alábbi tényezőket vettük figyelembe jelentésünk határainak meghatározásakor: lengyel, orosz és romániai gyártó leányvállalatainkban késztermék gyártás történik. Indiai vállalatunk intermediert és hatóanyagot gyárt. Környezetünkre jelentős hatásának az intermedier és hatóanyaggyártást tartjuk, a késztermék gyártás környezeti hatása csekély. Képviselési irodáink, kereskedelmi, nagykereskedelmi vállalatunk és számos érdekeltiségünk, amely szolgáltatás nyújtásával támogatja a Richter Csoport tevékenységét csak érintőlegesen, egy-egy lényeges ügynél képezi jelentésünk tárgyát. A közzétett információk dokumentált méréseken, számításokon, hatósági bejelentéseken és nyilvánosságokon alapulnak.

Jelentésünk nem auditált. A fenntarthatósági jelentés a GRI Sztenderd szerinti „Core” azaz Alap megfelelési szintnek felel meg, melyben az Alternate Tanácsadó Kft. nyújtott szakmai segítséget.

Fenntarthatósági jelentésünk pdf verzióját – a korábbi évekhez hasonlóan – megtalálhatják a Richter Gedeon Nyrt. honlapján: www.richter.hu

Amennyiben a jelentéssel kapcsolatban kérdésük, észrevételük van, azokat a posta@richter.hu e-mail címre küldhetik el.

Mellékletek

Anyagfelhasználás

	2017								
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Vásárolt vegyi anyagok	t	6 093	7 173	148	660	192	479	1 706	16 451
Ebből a vásárolt oldószerek	t	2 516	4 815	1	29	15	19	1 461	8 855
Visszaforgatott oldószerek	t/év	3 386	6 731	-	-	7	4	847	10 975
Visszaforgatott oldószerek aránya	%	57	58	-	-	32	18	37	

	2018								
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Vásárolt vegyi anyagok	t	5 192	6 830	125	534	284	277	1 970	15 211
Ebből a vásárolt oldószerek	t	2 653	4 594	1	30	21	18	1 731	9 048
Visszaforgatott oldószerek	t/év	3 075	4 419	-	-	-	5	1 321	8 820
Visszaforgatott oldószerek aránya	%	54	49	-	-	-	22	43	

	2019								
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Vásárolt vegyi anyagok	t	5 362	6 409	107	555	368	246	327	13 374
Ebből a vásárolt oldószerek	t	2 510	4 309	15	27	28	19	2 097	9 005
Visszaforgatott oldószerek	t/év	3 083	6 695	-	0	0	7	943	10 728
Visszaforgatott oldószerek aránya	%	55	61	0	0	0	27	31	

Energiafelhasználás

	Me.	2017								
		Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen	
Direkt	Földgáz	GJ	423 194	11 435	115 747	49 449	51 322	26 495	0	677 642
	Fűtőolaj	GJ	0	0	783	0	9 754	0	722	11 259
	Szén	GJ	0	0	0	0	0	0	34 248	34 248
Indirekt	Dízel olaj	GJ	0	0	0	0	0	0	393	393
	Távhő	GJ	316 962	310 245	0	0	0	0	0	627 207
	Egyéb	GJ	23 282	267	0	0	0	0	0	23 549
	Villamos energia	MWh	79 769	31 073	9 712	7 358	8 180	5 659	9 260	151 011

	Me.	2018								
		Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen	
Direkt	Földgáz	GJ	381 498	11 386	108 049	53 946	62 705	29 145	0	646 729
	Fűtőolaj	GJ	0	0	1 037	0	2 218	0	1 410	4 665
	Szén	GJ	0	0	0	0	0	0	98 546	98 546
Indirekt	Távhő	GJ	329 651	287 116	0	0	0	0	0	616 767
	Egyéb	GJ	23 385	246	0	0	0	0	0	23 631
	Villamos energia	MWh	81 841	31 008	9 480	7 653	8 905	6 200	8 493	153 581

	Me.	2019								
		Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen	
Direkt	Földgáz	GJ	408 740	11 691	120 323	54 558	60 163	28 120	0	683 595
	Fűtőolaj	GJ	0	0	1 163	0	860	0	3 931	5 954
	Szén	GJ	0	0	0	0	0	0	107 494	107 494
Indirekt	Távhő	GJ	305 072	257 151	0	0	0	0	0	562 223
	Egyéb	GJ	24 058	158	0	0	0	0	0	24 216
	Villamos energia	MWh	81 381	26 924	11 876	7 678	8 918	6 460	8 472	151 709

Összes vízfelhasználás források szerint

	2017							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
Felszíni vízforrásból	em ³	1 583	486	125	65	0	0	76
Felszín alatti vízforrásból	em ³	0	95	2	0	26	40	0
Összesen	em³	1 583	581	127	0	26	40	76

	2018							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
Felszíni vízforrásból	em ³	1 367	427	102	53	0	0	79
Felszín alatti vízforrásból	em ³	1	165	1	0	31	41	0
Összesen	em³	1 368	592	103	53	31	41	79

	2019							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
Felszíni vízforrásból	em ³	1 527	368	132	77	0	0	76
Felszín alatti vízforrásból	em ³	3	123	0	0	31	34	0
Összesen	em³	1 529	491	132	77	31	34	76

Üvegházhatású gázok kibocsátása

	2017								
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Közvetlen CO ₂	t	23 741	642	6 551	2 594	3 635	1 326	8 494	46 983
Közvetett CO ₂	t	23 685	17 200	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	40 885

	2018								
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Közvetlen CO ₂	t	21 402	639	6 138	2 846	3 696	1 447	9 496	45 664
Közvetett CO ₂	t	24 543	15 934	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	40 477

	2019								
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Közvetlen CO ₂	t	22 930	656	6 836	2 943	2 096	1 396	8 814	45 672
Közvetett CO ₂	t	22 879	14 274	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	37 154

A levegőbe kibocsátott ózonkárosító anyagok

Felhasználás célja	2017							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
gyártás	kg	0	0	0	0	0	0	0
hűtés	kg	416	10	0	128	3	0	0

Felhasználás célja	2018							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
gyártás	kg	0	0	0	0	0	0	0
hűtés	kg	297	29	6	12	0	0	0

Felhasználás célja	2019							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
gyártás	kg	0	0	0	0	0	0	0
hűtés	kg	786	0	0	87	0	0	0

NO_x, CO és más jelentős légszennyező anyagok kibocsátása típus és mennyiség szerinti bontásban

	2017							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
VOC veszteség levegőbe	%	2,91	2,1	-	56	52	71	2,3
VOC veszteség levegőbe	t	184,2	375	-	16	8	13	53,1
NO _x	kg	788	13	249	1 602	1 530	1 256	5 589
CO	kg	219	3	71	320	241	182	nem mért
PM	kg	0	0	0	nem mért	nem mért	11	20 728

	2018							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
VOC veszteség levegőbe	%	2,3	2	-	78,7	71,6	36,1	1
VOC veszteség levegőbe	t	138,4	351	-	24	15	8	30
NO _x	kg	670	13	219	1758	4590	1371	3338
CO	kg	285	5	96	351	1970	205	nem mért
PM	kg	0	0	0	nem mért	nem mért	13	33389

	2019							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
VOC veszteség levegőbe	%	2,5	1,5	-	56,7	80,3	38,5	0,7
VOC veszteség levegőbe	t	138,9	182,4	-	15	22	10	23
NO _x	kg	757	14	263	1818	2716	1323	1513
CO	kg	360	5	130	363	235	192	nem mért
PM	kg	0	0	0	nem mért	nem mért	12	36426

Szennyvízkibocsátás befogadók szerint

	2017							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
Technológiai szennyvíz	élővíz	m ³	0	694 422	0	0	18 620	0
	közcsatorna	m ³	203 400	0	75 129	60 052	0	62 153
Egyéb szennyvíz	élővíz	m ³	0	55 410	0	nincs megbontva technológiai és egyéb szennyvizekre		
	közcsatorna	m ³	1 166 300	29 365	8 348	nincs megbontva technológiai és egyéb szennyvizekre		

	2018							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
Technológiai szennyvíz	élővíz	m ³	0	681 140	0	0	27 620	0
	közcsatorna	m ³	176 588	0	70 783	35 276	0	48 726
Egyéb szennyvíz	élővíz	m ³	0	31 730	0	nincs megbontva technológiai és egyéb szennyvizekre		
	közcsatorna	m ³	1 000 665	20 381	7 865	nincs megbontva technológiai és egyéb szennyvizekre		

	2019							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
Technológiai szennyvíz	élővíz	m ³	0	566 867	0	0	48 771	0
	közcsatorna	m ³	191 725	0	58 864	49 350	0	38 417
Egyéb szennyvíz	élővíz	m ³	0	0	0	nincs megbontva technológiai és egyéb szennyvizekre		
	közcsatorna	m ³	1 086 442	17 539	6 540	nincs megbontva technológiai és egyéb szennyvizekre		

Szennyvízkibocsátás minőségi paraméterek szerint

		2017						
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
KOI	mg/l	642	98	197,5	318,5	5,8	-	396
KOI	t	879,3	50,2	16,5	3,37	0,11	-	12,3
AOX	ug/l	409	378	-	-	-	-	-
Ammónium	mg/l	9,8	6,2	12,2	-	-	-	7,4
Összes foszfor	mg/l	1,9	9,7	2,2	-	-	-	-
Összes nitrogén	mg/l	-	0,7	18,6	-	-	-	-
VOC	t	53	15	-	-	-	-	-
VOC	%	0,84	0,1	-	-	-	-	-

		2018						
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
KOI	mg/l	708	82	293	315	4,4	-	376
KOI	t	883,5	48,6	23	2,65	0,12	-	0,01
AOX	ug/l	384	338	-	-	-	-	-
Ammónium	mg/l	15,2	10	20,3	-	-	-	8,23
Összes foszfor	mg/l	2,6	0,3	5,4	-	-	-	-
Összes nitrogén	mg/l	27	13,6	24	-	-	-	-
VOC	t	45,5	12,3	-	-	-	-	-
VOC	%	0,75	0,1	-	-	-	-	-

		2019						
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
KOI	mg/l	610	83	230	629	3,4	-	297,8
KOI	t	780	48,8	15	4,81	0,17	-	0
AOX	ug/l	147	347	-	-	-	-	-
Ammónium	mg/l	12,6	6,2	18,4	-	-	-	11,07
Összes foszfor	mg/l	1,9	0,3	2,95	-	-	-	-
Összes nitrogén	mg/l	23,9	15,1	27,1	-	-	-	-
VOC	t	53,2	9,9	-	-	-	-	-
VOC	%	0,97	0,05	-	-	-	-	-

Keletkezett hulladékok

		2017								
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen	
Veszélyes hulladék	ártalmatlanítás	t	3 614	1 542	47	10	80	0	306	5 600
	hasznosítás	t	3 576	11 569	10	1	1	8	783	15 947
Nem veszélyes ipari hulladékok	t	945	206	0	46	32	173	0		1 401
Kommunális hulladék	m ³	2 869	525	192	366	536	458	0		4 946

		2018								
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen	
Veszélyes hulladék	ártalmatlanítás	t	3 750	1 833	54	1	6	8	636	6 288
	hasznosítás	t	2 584	12 742	-	10	94	0	294	15 724
Nem veszélyes ipari hulladékok	t	794	255	-	49	48	197	0		1 343
Kommunális hulladék	m ³	2 820	462	194	415	592	491	0		4 974

		2019								
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen	
Veszélyes hulladék	ártalmatlanítás	t	2 827	1 791	78	1	2	0	490	5 189
	hasznosítás	t	3 575	9 598	-	7	89	10,7	408,7	13 689
Nem veszélyes ipari hulladékok	t	1 071	276	-	74	154,6	246	n.a.		1 822
Kommunális hulladék	m ³	2 950	456	160	362	450	611	n.a.		4 989

Jogi megfelelés

	2017						
	Budapest (Ft)	Dorog (Ft)	Debrecen (Ft)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
Szennyvíz	0	0	0	2 307*	0	0	0
Légszennyezés	0	0	0	0	0	0	0
Hulladék	200 000	0	0	0	0	0	0
Zaj	0	0	0	0	0	0	0

	2018						
	Budapest (Ft)	Dorog (Ft)	Debrecen (Ft)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
Szennyvíz	0	0	0	9 545*	0	0	0
Légszennyezés	0	0	0	0	0	0	0
Hulladék	0	0	0	0	0	0	0
Zaj	0	0	0	0	0	0	0

	2019						
	Budapest (Ft)	Dorog (Ft)	Debrecen (Ft)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
Szennyvíz	0	0	0	16 292*	110 000	0	0
Légszennyezés	0	0	0	0	0	0	0
Hulladék	0	0	0	0	0	0	0
Zaj	0	0	0	0	0	0	0

*Nem büntetés, hanem környezetvédelmi díj



FENNTARTHATÓSÁGI POLITIKA

Az 1901-ben alapított Richter Gedeon Nyrt. magyarországi központú európai multinacionális gyógyszercég, amely külföldi szakmai befektető nélkül, magyar irányítással működik. A Társaság mindennapjait meghatározza a több mint 110 éves vállalati kultúra, amelynek alapjait a gyáralapító Richter Gedeon fektette le.

A Richter Gedeon Nyrt. működése során kiemelt figyelmet fordít arra, hogy megfeleljen a társadalmi felelősségvállalás alapvető elvárásainak: olyan belső folyamatokat működtet, amelyek révén üzleti tevékenységében szociális, környezetvédelmi, etikai- és emberi jogi szempontokat érvényesít, szoros együttműködésben az érintett felekkel.

A Richter Gedeon Nyrt. ügyvezetése felelős a fenntarthatósági teljesítményért, ugyanakkor valamennyi beosztott vezetőtől elvárja a Társaság fenntartható működésének elősegítését, amihez minden támogatást megad.

A Richter Gedeon Nyrt. elkötelezett aziránt, hogy

- magas szintű kutatási tevékenysége eredményeként a legjobb, legkorszerűbb készítményeket – a Társaság fenntartható működését is figyelembe vevő áron – kínálja a fogyasztók számára.
- a gyógyszerbiztonságot kiemelt prioritású területként kezelje, melynek célja, hogy a betegek és az orvosok számára a biztonságos gyógyszeralkalmazás feltételeit folyamatosan biztosítsa. Ennek érdekében minőségbiztosított farmakovigilancia rendszert működtet.
- csökkentse működésének környezetre gyakorolt hatását. Ennek érdekében a környezetvédelmi szempontok beépülnek a kutatás-fejlesztési tevékenységekbe, a működési folyamatokba, valamint a beruházási döntésekbe. A környezeti kockázatok csökkentése érdekében környezetmenedzsment rendszert működtet, valamint a fenntartható és biztonságos energiaellátás érdekében időszakonként aktualizálja energiaellátási koncepcióját.
- működésével egyrészt támogassa munkavállalóinak fejlődését, megadva minden lehetőséget a szakmai és kompetenciaalapú tudás elsajátítására, másrészt az egészségügy és az oktatás támogatásával elősegítse a szélesebb körben értelmezett emberi erőforrás fejlődését, amely potenciális értéket képvisel a társadalom egésze számára.
- munkavállalói számára megfelelő munkakörülményeket biztosítson.
- a széles körű társadalmi csoportok egészségre nevelése és egészségügyi tudatosságának fejlesztése érdekében oktatási-, képzési- és szűrőprogramokat szervezzen, illetve működtessen.
- a Társaság fenntartható és hosszú távon prosperáló, a társadalom egésze számára értéket teremtő működése érdekében értékrendjének megfelelően továbbra is a korrupciót elutasító, etikus magatartást tanúsítson.
- az irányítása alá tartozó nemzetközi érdekelttségei működésére is kiterjesztett, csoportszintű fenntartható mechanizmusokat, eszközöket alakítson ki és működtessen.
- működését érintő kérdésekről felelős vállalatirányítási ajánlásokat követő jelentést publikáljon a Társaság iránt érdeklődők számára.
- működése során szem előtt tartja a felelősség és a versenyképesség egyensúlyának megteremtését.

Budapest, 2016.


William de Gelsey
elnök


Bogsch Erik
vezérigazgató

Beszerezési Politika

Mi, a Richter Gedeon Nyrt. vezető tisztségviselői:

ismerjük és értjük	a beszerzési folyamataink saját teljesítményeinkben megjelenő hatásait,
elköteleztük magunkat	a Társaság igénylési folyamatainak, illetve beszerzési teljesítményének folyamatos javítására, a változó környezeti és belső követelményeknek való megfelelés fenntartására,
vállaljuk	hogy Társaságunk több, mint száz éves hagyományait, gyógyszergyártási és egyéb széleskörű ismereteit ötvözzük a korszerű beszerzés technikai elvárásokkal.

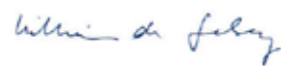
A beszerzési szempontok figyelembe vétele gazdasági döntéseink elválaszthatatlan részét képezi. A fő hangsúlyt a beszerzési alapelvek szem előtt tartására helyezzük, melyek által biztosíthatók a szükséges anyagok, eszközök, illetve szolgáltatások, költséghatékonyan, a megfelelő helyen és időben, a megfelelő mennyiségben és minőségben, ezáltal hozzásegítve Társaságunkat stratégiai céljainak eléréséhez.

A beszerzés alapelvei a következők:

- **Költséghatékonyság**
Kiemelt figyelmet kell fordítani a felmerülő költségekkel kapcsolatos ésszerű, takarékos gazdálkodásra. A beszerzést költséghatékony módszerekkel kell végezni oly módon, hogy az a teljes életciklusra vetített legalacsonyabb költség mellett valósuljon meg.
- **Minőség szemlélet**
Az elvárható legnagyobb gondossággal kell a partnereket kiválasztani, meggyőződve azok megbízhatóságáról, jó hírnevéről és az általuk kínált termékek/szolgáltatások minőségéről.
- **Környezetvédelem**
A beszerzéseknél olyan megoldásokat kell előtérbe helyezni, amelyek alkalmazása, az adott körülmények között a legkisebb környezetterhelést eredményezi.
- **Törvényi előírásoknak való megfelelés**
A beszerzés során biztosítani kell, hogy annak rendje és folyamata teljes mértékben megfeleljen a vonatkozó hazai és nemzetközi jogszabályi előírásoknak, továbbá összhangban legyen az illetékes szakmai testületek által meghatározott szabályokkal, szabványokkal, valamint a hazai és nemzetközi gyakorlattal.
- **Versenyeztetés**
A Társaság céljainak elérése érdekében fokozottan törekedni kell a piaci helyzet folytán elérhető versenylényök maximális kihasználására a versenyeztetésen keresztül.
- **Esélyegyenlőség, egyenlő elbánás**
Valamennyi partner számára egyenlő versenyfeltételeket kell biztosítani, a partnereket és az általuk előterjesztett ajánlatokat objektív elbírálásban kell részesíteni, részlehetőség és előítélet nélkül.
- **Együttműködés**
A Társaság partnerkapcsolatai fair és etikus üzleti együttműködésen alapulnak.
- **Feddhetlenség**
Az érintett munkatársak kötelesek elválasztani egymástól a személyes és az üzleti érdekeiket. Egyéni érdekeknek, személyes haszonvágnak nem lehet szerepe a beszerzésben.
- **Titoktartás**
Az üzleti információk bizalmas kezelését a Társaság kiemelt prioritásként határozza meg a beszerzés teljes folyamata tekintetében.

A fenti alapelvek betartását, illetve betartatását Társaságunk minden munkatársától és partnerétől elvárjuk, illetve megköveteljük. Az alapelvek gyakorlatban történő érvényesítéséről a Társaság Beszerzési Szabályzata rendelkezik.

Budapest, 2016. június 28



Gelsey Vilmos
elnök



Bogsch Erik
vezérigazgató

ENERGIA POLITIKA

A Richter Gedeon Nyrt. (a továbbiakban: **Társaság**) az energiatudatos szemléletmód fontosságát előtérbe helyezve elkötelezett a Társaság energia-hatékonyságának folyamatos javítása, a jogi és egyéb követelményeknek történő megfelelés elérése iránt. Ennek keretében a Társaság vállalja, hogy több, mint százéves hagyományait, gyógyszergyártási és széleskörű természettudományos ismereteit korszerű műszaki megoldásokon alapuló energetikai rendszerrel ötvözi.

Az energiahatékonysági szempontok figyelembe vétele az egyes gazdasági döntések elválaszthatatlan részét képezi. A fő hangsúlyt a Társaság az energetikai ellátórendszerek üzemeltetésére, gazdaságos és környezetkímélő üzemeltetésére helyezi, ezzel is hozzájárulva a fenntartható fejlődéséhez.

Jelen Politika célja, hogy meghatározza azokat az alapelveket, melyek a fenti célok megvalósítása során érvényesülnek.

Az energetikai ellátórendszerek üzemeltetésének alapelvei az alábbiak.

- A társasági működésnek az **Európai Unió és Magyarország energiástratégiai célkitűzéseivel összhangban** kell állnia, a vonatkozó jogszabályi és egyéb, energetikára vonatkozó előírások maradéktalan betartása mellett.
- Az egyes létesítmények, berendezések, rendszerek és folyamatok tervezése és változtatása során figyelembe kell venni az **energiahatékonyság növelését, meg kell vizsgálni a megújuló energiaforrások alkalmazhatóságának lehetőségét.**
- Az üzemeltetést is szem előtt tartva, a technika fejlődését követve **emelni kell** az energetikai ellátórendszerek **műszaki színvonalát és hatékonyságát.**
- A veszteségek csökkentése érdekében folyamatosan **nyomon kell követni** az energetikai folyamatokat.
- Törekedni kell a működéssel járó **környezetterhelés csökkentésére.**

A fenti alapelvek betartása, illetve tiszteletben tartása a Társaság minden munkavállalójának és partnerének kötelezettsége. Az alapelvek iránymutatásként szolgálnak, az energiazöldítéssel kapcsolatos, vagy azzal összefüggő részletszabályok megalkotása során, valamint gyakorlati alkalmazásuknál figyelembe kell venni őket.

Budapest, 2018. május 16.



Orbán Gábor
vezérigazgató

Környezeti Politika

A **Richter Gedeon Nyrt.** (a továbbiakban: **Társaság**) elismeri a környezet védelmének fontosságát, és elkötelezett a környezeti teljesítményének folyamatos javítása, megfelelési kötelezettségeinek teljesítése iránt. A Társaság célja, hogy több mint százéves hagyományait, gyógyszergyártási és széleskörű természettudományos ismereteit ötvözze a modern környezeti elvárásokkal.

A Társaság a környezetvédelem fontosságának elismerése érdekében tevékenysége során az alábbi alapelveket veszi figyelembe.

1. Megelőzés

A környezetvédelem a gazdasági döntések elválaszthatatlan részét képezi. Ennek keretében a fő hangsúly a megelőzésen van. A megelőzés vonatkozásában jelentős szerep hárul a stratégiai fontosságú kutatás-fejlesztésre, valamint a gyártás- és létesítmény-fejlesztés területeire.

2. Környezetvédelem részterületeinek figyelembe vétele

A Társaság fontosnak tartja, hogy a környezetvédelmet egységében és részterületenként is figyelembe vegye, különösen az alábbiak szerint:

- a tevékenységgel járó környezeti hatások és a potenciális veszélyek azonosítása, értékelése és csökkentése;
- a levegőminőség javítása, a vízbázisok védelme;
- környezeti zaj-terhelés csökkentése;
- a keletkező hulladékok előírás szerinti ártalmatlanítása, hasznosítása.

3. Kiemelt figyelem a hatóanyaggyártás során

A gyógyszergyártás legjelentősebb környezeti hatásai és kockázatai a hatóanyaggyártáshoz kapcsolódnak. Ezen folyamatra jellemző a nagy mennyiségű illékony szerves vegyületek (VOC) oldószerként történő használata. Meghatározó feladat, hogy ezen anyagok környezeti vesztesége a már elért szinten, azaz a felhasznált mennyiség 5%-a alatt maradjon.

Ezen cél elérése érdekében a Társaság:

- a tevékenységgel járó környezeti terhelés csökkentése céljából a gyártástechnológiákat folyamatosan korszerűsíti, törekszik az elérhető legjobb technika alkalmazására;
- folyamatosan fejleszti a gyártó- és kiszolgáló-berendezések műszaki színvonalát;
- a talaj- és talajvízszennyezések kockázatának csökkentése érdekében korszerűsíti a vegyianyag-tárolás és -ellátás infrastruktúráját.

4. Együttműködés a hatóságokkal és egyéb érdekelttel

A Társaság szorosan együttműködik a hatóságokkal, a lakossággal és egyéb érdekelt felekkel, fontosnak tartja mások tájékoztatását és véleményét. A Társaság valamennyi működési területe

az önkormányzatokkal szorosan együttműködve részt vállal a települések környezetvédelmi problémáinak megoldásában.

5. Kollektív és egyéni felelősség

A Társaság minden munkavállalójától, szerződéses partnerétől, ügyfelétől elvárja és megköveteli a környezetvédelmi követelmények betartását és a környezettudatos magatartást. Ezt rendszeres oktatással, megfelelő tájékoztatással, ösztönző megoldások bevezetésével, biztonságos és egészséges munkakörülmények biztosításával kívánja a Társaság elérni.

A fenti elképzelések megvalósítását a Környezetközpontú Irányítási Rendszer támogatja, melynek működésével egyidejűleg elérhető a környezetvédelem és a sikeres gazdasági tevékenység.

Budapest, 2018. március 12.



Orbán Gábor
vezérigazgató

GRI Index

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
A szervezet bemutatása		
102-1	A szervezet neve	9.
102-2	Elsődleges márkák, termékek és/vagy szolgáltatások	9., 41-44.
102-3	A szervezet központjának helyszíne	9.
102-4	Azok az országok, amelyekben a vállalat működik	11.
102-5	A tulajdon természete és jogi formája	12.
102-6	A kiszolgált piacok	12., 37.
102-7	A jelentésteveő szervezet mérete: alkalmazottak száma; nettó árbevétel; teljes tőkésítés tartozásokra és részesedésekre lebontva; gyártott termékek mennyisége vagy szolgáltatások értéke	6-7.
102-8	A munkaerő teljes létszáma a foglalkoztatás típusa, a munkaszerződés és régiók szerint	60.
102-9	A beszállítói lánc bemutatása	39.
102-10	A szervezet vagy a beszállítói lánc méretében, szerkezetében vagy tulajdonviszonyaiban a jelentésteveő időszak alatt történt jelentős változások	4-5.
102-11	Az elővigyázatosság elve hogyan érvényesül a szervezeten belül	4-5.
102-12	Charták, alapelvek vagy egyéb kezdeményezések, amelyeknek a szervezet tagja vagy támogatója	26.
102-13	Tagság egyesületekben (pl. szakmai/ágazati egyesületek) és/vagy nemzeti/nemzetközi érdekvédelmi szervezetekben	35-36.
102-14	Nyilatkozat arról, hogy a fenntarthatóság miért fontos a szervezet és a stratégiája számára	4-5.
Etika és integritás		
102-16	Belső nyilatkozatok a szervezet küldetéséről, értékeiről, viselkedési normáiról és egyéb alapelveiről	26.
102-17	Segítségkérésre és bejelentésekre vonatkozó folyamatok etikai témákban	31.
Vállalatirányítás		
102-18	A szervezet irányítási struktúrájának bemutatása	12-22.
102-19	Felhatalmazás	21.
102-22	A legfelső vezetői testület és bizottságainak összetétele	15-19.
102-23	A legfelső vezetői testület elnöke	15.
102-24	A legfelső vezetői testület tagjainak jelölése és megválasztása	18.
102-25	Összeférhetetlenség	22.
102-26	A legfelső vezetői testület szerepe a célkitűzés, stratégia és értékek meghatározásában	15.
102-27	A legfelső vezetői testület képzettsége és ismeretei	15-17.
102-28	A legfelső vezetői testület teljesítményének értékelése	18-19.
102-29	Gazdasági, környezeti és szociális hatások azonosítása és kezelése	21.
102-30	Kockázatkezelési folyamatok hatékonysága	Éves Jelentés 2019 – 26-30.
102-35	Javadalmazással kapcsolatos alapelvek	21-22.
102-36	A javadalmazás meghatározásának folyamata	21-22.
Érintettek bevonása		
102-40	Azon érintettek listája, amelyekkel a szervezet bármilyen formájú párbeszédet folytat	32.
102-41	Kollektív szerződés	61.

102-42	Az érintettek kiválasztásának módja és alapelvei	32.
102-43	Az érintettek bevonására alkalmazott módszerek bemutatása	33-34.
102-44	Kulcsfontosságú témák és kérdések, amelyek az érintett felekkel folytatott párbeszéd során merültek fel	33-34.
102-45	a) A szervezet konszolidált pénzügyi jelentésében felsorolt b) A jelentésben nem szereplő, de a konszolidált pénzügyi jelentésben szereplő szervezetek felsorolása	11.
102-46	A jelentés tartalmának meghatározására alkalmazott folyamat	92.
102-47	A folyamat során meghatározott lényeges ügyek felsorolása	93.
102-48	A korábbi jelentésekben már szerepelt információk újraközlésének indoklása és hatásának magyarázata	nem volt
102-49	Az előző jelentésteveő időszakhoz képest a jelentés kiterjedési körében, hatáiraiban, vagy mérési módszerekben bekövetkezett jelentős változások	92-93.
A jelentés paraméterei		
102-50	A jelentésteveő időszak meghatározása	92.
102-51	A legutóbbi jelentés dátuma	92.
102-52	A jelentésteveő ciklus meghatározása	92.
102-53	Elérhetőség azok számára, akiknek kérdése van a jelentéssel vagy a jelentés tartalmával kapcsolatban	93.
102-54	GRI alkalmazásával kapcsolatos nyilatkozat	93.
102-55	GRI Tartalmi index	106-111.
102-56	Külső tanúsítással kapcsolatos gyakorlat	93.

Lényeges ügyek és kapcsolódó indikátorok

Kiemelten lényeges ügyek

Termékfelelősség és fogyasztók biztonsága

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
Vezetési irányelvek		
103-1	a. Miért lényeges ügy az adott téma b. A lényeges ügy határai, ide értve i) hol jelennek meg a hatások; ii) a szervezet szerepe a hatásokban	92-93. 52-54.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	52-54.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	52-54.
Teljesítménymérő indikátorok		
416-1	A termékek egészségre gyakorolt hatása	52-54.
417-1	Termékinformációra vonatkozó előírások	48-50.
417-3	Marketing kommunikációval kapcsolatos nem-megfelelőségek	48-50.

Üzleti etika

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
Vezetési irányelvek		
103-1	a. Miért lényeges ügy az adott téma b. A lényeges ügy határai, ide értve i) hol jelennek meg a hatások; ii) a szervezet szerepe a hatásokban	92-93. 26-28.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	26-28.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	26-28.
Teljesítménymérő indikátorok		
102-18-tól 102-39-ig	Vállalatirányítási indikátorok – lásd fentebb	12-22.
102-16; 102-17	Etika és integritás indikátorok – lásd fentebb	28., 31.
205-1	Korrupciós kockázat szempontjából vizsgált egységek	30.
205-2	Korrupcióval kapcsolatos képzések	30.
307-1	Jogi nem-megfelelőség környezetvédelmi területeken	75.

Felelős foglalkoztatás

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
Vezetési irányelvek		
103-1	a. Miért lényeges ügy az adott téma b. A lényeges ügy határai, ide értve i) hol jelennek meg a hatások; ii) a szervezet szerepe a hatásokban	92-93. 28.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	28.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	28.
Teljesítménymérő indikátorok		
405-1	Irányító testület és munkaerő sokszínűsége	28.

Felelős beszállítói lánc

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
Vezetési irányelvek		
103-1	a. Miért lényeges ügy az adott téma b. A lényeges ügy határai, ide értve i) hol jelennek meg a hatások; ii) a szervezet szerepe a hatásokban	92-93. 39.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	39., 102.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	39.
Teljesítménymérő indikátorok		
102-9	Beszállítói lánc	39., 102.

Termékfejlesztés és gyógyszerkészítmények elérése

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
Vezetési irányelvek		
103-1	a. Miért lényeges ügy az adott téma b. A lényeges ügy határai, ide értve i) hol jelennek meg a hatások; ii) a szervezet szerepe a hatásokban	92-93. 41-46.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	41-46.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	41-46.
Teljesítménymérő indikátorok		
102-2	Márkák, termékek	9., 41-46.
203-1	Infrastrukturális fejlesztések és támogatott szolgáltatások	88.
203-2	Jelentős indirekt gazdasági hatások	39.

Lényeges ügyek

Munkatársak egészsége és biztonsága

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
Vezetési irányelvek		
103-1	a. Miért lényeges ügy az adott téma b. A lényeges ügy határai, ide értve i) hol jelennek meg a hatások; ii) a szervezet szerepe a hatásokban	92-93. 69-71.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	69-71.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	69-71.
Teljesítménymérő indikátorok		
403-1	Irányítási rendszer	69-71.
403-2	Veszélyek felmérése, kockázatértékelés, balesetvizsgálat	69-71.
403-3	Egészségügyi szolgáltatások	69-71.
403-4	Munkavállalói részvétel, konzultáció és kommunikáció munkabiztonsági és egészségvédelmi kérdésekben	69-71.
403-5	Munkavállalók munkabiztonsági és egészségvédelmi képzése	71.
403-6	Egészségvédelem promótlása	71.
403-9	Baleseti mutatók	72-73.
403-10	Munkaegészségügy	69-71.

Környezetvédelem

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
Vezetési irányelvek		
103-1	a. Miért lényeges ügy az adott téma b. A lényeges ügy határai, ide értve i) hol jelennek meg a hatások; ii) a szervezet szerepe a hatásokban	92-93. 75.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	75.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	75.
Teljesítménymérő indikátorok		
301-1	Felhasznált anyagok mennyisége	76-78., 94.
301-2	Visszaforgatott anyagok aránya	76-78., 94.
302-1	Energiafelhasználás a szervezeten belül	76., 95.
302-2	Energiafelhasználás a szervezeten kívül	76., 95.
302-4	Energiafelhasználás csökkentése	76., 95.
303-2	Szennyvízgyártás és hatásai (vezetési szemlélet)	77., 96-98.
303-3	Víz kivétel	77., 96-98.
303-4	Szennyvíz kibocsátás	77., 97-98.
303-5	Vízfelhasználás	77., 96-98.
305-1	Közvetlen (scope1) ÜHG kibocsátás	76., 78., 96.
305-2	Közvetett energiafelhasználásból eredő (scope 2) ÜHG kibocsátás	76., 78., 96.
305-6	Ózonkárosító anyagok kibocsátása	76., 78., 96.
305-7	NOx, SOx és egyéb jelentős légszennyező anyagok kibocsátása	76., 78., 97.

Munkatársak

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
Vezetési irányelvek		
103-1	a. Miért lényeges ügy az adott téma b. A lényeges ügy határai, ide értve i) hol jelennek meg a hatások; ii) a szervezet szerepe a hatásokban	92-93. 56-58.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	56-58.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	56-58., 68.
Teljesítménymérő indikátorok		
401-1	Munkaerő felvétel és fluktuáció	58-61.
401-2	Juttatások	63-64.
404-2	Munkatársak fejlesztése	65-67.
404-3	Munkatársak %-a, akik visszajelzést kapnak	62.

További kiemelt ügyek

Társadalmi programok

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
Vezetési irányelvek		
103-1	a. Miért lényeges ügy az adott téma b. A lényeges ügy határai, ide értve i) hol jelennek meg a hatások; ii) a szervezet szerepe a hatásokban	92-93. 85-90.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	85-90.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	85-90.
Teljesítménymérő indikátorok		
413-1	Egységek, ahol van a helyi közösségekkel együttműködés, hatástanulmány, fejlesztési program	85-90.

Gazdasági eredményesség

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
Vezetési irányelvek		
103-1	a. Miért lényeges ügy az adott téma b. A lényeges ügy határai, ide értve i) hol jelennek meg a hatások; ii) a szervezet szerepe a hatásokban	92-93. 36-39.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	36-39.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	36-39.
Teljesítménymérő indikátorok		
201-1	Megtermelt és felosztott közvetlen gazdasági érték	36-39., Éves Jelentés 2019

