

# Fenntarthatósági Jelentés 2020



RICHTER GEDEON

<b>Vezérigazgatói köszöntő</b>	4	<b>Környezetünkért</b>	77
<b>Főbb eredményeink</b>	6	Környezetvédelmi irányítás	77
<b>Elköteleződés az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljai mellett</b>	8	Kiemelt környezetvédelmi célok	77
<b>A jelentésről</b>	10	Jogi megfelelés	78
<b>Kik vagyunk? – a Richter Csoport bemutatása</b>	13	Klímvédelem	78
<b>Felelős vállalatirányítás</b>	17	Vízfelhasználás és szennyvízkibocsátás	79
Csoport szintű társaságirányítás	17	Gyógyszerek a környezetben	79
Üzleti etika	25	Nyersanyag-felhasználás	80
Érintettek bevonása	31	Levegőszennyezés	80
Az érintetti kommunikáció gyakorlata	32	Hulladék	80
Szervezeti tagság és iparági képviselők	34	Telephelyeink állapota (felszíni és felszín alatti vizek védelme)	81
Stabil háttér és gazdasági eredményesség	34	Költségek és ráfordítások	81
Beszállítói lánc	37	<b>Közösségeinkért – társadalmi programok</b>	85
<b>Termékeink: termékfejlesztés és termékfelelősség</b>	39	Az egészségügy támogatása	85
Stratégiai pillérek – terápiás fókusz	39	Az oktatás támogatása	86
Termékpaletta	41	Női fókusz	88
Kutatás és fejlesztés – minőségi gyógyítás	41	<b>Mellékletek</b>	90
Felelős marketing	45	<b>GRI Index</b>	102
Fogyasztók egészsége és biztonsága	50		
Gyógyszerbiztonság	52		
Termékelérés	54		
<b>A Richter COVID-19 világjárványra adott válaszai</b>	55		
<b>Munkatársainkért</b>	57		
Foglalkoztatási kultúránk	57		
Értékrendünk	58		
Toborzás, munkaerőpiaci helyzet	60		
Létszámadatok	61		
Sokszínűség és esélyegyenlőség	63		
Munkahelyi problémák jelentésének és eszkalálásának biztosítása	63		
Munkavállalói elkötelezettség	64		
Munka-magánélet egyensúly	64		
Juttatások	65		
Képzés-fejlesztés	66		
Munkahelyi egészség és biztonság	68		



# Vezérigazgatói köszöntő

## Tisztelt Partnerünk, tisztelt Munkatársunk! Kedves Olvasó!

2020 megpróbáltatásokkal teli év volt mindenki számára. A COVID világjárvány nem csak társadalmakat, az egészségügyi ellátórendszereket, hanem a gazdasági szférát és benne valamennyi iparágat, így a gyógyszeripart is alaposan megrázta. A korábban nem látott kihívások még jobban rámutattak a felelős, hosszú távú fenntarthatóságot szem előtt tartó gondolkodás és annak megfelelő működés jelentőségére, amelyek a Richter Csoport számára is támaszt nyújtottak abban, hogy helyt tudjunk állni a rendkívüli körülmények közepette.

A pandémia kezdetétől fogva két fő prioritást tartottunk szem előtt: a lakosság biztonságos gyógyszerellátása érdekében a folyamatos üzletmenet fenntartását, másrészt dolgozóink egészségének megővését. Mindkét célunknak meg tudtunk felelni köszönhetően azoknak a rendkívül erős alapoknak, amelyek a Richtert jellemzik. Ilyen a vertikálisan integrált üzleti modellünk, amely részeként a legtöbb készítmény esetében a hatóanyagot is magunk állítjuk elő, így nem voltunk kitéve a hosszú, főként olcsó ázsiai forrásokra épülő ellátási láncokban jelentkező fennakadásoknak. De ide tartozik felelős foglalkoztatói modellünk is, amelyben mindig is kulcskérdésnek tekintettük kollégáink szakmai fejlődését és jólétét, és amely erős bázist nyújtott ahhoz, hogy haladéktalanul széles körű intézkedéscsomagot vezessünk be annak érdekében, hogy munkatársaink megfertőződésének veszélyét csökkentjük. És persze nem szabad elfeledkeznünk erős vállalati kultúránkról, kollégáink elkötelezettségéről és felelős hozzáállásáról sem, amely nélkül nem lettünk volna ilyen eredményesek a 2020-as évben.

Két fő célunk mellett így egy harmadiknak is eleget tudtunk tenni: annak, hogy a COVID elleni küzdelemből is kivegyük a részünket. Rekordidő alatt oldottuk meg a remdesivir hazai fejlesztését és gyártását, amely a súlyosabb fázisban lévő betegek kórházi kezelését tette lehetővé. Mivel a globális piacon a készítményből hiány mutatkozott, a magyar kórházak ellátása alapvető fontosságú volt a járvány leg-



súlyosabb időszakában, és túlzás nélkül életekben volt mérhető ennek a jelentősége. Emellett pedig társadalmi felelősségvállalási tevékenységünk keretében is segítséget nyújtottunk a járvánnyal kapcsolatos védekező és gyógyító munkában: itthon 140 millió forintot adományoztunk olyan kórházaknak, amelyek részt vettek korábban az Egészségváros programunkban, de külföldi piacainkon, leányvállalatainkon keresztül is több egészségügyi intézménynek biztosítottunk pénzügyi támogatást.

A 2020-as év kihívásai ellenére mind nőgyógyászati, mind bioszimiláris portfóliónkat tovább tudtuk erősíteni stratégiai megállapodások illetve akvizíció segítségével, egyedülálló antipszichotikum készítményünk pedig elérte az 1 milliárd dollár éves forgalom utáni, ún. blockbuster státuszt az amerikai piacon. Büszkék vagyunk arra, hogy ezekben az embert próbáló időkben is eleget tudtunk tenni küldetésünknek, amely az egészséges élet és jóllét biztosítására vonatkozó ENSZ Fenntartható Fejlődési Célhoz is szorosan kapcsolódik. Ahhoz, hogy minél szélesebb körben biztosítsuk a hozzáférést a biztonságos, megfizethető, minőségi és hatékony gyógyszerekhez világszerte.

Mindeközben tovább dolgoztunk azon is, hogy a fenntarthatósági szempontokat mind jobban beépítsük a működésünkbe, és ezt célzó erőfeszítéseinkről minél szélesebb körű tájékoztatást adjunk stakeholdereinknek. Ennek jegyében az idei évtől a korábbi kétéves ciklusok helyett évente tesszük közzé fenntarthatósági jelentésünket, jelen kiadványban pedig adatszolgáltatásunkat számos területen részletesebb, csoportszintű információval bővítettük – köztük a leányvállalatok irányításával, compliance bejelentések bemutatásával, felelős marketinggel vagy a társadalmi felelősségvállalási programjainkkal kapcsolatban. Arra is törekedtünk, hogy tartalmainkat az ESG elemzők igényeinek megfelelően is továbbfejlesszük, így pontosabb képet adunk például a klinikai vizsgálatokról, vagy a gyógyszerelérés előmozdítására tett tevékenységünkről is.

A fenntarthatóságra vonatkozó fokozódó elvárásokra és azzal kapcsolatos információs igényekre is tekintettel továbbra is kiemelt törekvésünk, hogy működésünket az ESG kritériumok mentén is még transzparenssebbé tegyük.

**Orbán Gábor**  
vezérigazgató



## MUNKÁLTATÓ

A PwC pályaválasztási felmérésén a gyógyszeripari kategóriában a **legvonzóbb Munkahelyi Díj győztese** a Richter Gedeon Nyrt. lett.



## ESÉLYEGYENLŐSÉG

44% a nők aránya a középvezetésben.

## GYÓGYÍTÁS

Eredeti antipszichotikum készítményünk 1 milliárd dolláros éves árbevétellel blockbuster lett az Egyesült Államokban.



## TÁRSADALMI SZEREPVÁLLALÁS

Kétmilliárd Ft-ot költöttünk egészségügyi, oktatási és női fókuszú projektek támogatására.



## KÖRKÖRÖS GAZDASÁG

Hulladékaink 73%-át hasznosításra adjuk át.





# Elköteleződés az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljai mellett

A Richter Vállalatcsoport számára is fontos a „Gondolkodj globálisan és cselekedj lokálisan” elv, szeretnénk fenntarthatósági tevékenységeinkkel valódi hatást elérni. Tevékenységeink számos Fenntartható Fejlődési Célhoz (SDG) hozzájárulnak, amelyet az alábbi táblázat is illusztrál.

FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉSI CÉLOK	Richter lényeges ügyek									
	Terméklelelősség és fogyasztók bizton- sága	Üzleti etika, antikorrupció és felelős marketing	Felelős beszállítói lánc	Termékfejlesztés és gyógyszerkészítme- nyek elérése	Munkatársak biztonsága és munkahelyi egészsége	Klímvédelem és környezetvédelem	Munkatársak és munkáltatói márká, stabil foglalkoztatás és esélyegyenlőség	Emberi és munkavállalói jogok védelme	Társadalmi programok	Gazdasági eredményesség
SDG 1. A szegénység felszámolása										
SDG 2. Az éhezés megszüntetése										
SDG 3. Egészség és jóllét	■	■		■	■		■		■	
SDG 4. Minőségi oktatás									■	
SDG 5. Nemek közötti egyenlőség				■			■	■	■	
SDG 6. Tiszta víz és alapvető köztisztaság						■				
SDG 7. Megfizethető és tiszta energia						■				
SDG 8. Tisztességes munka és gazdasági növekedés				■	■		■	■		■
SDG 9. Ipar, innováció és infrastruktúra				■						■
SDG 10. Egyenlőtlenségek csökkentése				■					■	
SDG 11. Fenntartható városok és közösségek									■	■
SDG 12. Felelős fogyasztás és termelés	■	■	■		■	■			■	
SDG 13. Fellépés az éghajlatváltozás ellen						■				
SDG 14. Óceánok és tengerek védelme						■				
SDG 15. Szárazföldi ökoszisztémák védelme						■				
SDG 16. Béke, igazság és erős intézmények										
SDG 17. Partnerség a célok eléréséért				■					■	

■ Kiemelt célok

Kiemelt céljaink közül egyet mutatunk be részletesebben itt, a többi kiemelt területhez való hozzájárulást a jelentés vonatkozó fejezeteiben ismertetjük.

## SDG 3. Egészség és jóllét

"Az egészségügy a küldetésünk" vállalati misszióknak megfelelően termékeinkkel, társadalmi szerepvállalásunkkal elsősorban az egészség és jóllét területéhez kívánunk meghatározó módon, fenntarthatóan hozzájárulni.

Árbevételünk növekvő része származik a mentális betegségek kezelését szolgáló készítményekből, 2020-ban 20%. Ezen a területen célunk, hogy a bipoláris zavarral/skizofréniával élők életminőségét javítsuk. Cariprazine hatóanyagú originális antipszichotikumunk 2020 végén 37 országban volt elérhető világszerte, közülük 22-ben ártámogatással. A 2016. márciusi USA piaci bevezetés óta több mint 400.000 beteget kezeltek vele és több mint 3 millió felírás történt az Egyesült Államokban. Emellett a Richter szemléletformáló kampányt is folytat több országban a skizofrénia társadalmi megértésével és kezelésével kapcsolatban, ami a lakosság 0,5-1%-át érinti, Európában kb. 5 millió embert. A skizofrénia hatékony kezelését sokszor az is akadályozza, hogy a családtagok, a betegek közvetlen környezete sem tájékozott eléggé. Ezen tevékenységeinkkel elsősorban a 3.4-es fenntarthatósági alcélhoz járulunk hozzá (2030-ig a nem fertőző betegségekből származó idő előtti elhalálozás egyharmadával történő csökkentése megelőzéssel és kezeléssel, valamint a mentális egészség és jóllét elősegítése).

Termékportfólióink jelentős része (valamint ennek bővítését célzó stratégiai lépéseink) a nőgyógyászatban jelenlévő kihívásokra keresi a választ. Széles körű női egészségvédelmi termékpalettáinkkal nem csak a nők egészségét és jólétét javítjuk, de közvetetten a női esélyegyenlőséghez is jelentősen hozzájárulunk. Emellett a reprodukciós képességek és családtervezési célok erősítése révén a társadalom fenntarthatóságát is segítjük. Nőgyógyászati fókuszú edukációs kampányainkkal támogatjuk a nőket több országban is, hiszen bizonyított, hogy a felvilágosító és oktató jellegű szexuális programok elősegítik a nem kívánt terhességek és terhességmegszakítások csökkentését. Mindezzel kiemelten járulunk hozzá a 3.7-es fenntarthatósági alcélhoz (2030-ig a szexuális és reprodukciós egészségügyi szolgáltatásokhoz történő egyetemes hozzáférés biztosítása, beleértve a családtervezést, a tájékoztatást és az oktatást, valamint a reprodukciós egészség ügyének a nemzeti stratégiákba és programokba történő integrálását).

Kiemelendő ezen túl még a terápiához való hozzáférés növelése, amelyet elsősorban generikus és bioszimiláris készítményeinken keresztül valósítunk meg. Mivel ezek az originális készítményekhez képest kedvezőbb áron érhetőek el, így megfizethetőbbek mind a betegek, mind a kórházak és egészségügyi szolgáltatók számára, ezáltal bővítjük a megfelelő kezelést kapók körét. Mindezzel a 3.8-as alcélhoz járulunk hozzá (Egyetemes hozzáférés biztosítása az egészségügyi ellátáshoz, beleértve a pénzügyi kockázatokkal szembeni védelmet, a minőségi alapvető egészségügyi szolgáltatásokhoz történő hozzáférést, valamint a hozzáférést a biztonságos, megfelelő hatású és minőségű, megfizethető árú alapvető gyógyszerekhez és vakcinákhoz).

# A jelentésről

Vállalatcsoportunk mostantól évente számol be Fenntarthatósági jelentésében gazdasági, környezeti és társadalmi teljesítményéről. Nyolcadik alkalommal megjelenő jelentésünk a 2020-as naptári évre vonatkozik. Ezt megelőzően 2020-ban adtunk ki jelentést, melyben a 2018-2019-es évek eseményeiről, fejlesztéseiről számoltunk be. 2016-ban áttértünk a GRI Sztenderdeknek való megfelelésre és azóta folyamatosan fejlesztjük a csoportszintű jelentéstételt és a beszámolásra használt indikátorokat, hogy egyre jobban kiszolgáljuk a fenntarthatósági értékelést végző elemzőket, befektetői igényeket is. Amennyiben másképp nem jelöljük, az adatok és információk csoportszintre vonatkoznak. Céljaink között szerepel a lényeges ügyek csoportszintű, érintetteket bevonó részletes felülvizsgálata.

## Lényeges ügyek

A korábbi, a KPMG Magyarország által végzett kutatásra alapozzuk a fenntarthatósági jelentés alapját képező lényeges ügyek listáját. 2018-ban az Alternate Tanácsadó Kft. megbízásával a leányvállalatok bevonásával validáltuk, 2020-ban pedig felülvizsgáltuk és az üzleti, társadalmi környezet változása-hoz, versenytársaink gyakorlatához igazítottuk a listát. Az idei évben a csoportszintű jelentéstételi gyakorlat területén kívántunk előremozdulni és ennek megfelelően csak stilisztikai kiegészítést, átnevezést, egy esetben összevonást és egy új lényeges ügy beemelését végeztük el. A 2020-as évtől egyre inkább szabályozói és befektetői fókusztemává váló Emberi és munkavállalói jogok védelme lett új lényegességi tércélpünkön.

Bár a lényeges ügyek között nem szerepeltetjük, természetesen a 2020-as évet világszinten meghatározó Covid-19 pandémia is kiemelt témaként szerepel jelentésünkben.

Kiemelten lényeges ügyek	Közvetlen hatás külső érintette	A lényeges ügy határai
I.1. Termékfelelősség és fogyasztók biztonsága	fogyasztók, részvényesek	Vállalatcsoport
I.2. Üzleti etika, antikorrupció és felelős marketing	részvényesek, fogyasztók, partnerek, hatóságok	Vállalatcsoport
I.3. Felelős beszállítói lánc	partnerek	Vállalatcsoport
I.4. Termékfejlesztés és gyógyszerkészítmények elérése	fogyasztók, részvényesek, partnerek	Vállalatcsoport
Lényeges ügyek		
II.1. Munkatársak biztonsága és munkahelyi egészsége	fogyasztók, részvényesek	Termelő vállalatok
II.2. Klímaváltozás és környezetvédelem	helyi közösségek, természeti környezet (csak a gyáraknál lényeges)	Termelő vállalatok
II.3. Munkatársak és munkáltatói márka, stabil foglalkoztatás és esélyegyenlőség	fogyasztók, részvényesek	Vállalatcsoport
II.4. Emberi és munkavállalói jogok védelme	helyi közösségek, partnerek, részvényesek	Vállalatcsoport
További kiemelt ügyek		
III.1. Társadalmi programok	fogyasztók, szélesebb társadalom, részvényesek	Vállalatcsoport
III.2. Gazdasági eredményesség	fogyasztók, társadalom, részvényesek, partnerek	Vállalatcsoport

A Richter elkötelezett a csoportszintű beszámolás iránt, ezért fokozatosan bevonjuk a termelő és kereskedelmi leányvállalatok illetve képviseltek teljesítmény adatait és eredményeit. Ennek megfelelően a

csak anyavállalatnál fennálló gyakorlatokról való beszámolást visszaszorítottuk az előző jelentéstétel-hez képest.

Jelentésünk a vállalat csoportszintű vezetési szemléletét, irányítási gyakorlatát mutatja be, ahol szükséges a helyi vállalatok helyi gyakorlatainak ismertetésével.

Jelentésünk nem tanúsított. A fenntarthatósági jelentés a GRI Sztenderd szerinti „Core” azaz Alap megfeleléségi szintet követi, melyben az Alternate Tanácsadó Kft. nyújtott szakmai segítséget.

Fenntarthatósági jelentésünk pdf verzióját megtalálhatják a Richter Gedeon Nyrt. honlapján: [www.gedeonrichter.com](http://www.gedeonrichter.com). Amennyiben a jelentéssel kapcsolatban kérdésük, észrevételük van, azokat a [posta@richter.hu](mailto:posta@richter.hu) e-mail címre küldhetik el. A kiadványban szereplő képek forrása: Richter adatbázis, Shutterstock.







## Kik vagyunk? – a Richter Csoport bemutatása

A Richter Gedeon Nyrt. budapesti székhelyű, globális, innovációra épülő specializált gyógyszer cég, a Vállalatcsoport központja. Vállalatcsoportunk 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 képviselő 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 képviselői 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, termékpalalettáját 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 cég 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 tevékenységét, 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 megalakul a Richter-Helm biotechnológiai vegyesvállalat.**

**2010 – A Richter 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.**

**2016 – 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.**

**2020 – Év gyógyszere díjat kap Magyarországon a Richter saját fejlesztésű antipszichotikuma.**

## 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 66 tagvállalatból áll, melyből 42+4 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 9 vállalat foglalkozik egyéb, szolgáltatói tevékenységgel.

A core szegmensben belül 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.

A Richter Csoport összesen közel 13.000 munkavállalót foglalkoztat.



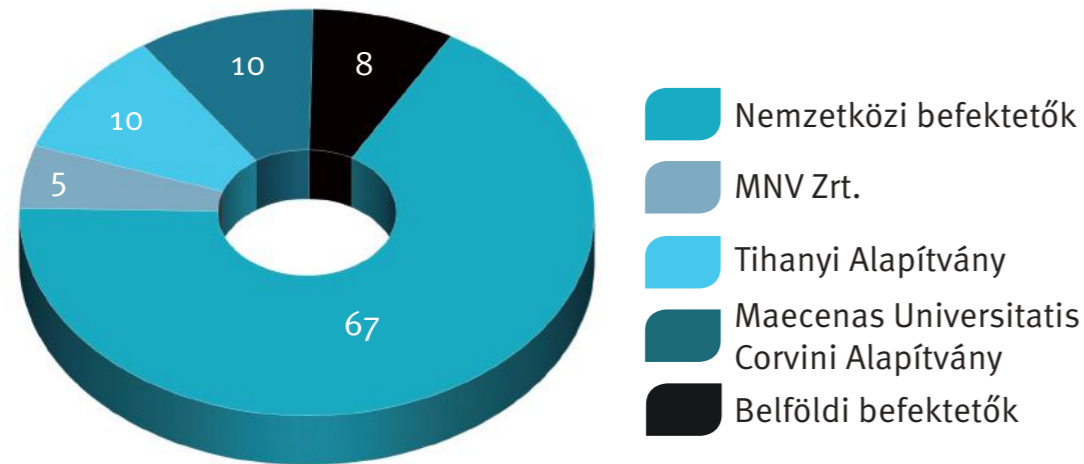
A Richter Csoport tagjainak teljes listája az 1. sz. mellékletben található.



## Tulajdonosi szerkezet

2020 végére a Magyar Állam tulajdonában álló, Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. (MNV Zrt.) által kezelt részvényállomány 5,25%-ra csökkent azt követően, hogy a Magyar Állam 10%-os részesedést adott át a Tihanyi Alapítvány számára. A belföldi befektetők aránya 8%-ra csökkent, a külföldi befektetők aránya pedig 67%-ra nőtt a vizsgált év végén. A saját részvények aránya 0,34 százalékot tett ki.

A Richter Gedeon Nyrt. tulajdonosi szerkezete 2020. december 31-én (%)



A Richter Csoport tulajdonosi szerkezetét a Richter vállalati weboldalán, a Fenntarthatóság/Vállalatirányítás almenüben mutatjuk be.



## Felelős vállalatirányítás

A magyar joghoz kapcsolódó társasági jogi előírásokra és követelményekre figyelemmel a Richter Gedeon Nyrt. elsődlegesen és kötelező jelleggel kizárólag a Richter Gedeon Nyrt-re jogosult és köteles felelős társaságirányítási rendszert kialakítani. Ennek részletes bemutatása (Közgyűlés szabályai, részvényesi jogok, Ügyvezetőség, Igazgatóság, Felügyelő Bizottság, albizottságok felelősége és feladatmegosztása, összeférhetlenség, javadalmazási és sokszínűségi politika, belső kontroll és kockázatkezelési rendszer stb.) elérhető a Richter vállalati weboldalán, a Befektetők/Közgyűlések almenüben található „Jelentés a felelős társaságirányításról” című dokumentumban. A fejezet további részében ennek megfelelően a Csoport szintű társaságirányításról esik szó.

### Csoport szintű társaságirányítás

A Richter Gedeon Nyrt. az elmúlt évtizedekben globális hálózattal rendelkező nemzetközi vállalatcsoporttá vált. A nemzetközi csoport (a továbbiakban: Richter Csoport) kialakulása maga után vonta a leányvállalati irányítási és ellenőrzési rendszer kialakítását és fejlesztését. Ez a folyamat nem tekinthető lezártnak, a Richter Gedeon Nyrt-nek továbbra is jelentős irányítási kihívásokkal kell szembenéznie, és azokra megfelelő válaszokat kell találnia.

### A Richter Csoport összetétele

A Richter Gedeon Nyrt. teljes komplexitású gyógyszergyártó és értékesítő vállalat, amely a Richter Csoport anyavállalataként ellátja a csoportirányítási funkciókat is. A Richter Csoportba tartozó társaságokat, üzleti érdekeltségeket az anyavállalat három alapvető üzleti szegmensbe (Gyógyszergyártás és értékesítés, Gyógyszer nagy- és kiskereskedelem, Egyéb) sorolja be (lásd 1.sz. melléklet).

**A gyógyszergyártási és értékesítési szegmens a Richter Csoport „core” üzleti területe.** Ezzel összhangban a Csoport irányításának fókuszába egyértelműen a gyógyszergyártási és értékesítési szegmensbe tartozó tagvállalatok tartoznak. A tagvállalatok döntő többsége ebbe az üzleti szegmensbe tartozik, egységes irányítás (tőkeallokáció, fejlesztéspolitika, gyártási koordináció, összehangolt marketing) alapján működnek, és gazdálkodásukban dominánsak az anyavállalattal lebonyolított, csoporton belüli ügyletek.

### A Richter Csoport irányítási modellje

Konzernnek nevezzük azokat a vállalatcsoportokat, amelynek önálló tagjai az egységes piaci fellépés, a fejlesztési források racionális felhasználása, az optimális tőkeallokáció, valamint az összehangolt termék-, szolgáltatás-, és technológiapolitika érdekében egységes irányítás alapján működnek. A Richter Csoport egy gyógyszeripari konszern. Ha egy konszernben az anyavállalat a tulajdonosi irányító szerepe mellett további termékfejlesztési, gyártási és szolgáltatási szerepeket is ellát, ún. törzsházi<sup>1</sup> konszernnek nevezik.

<sup>1</sup> A törzsházi irányítás alapvető kérdése, hogy a kétféle irányítási feladat egyidejű ellátása ténylegesen mennyire erősíti egymást, és nem sérül-e valamelyik feladat megoldása.

A Richter Csoport esetében az anyavállalat nem egyszerűen leányvállalati irányítással foglalkozó tulajdonosi Holding, valamint a tagvállalati irányítás meghaladja az egyszerű tulajdonosi irányítás szintjét. A Richter Csoportban túlnyomóan meghatározó az anyavállalat tevékenysége, mert a Csoport árbevételének kb. háromnegyedét, míg adózott eredményének 90-95%-át az anyavállalat adja, továbbá egyes gyógyszeripari funkciókat (originális kutatás, szteroid termékek gyártása stb.) kizárólag az anyavállalat végez.

**A Richter Csoportban, mint konszernben az anyavállalatnak kettős szerepe van: egyfelől a csoport legnagyobb és legkomplexebb K+F tevékenységet végző-, gyártó- és marketing tagvállalata, másfelől konszern központként ellátja a jogilag önálló leányvállalatok szakmai (stratégiai), továbbá pénzügyi-vezetési irányítását. A Richter Csoport tehát egy „törzsházi konszern”.**

A csoportirányítási modell további alapvető jellemzője, hogy a Richter „core” üzletágában a „törzsházi konszern irányítás” elsődlegesen funkcionális irányítás.

Az anyavállalati szervezet eleve elsődlegesen – de nem kizárólagosan – funkcionális tagozódású: kutatási, fejlesztési, regulatory, kereskedelmi és marketing, termelési és logisztikai, műszaki, gazdasági igazgatóságok képezik az elsődleges struktúrát, de a cégen belül a Biotech Business Unit létrehozásával megjelent már az üzletági tagozódás is. Az irányítási struktúra képét tovább árnyalja, hogy a kereskedelmi funkción belüli anyavállalati irányítási struktúra már kezdetektől fogva igen erősen regionális tagolású.

**A tagvállalatok irányítása is elsődlegesen funkcionális tagolású szakmai irányítás.** A kisszámú többfunkciós termelő vállalat esetében a funkcionális irányítás többcsatornás, míg a tagvállalatok nagy többségét adó marketing alapfunkciójú leányvállalatok esetében egycsatornás. A marketing leányvállalatok és a képviseletek szakmai irányítását az anyavállalat kereskedelmi területe látja el, amelyhez pénzügyi-számviteli kontroll és társasági jogi, munkajogi, valamint compliance támogatás társul. A gyógyszergyártási- és értékesítési szegmensbe nem tartozó, ún. Egyéb szegmensbe sorolt kisszámú szolgáltató tagvállalat irányítását az anyavállalat szolgáltatási szerződéseken keresztül, illetve tulajdonosi eszköztárral végzi. A gyógyszer-nagykereskedelem és -kiskereskedelem szegmensbe tartozó vállalatok irányításának az anyavállalatnál nincs dedikált irányítási szervezete, ezeket a Richter Gedeon Nyrt. alapvetően tulajdonosi eszköztárral és pénzügyi beszámoltatással irányítja.

## A Richter Csoport irányításának controlling támogatása (tervezés, beszámolás, konszolidálás)

A Csoport irányításának egyik legfontosabb és leginkább egységes koordinációs és támogató eszköze a pénzügyi tervezés, illetve a beszámolók készíttetése és értékelése.

### Éves üzleti tervezési folyamat

A Richter Gedeon Nyrt. 2005 óta nem csak anyavállalati, hanem csoportszintű, konszolidált éves üzleti tervet készít, amelybe az összes képviseletet és az árbevétel és profit képződés szempontjából legfontosabb leányvállalatokat bevonja. A leányvállalatok által készített egyedi üzleti terveket az anyavállalati szakmai területek véleményezik, felülvizsgálják, szükség esetén korlátok közé szorítják, valamint gondoskodnak a javasolt tervek megfelelőségéről a konszern stratégiájának szempontjából.

A Richter Gedeon Nyrt. Igazgatósága minden év december elején fogadja el a következő évre vonatkozó csoportszintű üzleti tervet. A végleges tagvállalati terv kulcsszámairól a tulajdonost képviselő szervezet értesíti a tagvállalatokat. Az elfogadott terv alapján az anyavállalatnál keretgazdálkodás, a leányvállalatoknál az árbevétel alakulásának vizsgálata és budget követés folyik.

### Beszámolás

A csoport beszámolás fő dokumentuma a konszolidált éves jelentés, amely a tagvállalati adatszolgáltató csomagokra és jelentésekre épül. A negyedéves időközi vezetőségi beszámoló már régóta nem tartalmaz anyavállalati adatokat, a cég áttért a csoportszintű adatok közzétételére.

Az éves jelentés formai és tartalmi követelményeiből adódóan minden, a konszolidációba teljes körűen bevont leányvállalat részletes adatszolgáltatásnak tesz eleget. A Budapesti Értéktőzsdén megjelenő jelentéseken felül részletes és rendszeres beszámoltatása folyik a leányvállalatoknak.

### A kereskedelmi képviseletek tervezési folyamata

A Kereskedelmi igazgatóság szigorú keretgazdálkodás szem előtt tartása és a csoportszintű költségkontroll ország szintű lebontása mellett gyakorolja beszámoltatási szerepkörét a Richter Csoportba tartozó képviseletek felett. A Country Managerek beszámoltatása évente kétszer a Kereskedelmi igazgatóság képviselői előtt történik, ahol számot adnak a forgalom és a teljes marketing költségvetés alakulásáról, adott évi keret felhasználásáról.

## A tulajdonosi irányítás és a társasági jogi támogatás szerepe a kapcsolt vállalatok irányításában

A kapcsolt vállalatok (leányvállalatok, közös vezetésű vállalatok, jelentős részesedések) irányításában a funkcionális szakmai irányítás és a pénzügyi-számviteli kontroll mellett nagyon fontos közvetítő szerepe van a tulajdonosi eszközökkel történő irányításnak és a társasági jogi, munkajogi és compliance támogatásnak.

A tulajdonosi szerepkörhöz kötődő alapvető döntések a következők:

- ▶ tagvállalati Alapszabály elfogadása, módosítása
- ▶ döntés a tagvállalatok igazgatóságának összetételéről, a tagvállalatok ügyvezetőinek személyéről,
- ▶ éves beszámoló elfogadása, osztalék kivételi döntések
- ▶ bármely egyéb olyan kérdés, melyet a helyi társasági jogszabályi környezet tulajdonosi döntéskörbe utal

**A kapcsolt vállalatok tulajdonosi eszközökkel történő vállalatirányítási rendszere háromszintű:** legfőbb szerv (közgyűlés/taggyűlés), menedzsment (igazgatóság) és az ügyvezető igazgató (Country Manager).

**A legfőbb szerv (közgyűlés/taggyűlés)** kizárólagos (nem elvonható) jogkörét mindig a helyi társasági jog határozza meg. A létesítő okirat (alapszabály) elfogadása és módosítása, döntés az eredmény elfogadásáról és az osztalékfizetésről minden társaság esetén a legfőbb szerv (taggyűlés) hatáskörébe



tartozik. Az eredmény felosztási javaslatokat az anyavállalat pénzügyi területe készíti elő, figyelembe véve, hogy az érintett tagvállalatnak van-e törlesztést igénylő kölcsön tartozása az anyavállalattal szemben. A Richter belső politikája szerint legkésőbb május 31-ig kötelező az éves beszámoló elfogadása céljából a legfőbb szerv éves rendes ülését (taggyűlést/közgyűlést), valamint ahol igazgatóság működik, ott a legfőbb szervi ülést előkészítő igazgatósági ülést megtartani. A Richter 100%-os tulajdonában álló azon társaságoknál, ahol az irányadó helyi jogi szabályozás lehetővé teszi, a cég tulajdonosi határozattal dönt az éves legfőbb szervi ülések hatáskörébe tartozó kérdésekben.

**Az igazgatóság** minden leányvállalatnál az anyavállalat által delegált pénzügyi, jogi, kereskedelmi és sok esetben HR területen dolgozó kollégákból áll. Az igazgatósági tagok mandátum időtartama országfüggő, általában kettő 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 menedzseri szintű javadalmazási kérdésekben való döntéshozatal, de akár napi szintű, egyszerűbb kérdésekbe is bevonhatja az igazgatóságot az ügyvezető igazgató. A Richter keresi annak lehetőségét, hogy a tagvállalati igazgatóságok aktívabb szerepet vállaljanak az anyavállalat által kezdeményezett döntések (pl. marketing költségkeretek meghatározása) leányvállalati végrehajtásában.

**Az ügyvezető igazgatót** a helyben irányadó társasági jogi szabályok alapján vagy az Igazgatóság jelöli ki és hívja vissza, vagy (az Igazgatóság javaslata alapján) a legfőbb szerv (közgyűlés/taggyűlés). Mindkét modellre van példa. Az ügyvezető igazgató javadalmazását vagy az Igazgatóság, vagy (az Igazgatóság javaslata alapján) a legfőbb szerv hagyja jóvá. Az Igazgatóság és az ügyvezető igazgató közötti hatáskörmegosztás viszonylag szabadon alakítható, de mindig függ a helyi társasági jogi szabályoktól. Az ügyvezető igazgató hatásköre a napi operatív tevékenység során széles körű, jogszabályi keretek közt bármilyen kérdésben eljárhat, ami az üzletmenet biztosításához szükséges, kivéve, hogy aláírási joga egy bizonyos összeghatárig terjed, amelyet meghaladóan kizárólag egy igazgatósági taggal együttesen írhat alá, biztosítva ezáltal az anyavállalati kontrollt. A megszabott összeghatár mindig függ a leányvállalat méretétől, tevékenységétől.

A külföldi leányvállalatok társasági jogi megfelelőségét az anyavállalat a következő módokon biztosítja: Minden tagvállalat Igazgatóságába delegálásra kerül egy senior jogász, ami erős kontrollt jelent arra nézve, hogy a legfőbb szervi ülések (taggyűlések/közgyűlések) szabályszerűen kerülnek összehívásra, levezetésre és jegyzőkönyvezésre. Másfelől, a Jogi és nemzetközi hálózatmenedzsment főosztályon belül minden külföldi leányvállalatnak van egy felelőse, aki napi szinten támogatja az érintett leányvállalat társasági jogi/munkajogi/compliance megfelelőségét. Az ügyvezető igazgatók és a menedzserek közvetlen munkakapcsolatban állnak az adott tagvállalat tekintetében felelős jogász kollégával.

A külföldi leányvállalatok tekintetében a Jogi és Nemzetközi Hálózatmenedzsment főosztály feladata a társasági jogi megfelelőség biztosítása.

A külföldi kereskedelmi képviselőket vezető képviselőigazgatóknak (Country Manager) elsődleges jelentési kötelezettségük a szakmai/funkcionális/pénzügyi felügyeletet gyakorló Kereskedelmi igazgatóság felé áll fenn. A képviselőigazgató személyének kiválasztásánál legfontosabbak a helyi piacon szerzett kereskedelmi, marketing tapasztalatok, gazdasági és vezetési ismeretek, valamint a Richternél vagy annak kereskedelmi partnerénél szerzett tapasztalatok, továbbá a helyi hatósági eljárásokban

való jártasság. A képviselőigazgató kinevezése, meghatalmazása, munkaszerződésének jóváhagyása a Kereskedelmi igazgatóság illetékes felsővezetőinek hatáskörébe tartozik.

A többfunkciós, alapvetően késztermékgyártási tevékenységet végző leányvállalatok elsőszámú vezetőire vonatkozó személyi döntések a Richter vezérigazgatójának jóváhagyását igénylik, míg a marketing leányvállalatokra és képviselővezetőkre vonatkozó döntéseket a Richter kereskedelmi területe készíti elő és a Kereskedelemért, nemzetközi és kormányzati kapcsolatokért felelős főigazgató hagyja jóvá. Az anyavállalat HR és jogi területe támogatja a döntések előkészítését és végrehajtását.

A tagvállalatok és képviselők vezetőinek javadalmazásával kapcsolatos döntések helyi, iparági benchmarkok, valamint a feladat komplexitásának és a vezető tapasztalatának figyelembevételével történnek. A képviselővezetői, illetve vállalatvezetői bónuszfeladatok kiírása, a bónusz időszakban nyújtott teljesítmény értékelése és a kifizetés jóváhagyása a munkáltatói jogok gyakorlójának (tagvállalatok esetében a tagvállalat igazgatóságának) a feladata az érintett egység főbb tevékenységeiben érintett anyavállalati szervezeti egységek vezetőivel való egyeztetés alapján, az elfogadott tagvállalati üzleti tervvel összhangban.

A leányvállalatok jogi compliance támogatása folyamatos, különös tekintettel az alábbi témákra:

- ▶ A leányvállalati irányítás jogi támogatásának részeként az adatvédelem területén érdemes megemlíteni a farmakovigilancia (PV) problémák rendezését azáltal, hogy a Richter kidolgozott a Gyógyszerbiztonsággal és Orvosi Információs Szolgálattal kapcsolatos adatkezelési tájékoztatást („PV Adatkezelési Tájékoztató”) és ehhez kapcsolódó adatvédelmi keretrendszert a Richter Csoport EU-s leányvállalatai részére, majd 2019. év elejétől a PV Adatkezelési Tájékoztatóval kapcsolatos implementációs folyamatok koordinálásában, folyamatosan érkező megkeresések megválaszolásában segíti az anyavállalat a leányvállalatokat.
- ▶ Szintén jogi szabályozást igénylő témakör az összeférhetlenség kérdése, amely mind az anyavállalat, mind a leányvállalatok esetében kiemelt jelentőségű. Az egységes, csoport szintű kezelés érdekében az átfogó összeférhetlenségi szabályzat kialakításra került. A szabályzat célja, hogy a Richter, és a Richter Csoportba tartozó valamennyi tagvállalat, képviselő az üzleti döntéseit jogtalan személyes érdekek befolyásolásától mentesen hozza meg, felhívja a munkavállalók figyelmét a potenciális érdekellentétekre, megelőzze az összeférhetlenségek kialakulását, illetve kezelje a már fennálló összeférhetlenségi helyzeteket.

## A leányvállalatok és képviselők irányításának ellenőrzési elemei

Helyi belső auditor néhány komplexebb leányvállalatnál van (GR Romania, GR Polska, Mediplus csoport), míg a nagy nyugat-európai leányvállalatokban a Richter már nem belső auditort, hanem compliance officer tisztséget ellátó munkatársat alkalmaz.

### A Richter Csoporton belüli ellenőrzési rendszer fő alkotó elemei

- ▶ folyamatba épített pénzügyi ellenőrzés (költség elszámolások ellenőrzése),
- ▶ az anyavállalat egységei által végzett leányvállalati, vagy képviselői helyszíni belső ellenőrzés,
- ▶ csoportszintű compliance rendszer működtetése.



A felsorolt belső ellenőrzési tevékenységeken kívül nagyon erős és professzionális külső kontroll a könyvvizsgálók audit tevékenysége.

A leányvállalatok és képviseltek folyamatba épített pénzügyi kontrollja a havi költségelszámolások ellenőrzése útján valósul meg.

#### **Külföldi helyszíni belső ellenőrzések végrehajtása**

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 képviseltek helyszíni ellenőrzésére 2-4 évente kerül sor.

**A csoportszintű kontroll a globális megfelelőségi programon keresztül** az alábbiak szerint valósul meg a vesztegetés és korrupció elleni, az egészségügyi szakemberekkel való kapcsolattartás, a gyógyszeripari jogszabályoknak való megfelelés, az adatvédelem, a versenyjog, a tőkepiaci szabályoknak való megfelelés területén:

- ▶ A Megfelelési Kézikönyv kötelező lokalizálása és adaptációja leányvállalati szinten
- ▶ Csoportszintű megfelelőségi vezető Budapesten
- ▶ A leányvállalati megfelelőségi menedzserek rendszeres időközönkénti jelentési kötelezettsége a csoportszintű megfelelőségi vezetőknek
- ▶ A leányvállalati megfelelőségi menedzserek ad hoc jelentési kötelezettsége incidensek esetére

- ▶ Az anyavállalati megfelelőségi csoport által készített oktatási anyagok kötelező használata a leányvállalatok által, az oktatások megtörténtéről való jelentés a csoportszintű megfelelőségi vezető felé
- ▶ A Globális Kézikönyv éves szintű felújítása és ennek kötelező alkalmazása a leányvállalatok által
- ▶ A Megfelelési Forródrót globális működtetése, azaz a leányvállalatok működési területéről is ide érkeznek be az etikai vétségek és jogszabálysértések okán tett bejelentések, melyek központi kivizsgálása kötelező
- ▶ Globális monitoring (ellenőrzési) rendszer működtetése

A gyakorlat azt mutatja, hogy a leányvállalatok sikeresen adaptálták a kézikönyveket, rendszeresen oktatják is azokat. A kapcsolattartás heti/napi szintű az anyavállalatnál a megfelelőségi területen dolgozó kollégák és a leányvállalatoknál e területért felelős kollégák között.

A megfelelőségi forródróra érkező leányvállalati vonatkozású bejelentéseket a csoportszintű megfelelőségi vezető vizsgálja ki az illetékes tagvállalati vezető, ill. Country Manager segítségével. Az anyavállalati megfelelőségi kontrollt a Richter 2020. II. félévétől azzal fogta még szorosabbra, hogy a leányvállalati megfelelőségi menedzsereknek a csoportszintű megfelelőségi vezető irányába kötelezővé vált a dotted line reporting rendszeren keresztüli jelentéstétel.

#### **Külső kontroll, a könyvvizsgálók által végzett auditok**

Fő szabályként, minden leányvállalatnál az éves beszámolót a helyi követelmények szerint külső auditor auditálja. Megkülönböztetett jelentősége van a csoport könyvvizsgáló (Deloitte) által lefolytatott auditoknak, amely a csoportszintű és az egyedi vállalati IFRS beszámolóra is kiterjed:

- ▶ Richter Gedeon Nyrt. nem konszolidált közbenső mérlege és éves beszámolója
- ▶ Richter Gedeon Nyrt. konszolidált közbenső mérlege és éves beszámolója

A csoport könyvvizsgálóval szoros együttműködésben helyi Deloitte team-ek auditálják az alábbiakban felsorolt kiemelt leányvállalatok éves beszámolóját (ezek a helyi auditok kiterjednek mind a helyi szabályok szerinti beszámolók auditálására, mind a Csoport éves beszámolóhoz szolgáltatott IFRS követelmények szerinti adatszolgáltatás auditálására, előre meghatározott kiemelt audit témákkal és lényegességi küszöbökkel):

- ▶ AO Gedeon Richter – RUS (oroszországi termelő leányvállalat)
- ▶ Gedeon Richter Polska Sp. z.o.o. (lengyelországi termelő leányvállalat)
- ▶ Gedeon Richter Romania S.A. és Armedica Trading S.R. L. (romániai termelő leányvállalat, ill. holding)
- ▶ Gedeon Richter Farmacia S.A. (romániai patikai leányvállalat)
- ▶ Pharmafarm S.A. (romániai nagykereskedelmi leányvállalat)
- ▶ Richter-Helm Biologics GmbH & Co. KG (németországi biotechnológiai közös vállalat)

A külső éves auditok általában kéthetes intenzív helyi auditálási tevékenységet jelentenek, és nemcsak az éves beszámolók elfogadásához adnak kellő bizonyosságot, hanem több esetben az adózási- és compliance kockázatokra is felhívják a figyelmet.



## A leányvállalati irányítás koordinációs fórumai

A leányvállalati irányítás koordinálása az anyavállalat által kialakított rendszerben több eltérő fórumon, eltérő rendszerességgel történik (havi szintű régió-specifikus nemzetközi értekezletek, negyedévenként tartott időszakos üzleti beszámolók és éves szintű tervezési értekezletek).

A Richter Csoport, mint gyógyszeripari konszern irányításának eredményessége annak függvénye, hogy

- ▶ a kettős feladatot ellátó Richter anyavállalati funkcionális menedzsment a különböző területeken – kiemelten a kereskedelmi területen – milyen hatékonysággal tudja ellátni a leányvállalatok és képviselők HQ funkcionális irányítójának szerepét,
- ▶ milyen minőségű a pénzügyi, controlling és társasági jogi és compliance támogatás,
- ▶ milyen eredményesen végzik a feladataikat a kinevezett helyi ügyvezető igazgatók és country managerek,
- ▶ illetve hogyan tudja az anyavállalat érvényesíteni a túlnyomóan „cost center”-ként működő szervezetekben a Csoport hatékonyság és jövedelmezőség javítási kényszerét.



## Üzleti etika

A Richter Gedeon Nyrt. Globális Megfelelőségi Programja gyűjti össze és rendszerezi azon értékeket és normákat, amelyekhez a Richter Csoport munkavállalóinak mindig tartaniuk kell magukat. A Csoport által végzett üzleti tevékenységek – ideértve a kutatás-fejlesztést, gyártást, marketinget, eladást és promóciós tevékenységeket – mindig megfeleltek a jogszabályoknak és előírásoknak, valamint a gyógyszeriparban elvárt legmagasabb szintű etikai normáknak.

A Richter Csoportnál az etikus magatartást a Globális Megfelelőségi Program és a csoportszintű, minden munkatársra érvényes Etikai Kódex betartása biztosítja. A Globális Megfelelőségi Program részét képező, tíz szabályzatból álló Megfelelőségi Kézikönyv azt a célt szolgálja, hogy a Richter kifejezze elköteleződését a jogszerű és felelősségteljes mindennapi működés mellett. Ezért a cég a Richter Csoport minden munkavállalójától, tanácsadójától, képviselőjétől, szállítójától és egyéb üzleti partnerétől elvárja a Megfelelőségi Kézikönyv, illetve az annak részét képező Etikai Kódex előírásainak mindenkori figyelembevételét, betartását és betartatását a piaci szereplőkkel – ideértve az egészségügyi szakembereket, betegeket, egészségügyi szervezeteket, üzleti partnereket, szállítókat és forgalmazókat – való kapcsolattartás során.

A Megfelelőségi Kézikönyv felülvizsgálata folyamatos. Az első átfogó felülvizsgálatra 2018-ban került sor, melyet a jogszabályi környezet változása – különös tekintettel az Európai Unió időközben hatályba lépett Általános Adatvédelmi Rendeletére, azaz a GDPR-ra –, az újabb belső szabályozások kialakítása, a cégnél történt személyi és szervezeti változások, valamint a szabályzatok mindennapi alkalmazása során nyert tapasztalatok alapján az érintett szakterületektől érkező észrevételek indokoltak.

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 részesülhetnek a szükséges oktatásokban. 2020 során az Összeférhetetlenségről és az Üzleti titokról szóló szabályzatokkal bővült a Globális Megfelelőségi Program.

A Richter Csoport Megfelelőségi Kézikönyvét az alábbi szabályzatok alkotják:

- ▶ **Etikai Kódex:** Az Etikai Kódex a Richter Csoport munkavállalóira kötelező alapvető viselkedési normákat, vállalati alapelveket és célkitűzéseket fogalmaz meg. Az Etikai Kódex külön rendelkezik a Richter Csoport munkavállalóitól elvárt magatartásról, illetve a vezető munkatársakkal szemben támasztott magasabb szintű követelményekről, továbbá a Richter Csoporton belüli, valamint az üzleti partnerekkel való kommunikáció, kapcsolattartás során követendő irányelvekről.
- ▶ **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 felelősségét 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.
- ▶ **Globális Adatvédelmi Szabályzat:** Ez a Szabályzat fekteti le a munkavállalók, szerződéses és üzleti partnerek, fogyasztók, ügyfelek adatainak és minden olyan személyes adat kezelésére vonatkozó alapelveket és garanciákat, amely adatokat a Richter Csoport vállalatai mindennapi működésük során kezelnek. A Szabályzat számos speciális eljárásrendet, adatvédelmi szabályzatot tartalmaz a lehető legmagasabb biztonságot garantáló, jogszerű, az érintettek számára transzparens és jogaik érvényesítését támogató adatkezelés megvalósítása érdekében.
- ▶ **Összeférhetlenségi szabályzat:** A szabályzat célja, hogy felhívja a munkavállalók figyelmét a potenciális érdekellentétekre, megelőzze az összeférhetlenségek kialakulását, illetve kezelje a már fennálló összeférhetlenségi helyzeteket.
- ▶ **Üzleti titok szabályzat:** A szabályzat célja a Richter és leányvállalatainak tevékenységével kapcsolatos üzleti titkok körének meghatározása, valamint a vonatkozó egyéb adatok, tények, információk bemutatása.

A Richter megfelelőségért felelős csapata rendszeres időközönként – a Richter Csoport Megfelelőségi Kézikönyveihez kapcsolódó – személyes és online oktatásokat tart a munkavállalóknak. A képzések minden munkavállalóra kötelező online tréningek (Etikai Kódex, Korruptió és megvesztegetés elleni oktatás, adatvédelem stb.) vagy szakterületre szabott (marketing-promóciós, versenyjog, transzparenncia stb.) jellegűek lehetnek.

#### Anti-korruptív és Etikai kódex oktatáson részt vettek száma Magyarországon

Teljes anyavállalati létszám	Vesztegetés és korrupció elleni szabályok alapjai*	Etikai kódex
2018.12.31-i zárólétszám: 5.623 fő	1.408	-
2019.12.31-i zárólétszám: 5.797 fő	760	-
2020.12.31-i zárólétszám: 5.828 fő	428	2.316

\*2019-től csak az új belépő munkavállalók részesülnek vesztegetés és korrupció elleni oktatásban tekintettel arra, hogy a vesztegetés és korrupció elleni szabályok 2018 óta nem változtak.

A Richter 2020-ban rendszeresítette a Compliance & Data Privacy Dotted Line Reportingot, melynek célja az anyavállalat és a leányvállalatok közötti szorosabb kapcsolat megteremtése, a leányvállalatok compliance és adatvédelmi tevékenységei átláthatóságának növelése. A Compliance & Data Privacy Dotted Line Reporting rendszerben féléves riportálási kötelezettség került kialakításra, egy egyszerű és átlátható kérdőív alapján.

## Emberi és munkavállalói jogok védelme

A Cégcsoport Etikai Kódexe értelmében a munkavállalók kötelesek a vonatkozó nemzetközi egyezményekben, helyi jogszabályokban és szabályozásokban meghatározott emberi jogokat tiszteletben tartani. A Richter szigorúan elítél mindenféle emberkereskedelmet, gyermek kizsákmányolást és kényszer-munkát, továbbá szigorúan tiltja a munkavállalókkal való durva és kegyetlen bánásmódot.

Kiemelendő, hogy nemzetközi kapcsolatainkban fontosnak tartjuk és elvárjuk leányvállalatainktól és partnereiktől is azt, hogy a jó gyakorlatnak megfelelően járjanak el és ehhez nélkülözhetetlen az, hogy védjük és tiszteletben tartsuk az emberi és munkavállalói jogokat, amelyek az Etikai Kódexből levezethetőek és kötelező erejűek.

A világ minden országában, ahol megtalálható vállalatunk, elköteleztük magunkat, hogy az olyan követendő alapvetéseket betartsuk mint az International Bill of Human Rights (Nemzetközi Emberi Jogi Kódex), UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek), Guidelines for Multinational Enterprises and the OECD Due Diligence Guidance (OECD iránymutatás multinacionális vállalatoknak), ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet nyilatkozata a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról és nyilatkozat követő eljárása), és végül de nem utolsósorban a Ten Principles of the UN Global Compact (Az ENSZ "Global Compact" tíz alapelve).

Különös figyelmet fordítunk arra, hogy védjük dolgozóink jogait, tisztelettel és méltósággal bánjunk velük. Mindenkor betartjuk a nemzetközi iránymutatásokat: biztosítjuk az egyesülési és szervezkedési szabadságot, tiltjuk a kényszer-munkát, nem alkalmazunk gyermekmunkát, valamint a foglalkoztatási diszkrimináció is tilos. Fontosnak tartjuk azt, hogy szabályozzuk a munkaidőt, a munkaeórt etikusan toborozzuk és kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy versenyképes béreket állapítsunk meg, valamint hogy az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvét valóra váltsuk.

Európai Unió szinten mintaként szolgál vállalatunk számára az Alapjogi Charta, hiszen a méltóság, szabadság, egyenlőség, szolidaritás alapelvei áthatják a Richter működését. Ezen túlmenően, az egyes munkajogi irányelvek szintén működésünk részét képezik, mint például a 2003/88/EK irányelv a munkaszervezésről, 97/81/EK irányelv a részmunkaidős foglalkoztatásról, valamint 1999/70/EK irányelv a határozott ideig tartó munkaviszonyról.

## Érdekképviselés

Az anyavállalat dolgozóinak érdekképviselését az 1992 áprilisa óta jogi személyként működő, önálló érdekvédelmi társadalmi szervezet, a VDSZ Gyógyszerügyi Szakszervezete látja el. A szakszervezet reprezentatív, a Richter valamennyi magyarországi szervezeti egységének munkavállalóját képviselve jár el. Összesen 1.430 aktív állományú tagja és ennél nagyobb számú nyugdíjas tagja van a VDSZ helyi szervezetének. Az érdekképviselés 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 másik érdekvédelmi szervezet, az MCDSZ Gyógyszerügyi Alapszervezete is ellát érdekvédelmi tevékenységet cégünknel.



A Munkavédelmi Bizottsággal folyamatos a kapcsolat a megfelelő munkakörülmények biztosítása érdekében. A munkavállalók tradicionális együttdöntési 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.

Leányvállalati szinten minden országban helyi szintű, az adott ország jogszabályainak megfelelő érdekképviselői szervezetek működését biztosítjuk. Mivel ezek országonként eltérő formában valósulhatnak meg, ezért az anyavállalat alapelvi szinten rögzíti és elvárja a helyi menedzsmenttől, hogy az adott ország jogrendszere szerinti kollektív munkajogi vívmányokat (szervezkedési jog, érdekképviselői szervezet alapítása vagy ahhoz való csatlakozás) biztosítsa a dolgozók számára, amennyiben ezek elni kívánnak.

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.

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.

## Összeférhetlenség és függetlenség

A 2020-ban kialakított Összeférhetlenségi szabályzat célja, hogy az anyavállalat illetve a Richter Csoportba tartozó valamennyi tagvállalat, képviselő az üzleti döntéseit jogtalan személyes érdekek befolyásolásától mentesen hozza meg, felhívja a munkavállalók figyelmét a potenciális érdekellentétekre, megelőzze az összeférhetlenségek kialakulását, illetve kezelje a már fennálló összeférhetlenségi helyzeteket. A szabályzat első része az általánosan elvárt, minden munkatársra kötelező magatartásokat mutatja be, ideértve az érdekkonfliktus felismerésére (pl. összeférhetlen foglalkoztatási formák vagy befolyásolásra alkalmas juttatások) és elkerülésére vonatkozó mintákat, valamint a felettes tájékoztatását és a vezetői cselekvést definiáló utasításokat. A második részben rendelkezik a kockázat különböző szintjeiről, nevesíti azokat és eljárásrendeket fogalmaz meg.

## Érdekérvényesítés

Bár a Richter Csoport 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 Csoport nevében. Tilos a Richter Csoport munkavállalói számára, hogy munkaidőben személyes politikai tevékenységet folytassanak, illetve a Richter Csoport tulajdonát vagy eszközeit ilyen célra használják fel.

A fokozott korrupciós kockázat miatt a cég 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 Richterben.

## Anti-korrupció

A korrupció elleni küzdelemmel és a megvesztegetéssel kapcsolatosan betartandó alapelvekről a Megfelelőségi Kézikönyv Üzleti Magatartás és Transzparencia Szabályzata rendelkezik. A Szabályzat első fejezete, a Vesztegetés és Korrupció Elleni Kézikönyv részletes előírásokat tartalmaz a Richter Csoport munkavállalói (ideértve vezető tisztségviselőit) által betartandó szabályokról, melyek célja a korrupcióban való aktív és passzív részvétel elkerülése. A Richter Csoport aktivitásai során folyamatosan törekszik arra, hogy a feddhetetlenség, valamint az alkalmazandó jogszabályok és előírások legszigorúbb rendelkezéseinek is minden tekintetben eleget tegyen.

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

A Richter Csoport szigorúan tiltja munkavállalói és a Richter Csoport nevében vagy képviselőjében eljáró bármely személy számára, hogy vesztegetést ajánljon fel, adjon, kérjen, fogadjon el vagy vegyen át. A munkavállalók és a cég 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 Korrupció Elleni Kézikönyv előírásait, akkor sem, ha emiatt a Richter Csoport üzleti lehetőséget veszít.

A Richter Csoport minden munkavállalója etikai, korrupció és megvesztegetés elleni képzésben részeseül kötelező jelleggel, mely az onboarding folyamat része.

## Transzparencia

A Richter és a Betegszervezetek, Egészségügyi Szakemberek és Egészségügyi Szolgáltatók közötti átlátható viszony- vagy kapcsolatrendszer elősegíti a megfelelő tájékoztatáson alapuló döntést a külső érdekelt számára, és hozzájárul az etikátlan és jogellenes magatartás megelőzéséhez. A Richter ezért megköveteli kapcsolt vállalkozásaitól azon juttatások közzétételét, amelyek potenciálisan érdekellentétet vezethetnek, vagy a juttatás kedvezményezettjének erre való ösztönzését, ha ez a közzététel a betegek vagy a lakosság érdekeit szolgálja.

Az irányadó szabályok, szabályozások és más követelmények értelmében a gyógyszeripari vállalatoknak – vagy nyilvánosan, vagy közvetlenül az érintett érdekelt számára – közzé kell tenniük a Beteg-

szervezetek, Egészségügyi Szakemberek és Egészségügyi Szolgáltatók részére történő kifizetéseket, egyéb juttatásokat, illetve a velük kötött megbízásokat. Mivel a Richter 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 kapcsolt 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.

Az anyavállalatnak és kapcsolt vállalkozásainak azokat a megbízásokat és Juttatásokat kell közzétennie éves transzparencia jelentésében, 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 Richter és a kapcsolt vállalkozások weboldala is nyilvánosságra kell hozni, hacsak a nemzeti szabályok más platformon történő publikálást nem írják elő. A transzparencia közzététel 2020-ban is megtörtént.

## Whistleblowing, etikai bejelentések

A Richter 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.

Az elmúlt években a Megfelelőségi Forródrót használata általánossá vált, a Richter Csoport munkatársai egyre gyakrabban tesznek fel kérdéseket a Megfelelőségi Kézikönyvvel és a Globális Megfelelőségi Programmal kapcsolatban. A 2020-as üzleti év során globális szinten összesen tíz bejelentés érkezett a Megfelelőségi Forródróton keresztül, az alábbi bontás szerint.

### Compliance bejelentések a Megfelelőségi Forródróton keresztül 2020-ban

Compliance bejelentések száma	10
Igazolt esetek*	2
Csalás 3. fél részéről a Richterrel szemben	1
Egyéb jogsértés	1

\*amikor jogsértés történt

## Adatvédelem

A Vállalatcsoport kiemelten fontosnak tartja, hogy a vele kapcsolatba kerülő természetes személyek adatainak kezelése során az adatvédelmi szabályoknak és legjobb gyakorlatoknak megfelelően járjon el, és a természetes személyek személyes adatait jogszerűen, átlátható módon kezelje. Az esetek legnagyobb részében a Richter személyes adatokat kezelő szervezet, legyen szó akár rendezvények

szervezéséről, mellékhatásokkal kapcsolatos bejelentésekről, vagy akár a gyárterület biztonságának ellenőrzése érdekében folytatott megfigyelésekről. Ezen tevékenységek ellátása során kiemelt szempont az érintett személyek jogainak és szabadságainak védelme, tiszteletben tartása.

A cég adatvédelmi keretrendszerének kialakítása során elindította a Richter Csoport adatvédelmi programját, folyamatosan frissíti a Globális Adatvédelmi Szabályzatot és létrehozott számos speciális adatvédelmi szabályzatot, eljárásrendet és minta dokumentációt, mind az anyavállalatra, mind pedig a leányvállalatokra kiterjedően.

A Richter Csoport számára fontos, hogy megtartsa fogyasztói, munkatársai és partnerei bizalmát abban, hogy működése során mindenkor etikusan és a jogszabályok betartását elsődlegesen figyelembe véve jár el. Ennek egyik fontos eleme, hogy a természetes személyek alappal bízhatnak abban, hogy a Richter Csoport jogszerű módon kezeli az adataikat, és nem kell attól tartaniuk, hogy azok illetéktelen személyek számára megismerhetővé válnak.

### Célkitűzéseink az üzleti etika fejlesztésére

Célkitűzés 2020	Státusz
Összeférhetlenségi Szabályzat kialakítása és alkalmazása az anyavállalatnál	megvalósult
A Megfelelőségi Kézikönyv mélyebb szintű revíziója és felújítása	Etikai Kódex tekintetében megvalósult
Folyamatos oktatások a munkavállalóknak	megvalósult
Rendszeres kapcsolattartás az anyavállalati megfelelőségi kollégák és a leányvállalati megfelelőségi kollégák között	megvalósult (Dotted Line Reporting 2020 H2 óta)

### Célkitűzés 2021

Az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló 2019/1937 számú EU irányelvnek megfelelő működés biztosítása az erre alkalmas IT rendszer bevezetésével (Virtual Compliance Officer).
Összeférhetlenségi szabályzat (Global Conflict of Interest Policy) bevezetése csoportszinten.
Az Etikai Kódex 1. számú mellékletét képező „Megfelelőségi Forródrót Bejelentések Kezelésének Szabályzatának” felülvizsgálata.

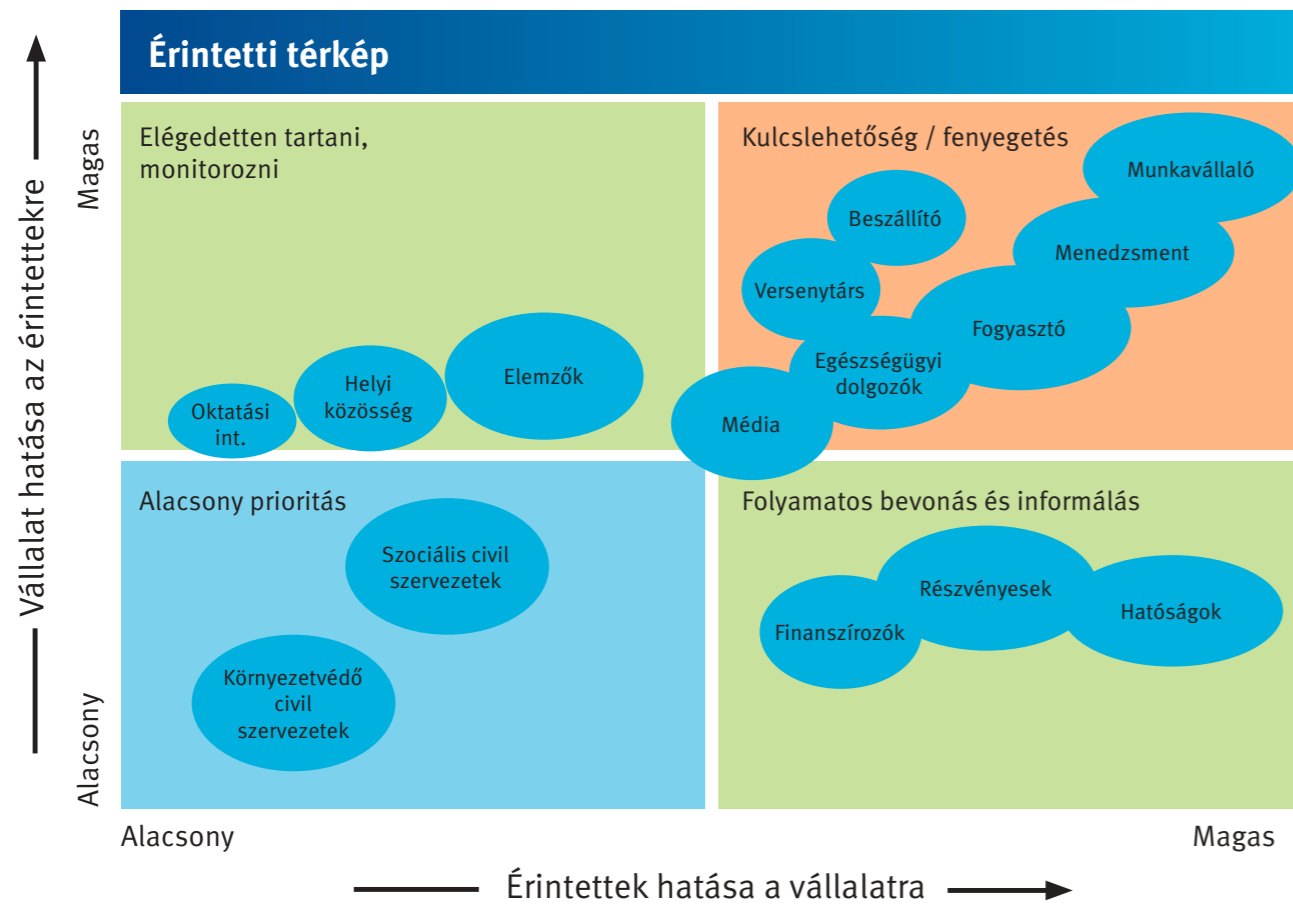
## Érintettek bevonása

Az érintettek körének meghatározásakor az alábbi szempontokat vettük figyelembe:

- ▶ kikre van hatással a cég működése?
- ▶ kik hatnak a cég működésére?
- ▶ kik azok, akik közvetlenül leginkább függenek a cég 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	Finanszírozók 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 teljes körűnek, ugyanakkor biztosítja a vállalatcsoport számára, hogy ismerjék érintettjeik legfontosabb elvárásait, és azokat beépítsék vállalati működésükbe fenntarthatósági teljesítményük javítása céljából. A lenti táblázatból megállapítható, hogy minden érintett számára van fenntartott kommunikációs és bevonási forma, többségében ország-specifikusan. A leányvállalatok saját helyi kommunikációs csatornákat és üzeneteket alkalmazva formálják a csoportszintű iránymutatások és értékek mentén a helyi érintettekkel való kapcsolattartást. A tulajdonosokkal, finanszírozókkal, továbbá az iparági elemzőkkel döntően a vállalatcsoport központja tartja a kapcsolatot.

### Az érintetti kommunikáció eszközei

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	Versenytársak	Beszállítók	Egészségügyi intézmények dolgozói
Brosúrák, jelentések, kiadványok														
Kérdőívek (pl. elégedettségi 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)														
Iparági kezdeményezések, szakmai szervezetek														
Vállalati gyűlések (vezetőségi, területi, össz-dolgozói)														
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

## Szervezeti tagság és iparági képviselők

Érdekeink képviseletének különösen fontos módja a különböző magyar és nemzetközi szervezetekben való szerepvállalás. Magyarországon kiemelkedő jelentőségű a Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetségében (MAGYOSZ) betöltött szerepünk. Az 1990-ben létesült iparági képviselő tömöríti a gyógyszersektorban 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 a döntéseinket a piaci stratégia összeállításakor. Európai szinten hasonló képviseleti és koordinációs szerepet tölt be a Medicines for Europe iparági szervezet, amely a kontinens gyógyszerellátásában meghatározó szerepet játszó, európai generikus és bioszimiláris gyártókat tömöríti és melynek szinte a megalakításától kezdve tagja a Richter is. Ez a nemzetközi tagság biztosítja a Richter Csoport szakmai bevonódását globális szinten.

Legfontosabb szervezeti tagságaink:

- EOQ Európai Minőségügyi Szervezet Magyar Nemzeti Bizottság
- KÖVET Egyesület a Fenntartható Gazdálkodásért
- Magyar Innovációs Szövetség
- Magyar Kémikusok Egyesülete
- Magyar Vegyipari Szövetség
- Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége (MAGYOSZ)
- Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH)
- Medicines for Europe

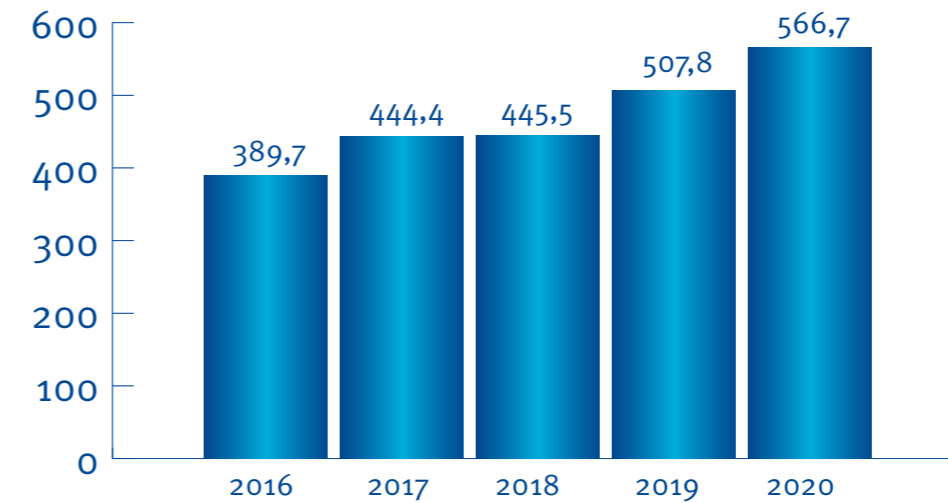
## Stabil háttér és gazdasági eredményesség

### Gazdasági eredményeink

A Richter Csoport magyarországi központú, innovációra épülő, specializált multinacionális gyógyszer-cég. Stratégiája az organikus növekedésre alapoz, célirányos akvizíciós tevékenységgel kiegészítve, elsősorban a nőgyógyászat területén. A cég küldetése, hogy az egészség megőrzését és az életminőség javítását szolgálja, többek között olyan magas hozzáadott értékű, originális és bioszimiláris termékek piacra vitelével, melyeknek a fejlesztésében és előállításában speciális tudása van. A 120 éves múlttal rendelkező Richternek hazai termelő egységei mellett hat országban működnek termelő és fejlesztő leányvállalatai, termékeit saját piachálózatán keresztül a világ csaknem száz országába juttatja el. Árbevételének több mint 90%-a exportból származik.

A Richter Csoport árbevétele 2020-ban 566.776 millió forintot (1614,8 millió eurót) tett ki, amely 11,6%-os (euróban mérve 3,5%-os) növekedést jelent 2019-hez viszonyítva.

Árbevétel (Mrd Ft)



Árbevétel az egyes régiókban (MFt)

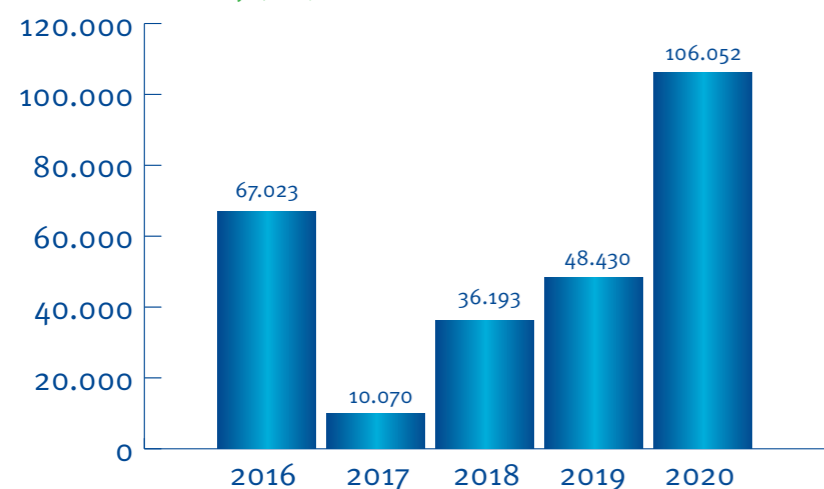
	2018	2019	2020
Magyarország	39.472	40.502	41.891
EU	181.766	208.847	227.533
EU12	123.615	143.257	157.058
Lengyelország	24.204	23.428	26.380
Románia	75.343	93.972	102.859
EU15	58.151	65.590	70.475
FÁK	133.356	137.399	139.615
Oroszország	92.404	86.911	85.844
Ukrajna	8.380	11.540	13.161
Egyéb FÁK országok	32.572	38.948	40.610
USA	35.985	71.101	108.509
Kína	26.384	18.975	10.764
Latin-Amerika	9.207	10.665	10.999
Egyéb országok	19.314	20.305	27.465
<b>Összesen</b>	<b>445.484</b>	<b>507.794</b>	<b>566.776</b>

Kiemelt pénzügyi adatok

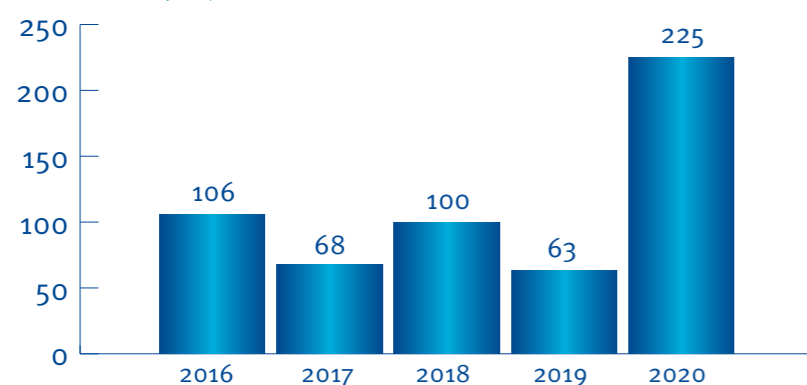
	2016	2017	2018	2019	2020
Összes árbevétel (MFt)	389.690	444.356	445.484	507.794	566.776
Üzleti tevékenység eredménye (MFt)	54.616	20.711	45.040	39.896	115.089
Adózott eredmény (MFt)	67.023	10.070	36.193	48.430	106.052
Egy részvényre jutó eredmény (EPS, Ft)	356	48	190	253	563



### Adózott eredmény (MFt)



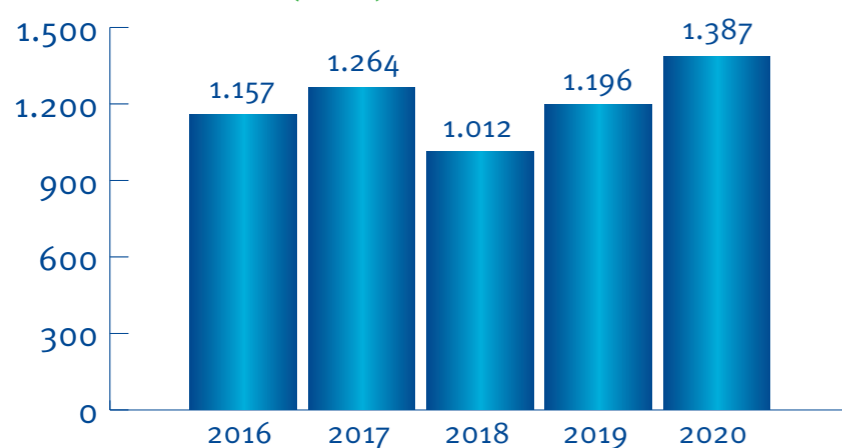
### Egy törzsrészvényre jutó osztalék (Ft)



### Tőzsdei jelenlét

A Richter névre szóló törzsrészvényeit 1994. november 9-én vezették be a Budapesti Értéktőzsdére. Ugyanebben az évben, a kelet-közép-európai régió történetében elsőként vezette be cégünk papírjait a londoni SEAQ-ra.

### A Richter tőzsdei értéke (Mrd Ft)\*



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

### Beszállítói lánc

A Richter kiemelt jelentőséggel kezeli beszerzési folyamatait, melyekben ugyanazokat a magas elvárásokat támasztja beszállítóival szemben, mint saját teljesítményei kapcsán. Beszerzési feladatkörrel foglalkozó szervezeteinek 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. Az elmúlt évek beszerzési centralizációs törekvéseinek eredményeképpen 2020-ban már csak két, ezen feladatkörökre specializálódott anyavállalati beszerzési centrumról beszélhetünk, melyek biztosítják a Richter alaptevékenységéhez, működéséhez, valamint üzemeltetéséhez szükséges anyagi és nem anyagi javak összességét.

A Stratégiai beszerzési és hatóanyag értékesítési főosztály a termelési és kutatás-fejlesztési igényekhez szükséges termékcsoportok beszerzésével foglalkozik, míg az Általános beszerzési főosztály a többi, indirekt és direkt beszerzési kategória központi és irányító egységeként funkcionál. Beszerzéseinknél törekszünk a minél hatékonyabb (költség, idő) ellátási láncok kialakítására, melyeket nagyban determinálnak a magas minőségi elvárások.

A megfogalmazott célokhoz megfelelően 2020-ban aktualizálásra került a Beszerzési politikánk, melyet a 3. számú mellékletben közlünk. Az alapelvek betartását, illetve betartatását cégünk minden munkatársától és partnerétől elvárja és megköveteli, a gyakorlatban történő érvényesítésükről pedig az anyavállalatra hatályos Beszerzési szabályzat rendelkezik. A munkatársak felé ez egy szabványműveleti előírás keretei között került rögzítésre, a Partnerek irányában pedig a Szállítómínősítő rendszer előminősítési folyamatában, illetve a szerződések vonatkozó fejezeteiben.

Non-compliance esetén a Jog és nemzetközi hálózatmenedzsment főosztály az eljáró szervezet, de erre vonatkozó bejelentés nem volt a 2020-as évben.

Szintén a megfogalmazott célokhoz megfelelően erősítettük Szállítómínősítő rendszerünk környezetvédelmi szempontjait: előminősítő kérdéseket foglalmaztunk meg az alkalmazott menedzsment rendszer, a környezetvédelem, a biztonságtechnika/egészségvédelem, illetve a társadalmi szerepvállalás vonatkozásában.

### Beszállítói láncsal kapcsolatos célkitűzéseink

Célkitűzés 2020	Státusz
A Beszerzési politika aktualizálása	megvalósult
A Szállítómínősítő rendszer környezetvédelmi szempontjainak erősítése	megvalósult
Célkitűzés 2021	
A Beszerzési politika vállalatcsoport szintű kiterjesztése	
A Szállítómínősítő rendszer vállalatcsoport szintű bemutatása	



## Termékeink: termékfejlesztés és termékfelelősség

A Richter 2018-2028 időszakra szóló üzleti stratégiájának célkitűzése, hogy az európai székhelyű midpharma cégek ligájának – ahova a vállalat jelenleg is tartozik – kiemelkedő szereplőjévé váljon. Ennek érdekében a termékportfólió, az ahhoz kapcsolódó tudásbázis, infrastruktúra és kereskedelmi képesség folyamatosan fejlődik, és a magas szellemi hozzáadott értékkel rendelkező termékekre kerül a hangsúly. Ehhez a Richternek azokra a területekre kell fókuszálni erőforrásait, amelyen speciális tudása van: a központi idegrendszer területére az originális kutatásban, a nőgyógyászatra és a bioszimiláris termékfejlesztésre.

### Stratégiai pillérek – terápiás fókusz

Stratégiánk a rendkívül szerteágazó termékportfólió minden egyes elemének világos irányokat jelöl ki. Az egyes termékek eltérő életciklusából eredő sajátosságokat figyelembe vevő stratégiai pillérek adnak egységes keretrendszert a portfólió menedzsmentjének. A termék életciklus kezdeti szakaszát és egyben a hosszú távú építkezést szolgáló pillérek az originális kutatás és a biotechnológia. A 2018-2028-as időszak növekedési motorját képviselő pillérek a Richter originális sikerterméke, a cariprazine életciklus menedzsmentje, valamint a nőgyógyászati terápiás terület. A stratégia defenzív lábát a branded generikumok és a tradicionális portfólió alkotják. Minden pillér hozzájárulása egyaránt fontos a stratégia sikeréhez, és küldetésünk szolgálatához: világszerte magas minőségű gyógyszereket biztosítunk, elérhető áron.

Az alábbiakban bemutatjuk a Richter stratégiai pilléreit:

#### **Cariprazine**

Ezen pillér azt célozza meg, hogy maximalizálja a Richter originális antipszichotikuma, a cariprazine piaci potenciálját új kiszerelési formák fejlesztése, a terápiás területek bővítése és a földrajzi lefedettség növelése által.

#### **Originális kutatás – Fókuszban a központi idegrendszer**

Új, eredeti vegyületek kutatása mindig is kiemelt szerepet töltött be a Richter stratégiájában. Kutatóink továbbra is a központi idegrendszerrel kapcsolatos rendellenességekre összpontosítanak. 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.

#### **Nőgyógyászat**

A Richter azon üzletágai közül, ahol a piaci réseket igyekszik kihasználni, a nőgyógyászat a legjelentősebb. 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 fertőzése és hormonpótlás.

#### Bioszimiláris üzletág

A 2007-ben felvásárolt németországi (Richter-Helm Biologics) mikrobiális fermentáció alapú fejlesztő és gyártó üzem kiegészült egy magyarországi zöldmezős biotechnológiai telephellyel, amely az emlősejt alapú fermentációs technológiákra épül. A biotechnológiai üzletág bioszimiláris portfólióknak fejlesztésével és forgalmazásával járul hozzá a Csoport jelenlegi és jövőbeli árbevételéhez. Új üzleti és licenctevékenységi, illetve bérfejlesztési és bérgyártási lehetőségek felkutatása, partnerek bevonása a folyamatban lévő fejlesztésekbe, illetve a már kereskedelmi forgalomban levő teriparatide bioszimiláris földrajzi elérhetőségének kiterjesztése támogatja a kitűzött célok elérését. A fejlesztésre kiválasztott terápiás területek az oszteoporózis és a reumatológia.

#### 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. Célunk az, hogy a jól bevezetett vállalati és termék márkák ismertségünkre alapozva fenntartsuk pozícióinkat hagyományos piacainkon.



## Termékpalletta

A Vállalatcsoport több mint 200 féle gyógyszert gyárt 400 féle kiserelésben, amelyek szinte valamennyi terápiás területen kínálnak hatékony, korszerű és elérhető árú gyógymódot. 2020-ban elért forgalmunk mintegy 55 százaléka magas hozzáadott értékű, "specialty" készítmények (cariprazine, nőgyógyászati és bioszimiláris termékek) árbevételéből, a másik fele pedig pedig branded generikus és hagyományos készítmények értékesítéséből származott.

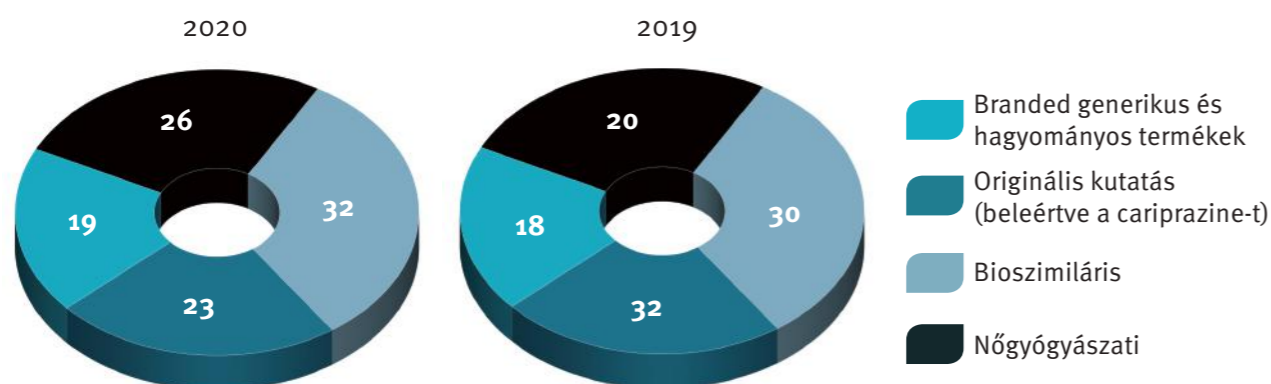
#### A vezető 10 termék forgalma

Termék	Hatóanyag	Terápiás terület	2020 (MFt)	2019 (MFt)	Változás (%)
Orális fogamzásgátlók	hormonok	Nőgyógyászati, orális fogamzásgátló	107.816	95.097	13,4
Vraylar /Reagila	cariprazine	Központi idegrendszeri, antipszichotikum	90.798	57.686	57,4
Mydeton	tolperisone	Izomlazító	17.366	19.811	-12,3
Bemfola	follitropin alfa	Nőgyógyászati, fertilitás	16.688	16.127	3,5
Panangin	asparaginátok	Szív- és érrendszeri, szívgyógyászat	16.165	15.115	6,9
Verospiron	spironolactone	Szív- és érrendszeri, vizelethajtó	14.773	13.542	9,1
Cavinton	vinpocetine	Központi idegrendszeri, nootropikum	13.180	24.529	-46,3
Groprinosin	inosine pranobex	Antivirális	12.880	7.811	64,9
Aflamin	aceclofenac	Nem szteroid gyulladáscsökkentő	10.595	10.759	-1,5
Lisonorm	lisinopril + amlodipine	Szív- és érrendszeri, vérnyomáscsökkentő	9.650	8.043	20
<b>Vezető termékek összesen</b>			<b>309.911</b>	<b>268.520</b>	<b>15,4</b>
<b>Gyógyszergyártás árbevétele</b>			457.264	407.342	12,3
<b>A 10 legnagyobb forgalmú termék részesedése (%)</b>			<b>67,8</b>	<b>65,9</b>	

## Kutatás és fejlesztés – minőségi gyógyítás

A Richter célja, hogy folyamatosan korszerű készítményekkel álljon a lakosság gyógyításának szolgálatában és tevékenységével hozzájáruljon az emberi élet minőségének javításához. Az eredeti gyógyszer-molekulák kutatása és az innováció a Richter 1901-es megalapításától fogva kulcsszerepet tölt be a vállalat stratégiájában. Ezerkétszáz főt meghaladó kutató-fejlesztő bázisával a cég a kelet-közép-európai térség legjelentősebb gyógyszeripari K+F központja. 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 (%)



## 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 Richter 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, ám egyúttal jelentős innovációs értéket is képviselnek. A gyógyszerkutatási projektekre jellemző magas kockázat 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 a Kutatási Igazgatóság belső utasítása és gyakorlata szerint állatkísérletek kizárólag projektek keretén

belül végezhető, csak olyan esetekben, amikor az állatok használata semmilyen egyéb módon nem helyettesíthető. Az állatkísérletek végzésével kapcsolatos jogi követelményeknek való megfelelésért végső soron felelős személy a Kutatási Igazgató, aki az állatokkal végzett munka felügyeletével a Farmakológia vezetőjét, az állatkísérletes laboratóriumok vezetőit és a Munkahelyi Állatjóléti Bizottságot bízza meg. A Farmakológia vezetője felelős azért, hogy az állatkísérletek a NÉBIH (Nemzeti Élelmiszerlánc-biztonsági Hivatal) által kibocsátott projektengedélyben foglaltaknak megfelelően történjenek. A Richter által a NÉBIH-nek benyújtott projekt engedélyezési kérelmeket az ÁTET (Állatkísérleti Tudományos Etikai Tanács) bírálja el. A kísérleti állatok hatósági és társadalmi elvárásoknak megfelelő tartásának és felhasználásának a biztosítója a Richter Gedeon Nyrt. Állatkísérleti szabályzata (ÁKSZ), amely gondoskodik az állatkísérletekről szóló nemzeti kormányrendelet (40/2013. (II.14.)) és az Európai Parlament és Tanács tudományos célra felhasznált állatok védelmére vonatkozó irányelve (2010/63/EU) betartásáról. Az állatkísérletekről szóló jogszabálynak és irányelv követelményeinek megfelelően, a Richter megbízott állatjóléti felelőse felel a cégnél található állatok jóllétének és gondozásának felügyeletéért. A Richter keretein belül működő Munkahelyi Állatjóléti Bizottság (MÁB) pedig felelős a belső állatkísérleti szabályzat elkészítéséért, ellenőrzi ennek végrehajtását, előzetesen jóváhagyja a hatósághoz benyújtandó állatkísérleti módszereket, 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. A MÁB munkáját kijelölt állatorvos segíti. A magyar jogi szabályozásnak megfelelően az állatkísérletes munkára vonatkozó projektengedélyt minden ötödik évben meg kell újítani. Az állatok tartási körülményeit és az állatkísérletes munka jogszabály szerinti végzését a magyar állami szervek (NÉBIH) 3 évente ellenőrzik. Az állatokkal dolgozó munkatársak a jogszabályi kötelezettségnek eleget téve rendelkeznek az élőállatokkal való munkára jogosító külön képzettséggel. Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy csak ISO minősítéssel rendelkező beszállítótól kerülnek beszerzésre az állatok, valamint 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. A helyi etikai szabályozás hivatott biztosítani, hogy az állatok kísérletes célra való felhasználása körültekintően átgondolt, racionális döntés eredménye legyen és minden olyan tényező mérlegelésre kerüljön, amellyel a 3R irányelvnek való megfelelés érvényesülhet. Amikor azt a kísérlet lehetővé teszi, statisztikai módszerekkel határozzuk meg a kísérletben felhasználandó állatok optimális számát. A Richterben elköteleztünk vagyunk, hogy új, pszichiátriai betegségek kezelésére alkalmas gyógyszereket fejlesszünk állatkísérletek alkalmazása által. Legjobb tudásunk szerint erre a célra az élő és működő állati agyat egyelőre nem lehet teljes egészében helyettesíteni más, nem élő rendszerekkel<sup>3</sup>. Ezen elvek évtizedes alkalmazásának eredményeképpen az éves állatfelhasználás a Richterben 2020-ra a 2010-es állatszám 29,5%-ára csökkent. 2010-ben még 46.708 db állat felhasználása történt meg a tudományos célú kísérletekhez, 2020-ban 13.774 db. A hatóság éves szinten ellenőrzi a projekt engedélyekben megjelölt kísérleti állatok felhasználásának mennyiségét, ezt minden év elején a MÁB jelenti.

<sup>3</sup> Homberg et al. "The continued need for animals to advance brain research" Neuron 2021. aug. 4.;109(15): 2374-2379.





A csökkenés háttérében olyan kutatási szemléletváltás áll, amely ösztönzi a szakmailag jól indokolható, ugyanakkor minimális állatfelhasználást. Ilyen megközelítést képvisel az „Intelligence” technika, amikor az állatok a saját lakóterecükben kerülnek döntően nem-invazív vizsgálatokra, vagy az indukált pluripotens őssejt technológia, amely petricsészében képes létrehozni a pszichiátriai kutatások számára releváns sejtmodelleket. Mesterséges Intelligencia platformok felhasználásával tudjuk segíteni a gyógyszerjelölt molekulák tervezését, amely így hozzájárul az állatkísérleti idő optimális kihasználásához az inaktív molekulák redukálásával. Ezen modern technológiai megoldások egyre növekedő alkalmazásával tudjuk tovább csökkenteni a felhasznált állatok számát a jövőben is.

Elkötelezettek vagyunk egy olyan tudományos-elméleti háttér megteremtésére, mely az állatkísérleti eredmények minél jobb humán hatékonyságára való lefordításához szükséges, kutatási stratégiánk megvalósításakor folyamatosan keressük a felhasznált állatok számának további csökkentését, vizsgálva, az őssejteken túl, a szövetkultúrák felhasználásának lehetőségét. Ebből a célból tanulmányozzuk a 3D agymodellek és az érintőképernyős viselkedési technikák alkalmazásának lehetőségeit is, mivel ezek új utakat nyithatnak meg a gyógyszerjelölt molekulák tesztelésében.

### Klinikai vizsgálatok a Richterben

Cégünk nagy figyelmet fordít a klinikai vizsgálatok futtatása során az etikus magatartásra és a minőségre. Minden vizsgálótól és szerződéses partnertől minimum elvárás, hogy a Helsinki Deklaráció etikai irányelveinek, a Helyes Klinikai Gyakorlatnak (GCP) és a helyi jogszabályoknak megfelelően vegyen részt a vizsgálatban. Ezen elvárás elfogadását minden vizsgálóhely vezetője a protokoll aláírásával igazolja. Minden vizsgálati protokoll, annak módosításai, a beleegyező nyilatkozatok és egyéb, a klinikai

vizsgálat futtatásához szükséges dokumentumok (helyi jogszabályoknak megfelelően) a helyi/központi etikai bizottságok felé benyújtásra kerülnek és csak a jóváhagyásuk után indulhat el bármilyen klinikai vizsgálat. A helyi szabályoknak megfelelően a jóváhagyó etikai bizottság a vizsgálat folyamatáról és státuszáról, valamint bármilyen lényeges eseményről informálva van.

Az összes vizsgálat tervezésekor és kivitelezésekor maximálisan figyelembe vesszük és követjük a nemzetközi és helyi vizsgálati módszertanra és terápiás területre vonatkozó irányelveket. Ha szükséges, a területtel foglalkozó szakértők és hatóságok véleményét is kikérjük. A klinikai fejlesztés teljes folyamatában (tervezés és lefuttatás) a fejlesztéssel és a vizsgálattal kapcsolatos rizikók felmérésre kerülnek, és ezen rizikók kezelésére akcióterv készül, ami alapján a rizikó/előny értékelése folyamatos. A klinikai vizsgálatban résztvevők esetében (szponzor és szerződött partner oldaláról is) a munkakörhöz szükséges minden irányelv és szabályozott munkafolyamattal kapcsolatos tréning előírt, elvégzett és dokumentált. A klinikai vizsgálatokban részt vevő richteres kollégák releváns végzettséggel, szakmai tudással rendelkeznek, mindennapos munkájuk során szabványműveleti eljárásokban foglaltak szerint magas szinten és kontrollált módon dolgoznak.

Cégünk területileg jellemzően Európában, Kanadában, Mexikóban, Oroszországban és Kínában folytat vizsgálatokat.

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 garantálni tudja, hogy a vizsgálóhelyen a protokollnak és a nemzetközi minőségi elvárásoknak megfelelően folynak a vizsgálatok. Ezen felül rizikóalapon kialakított éves terv szerint vizsgálóhelyeken és a klinikai vizsgálatok lefuttatásában részt vevő más szerződéses partnereknél rendszeres auditokat végez a Richter. Minden egyéb tevékenységgel kapcsolatban a Helyes Klinikai Gyakorlatnak (GCP) megfelelően rizikó alapú felügyeletet biztosít cégünk.

Nagy figyelmet fordítunk a klinikai vizsgálatok tervezése és kivitelezése folyamán az etikus magatartásra. Ez magába foglalja azt is, hogy csak a minimálisan szükséges számú résztvevőt és csak a minimálisan szükséges szinten terhelünk bármilyen beavatkozással. Továbbá a vizsgálatban résztvevők bármilyen vizsgálatmal kapcsolatos beavatkozás előtt részletesen és közérthető módon tájékoztatást kapnak a jogaikról és a vizsgálat céljairól, előnyeiről és rizikóiról. Minden kérdésük megválaszolása után önkéntesen és írásban szükséges beleegyező nyilatkozatot adniuk, amit bármikor, minden indoklás nélkül visszavonhatnak.

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 Richter Csoport marketinggel foglalkozó munkatársainak a feladata a társterületekkel 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, reklámok, direkt marketing, 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).

A Richter munkavállalói mindenkor szigorúan kötelesek betartani a gyógyszeripari marketingkommunikációt szabályozó jogszabályokat és a vonatkozó nemzetközi, helyi és csoportszintű Etikai Kódexeket, megtesznek minden tőlük telhetőt annak érdekében, hogy a Richter termékeiről történő tájékoztatás során megfelelő kapcsolatot alakítsanak ki egészségügyi szakemberekkel és más megrendelőkkel, a termékekre vonatkozó tájékoztatások során a Richter termékeinek előnyeit szakszerűen és tudományosan megalapozott módon mutatják be, továbbá tartózkodnak a versengő termékek becsmérlésétől és a versenytársak hitelének rontásától. Egészségügyi szakemberekkel fennálló kapcsolatai során a cég törekszik arra, hogy a feddhetetlenség, valamint az alkalmazandó jogszabályok és szabályzatok legszigorúbb előírásainak is minden tekintetben eleget tegyen. A promóciós anyagok és kommunikációk nem lehetnek megtévesztők, azoknak mindenkor pontosnak és a vonatkozó egészségügyi és jogi előírásoknak megfelelőnek kell lenniük, ideértve a bizonyításra, a tudományos alaposágra és a tisztességes egyensúlyra vonatkozó előírásokat.

A Richter Csoport munkavállalóinak minden olyan szabályozást be kell tartani, amelyek az általuk végzett tevékenységekre vonatkozhatnak, különös tekintettel a következőkre:

- Az Európai Parlament és a Tanács 2001/83/EK irányelve (2001. november 6.) az emberi felhasználásra szánt gyógyszerek közösségi kódexéről
- Az Európai Parlament és a Tanács 2005/29/EK irányelve (2005. május 11.) a belső piacon az üzleti vállalkozások fogyasztókkal szemben folytatott tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatairól
- Az Európai Parlament és a Tanács 2006/114/EK irányelve (2006. december 12.) a megtévesztő és összehasonlító reklámról
- A Medicines for Europe Magatartási kódexe az egészségügyi közösséggel való kapcsolattartásról

Magyarországi 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”), de működésünk során figyelembe vesszük a hatósági (pl. OGYÉI, GVH) határozatokat, útmutatásokat is. Az önszabályozás részeként alkalmazzuk a 4 magyarországi gyógyszeripari szövetség által megalkotott Gyógyszer-kommunikáció Etikai Kódexet is. Mindemellett belső szabály- és útmutatórendszerünk, eljárásrendünk is iránymutatást ad, és elősegíti elkötelezettségünket a szabályokat követő, transzparens kommunikáció mellett.

A teljes Richter Csoportra vonatkozó Richter Megfelelőségi kézikönyv része az Adatvédelmi szabályzat, aminek célja annak biztosítása, hogy minden Richter munkavállaló és megbízott tiszteletben tartsa a feladataik végzése során nekik átadott vagy tudomásukra jutott személyes adatokat, illetőleg Európán belül minden alkalmazandó nemzeti adatvédelmi jogszabály betartására kerüljön.

Szintén része a Richter Megfelelőségi Kézikönyvnek 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, és kitér azon orvosi rendelvény nélkül kiadható gyógyszerek reklámozásának követelményeire, amelyek fogyasztók felé kerülnek kommunikálásra.

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

- 1.) Tilos azoknak a gyógyszereknek az ismertetése, reklámozása, amelyekre az adott területre vonatkozóan nem adtak ki forgalombahozatali engedélyt.
- 2.) Az ismertetés során átadott anyagokban és a reklámanyagokban szereplő minden információnak összhangban kell lennie a gyógyszer alkalmazási előírásában szereplő információkkal. Tilos az engedélyezett indikáción kívüli reklám.
- 3.) A reklámanyagban szereplő információk vagy állítások semmilyen vonatkozásban nem lehetnek tévesek vagy megtévesztők, különösen a valóság torzítása, nem megfelelő hangsúlyozás vagy elhallgatás révén.
- 4.) 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.
- 5.) Minden reklám célú állítást érdemi bizonyítékkal kell alátámasztani; azaz jóváhagyott alkalmazási előírásra vagy további, klinikailag releváns tudományos bizonyítékokra hivatkozva. A reklám célú állításoknak olyan egyértelmű hivatkozásokat kell tartalmazniuk, amelyek a hivatkozás forrását is feltüntetik.
- 6.) 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.

A Richter Üzleti Magatartás és Transzparencia Szabályzata alapján

- a receptköteles termékek esetén a promóciós anyagoknak legalább a következő adatokat kell tartalmazniuk:
  - az alkalmazási előírásnak megfelelő lényeges adatok (engedélyezett név, gyógyszerforma és hatáserősség, gyógyászati hatóanyag (nemzetközi szabadnév - INN), jóváhagyott indikációk)
  - az alkalmazás módja
  - ellenjavallatai
  - legfontosabb mellékhatások
  - a gyógyszer forgalmazási besorolása
  - az anyag jóváhagyásának időpontjára és legutolsó felülvizsgálatra vonatkozó információk.
- a vény nélkül kapható termékek promóciós anyagainak legalább a következő információkat kell tartalmazniuk:
  - a gyógyszer neve, valamint a nemzetközi szabadneve, ha csak egy hatóanyagot tartalmaz



- a gyógyszer helyes használatához szükséges információk
  - kifejezett és jól olvasható felszólítás a betegtájékoztató vagy a külső csomagoláson található használati utasítás gondos áttanulmányozására, vagy – vonatkozó esetben – a kezelőorvos vagy gyógyszerész megkérdezésére.
- a lakosságnak szóló promóciós anyag esetében többek között tilos:
- olyan benyomás keltése, hogy nincs szükség orvosi vizsgálatra vagy sebészeti műtétre, különösen azáltal, hogy diagnózist vagy postai úton történő kezelést ajánl
  - azt állítani, hogy a gyógyszer hatása garantált, nincs mellékhatása, illetve hogy hatása kedvezőbb egy másik kezelésnél vagy gyógyszernél, vagy azokkal egyenértékű
  - azt állítani, hogy az egyén általános egészségi állapota a gyógyszer bevitelével javul
  - azt állítani, hogy az alany egészségi állapotát befolyásolhatja, ha nem veszi be a gyógyszert
  - azokat kizárólag vagy főként gyermekekhez intézni
  - tudósok, egészségügyi szakemberek vagy olyan személyek ajánlására hivatkozni, akik nem tudósok vagy egészségügyi szakemberek, de népszerűségük révén elősegíthetik a gyógyszer fogyasztását
  - kórelőzmény leírásával vagy részletes bemutatásával téves öndiagnózis lehetővé tétele
  - helytelen, riasztó vagy félrevezető módon a gyógyulás tüneteire utalni
  - helytelen, riasztó vagy félrevezető módon, képszerűen bemutatni az emberi testnek a betegség vagy a sérülés okozta elváltozásait, illetve a gyógyszernek az emberi testre vagy annak egy részére gyakorolt hatását
- Tilos úgy használni szerkesztői tartalmat a médiában gyógyszerreklámozásra, hogy a Richter fizet a reklámért, de ez a címzettek számára nem derül ki egyértelműen a tartalomból, a képekből, vagy a hangokból.
- A Richter kapcsolatot tarthat olyan betegekkel és betegcsoportokkal, akik jelenleg Richter gyógyszereket használnak vagy azok potenciális használói. A betegekkel folytatott kommunikáció különféle típusainak (pl. betegségekre vonatkozó tájékoztató kampányok, kizárólag orvosi vényre kiadható gyógyszerek prospektusai és oktatócsomagjai, beteg-együttműködési programok) nem az a célja, hogy a gyógyszereket reklámozzák.
- A Betegszervezetek és a Richter érdekei több ponton is egyeznek, ideértve a betegek jólléte, a gyógyítás, a megelőzés és a több betegség elleni küzdelem melletti elköteleződést. A Richter a Betegszervezettel való kapcsolattartás során:
- oktatási és támogató szolgáltatásokat nyújthat a betegek számára
  - rendezvényeket és kutatásokat szponzorálhat
  - támogatásokat/adományokat adhat, hogy támogassa a Betegszervezeteket céljaik elérésében
  - nem kínálható fel, illetve nem adható támogatás vagy díjazás Betegszervezeteknek közvetlen vagy közvetett ösztönzésként vagy jutalomként gyógyszerrendelésért, Richter termékek vásárlásáért vagy eladásáért, vagy a Betegszervezetek döntésének tisztességtelen befolyásolása céljából.
- A Richter 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. Erről ld. részletesen az Üzleti etika fejezet Transzparencia szekcióját.



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, amihez kapcsolódik a promóciós anyagok orvostudományi elfogadásáról szóló szabályozás
- tudományos rendezvények szervezése, lebonyolítása

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 képzési kézikönyvek, a szakmai információs anyagok és az ismertetési tevékenység során használt promóciós anyagok készítése, ellenőrzése és jóváhagyása is a külső és belső szabályozások alapján zajlik.

A jelentéstételi időszakban marketingkommunikációkkal kapcsolatban büntetésünk nem volt cégcsoport szinten.

#### Célkitűzéseink a felelős marketing területén

##### Célkitűzés 2021

Magyarországon forgalmazott gyógyszerek promóciójával kapcsolatos szabályozás frissítése

## 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.

Vállalatcsoportunk számára a hazai és nemzetközi gyógyszeripari szabályozási környezet szerinti működés kulcsfontossággal bír. Magunkra nézve kötelező érvényűek 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. Minőségügygel foglalkozó kollégáink – akiknek a száma Richter Csoport szinten eléri az 500 főt – 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 anyavállalatunknál és termelő leányvállalatainknál egyaránt rendszeresen ellenőrzik mind szerződéses partnereink, mind a hatóságok. A helyi hatóságokon kívül ez elmúlt időszakban – a kereskedelmi kapcsolatainknak megfelelően – a román, lengyel, orosz, belorusz, jemeni, kínai, türkmén, perui, dél-koreai, szaudi hatóságok tartottak ellenőrzést, és vizsgálták a gyártás és a minőségirányítási rendszer megfelelését Richter Csoport szinten. Minőségügyi rendszerünk megfelelését elismerik nem csak az európai hatóságok, hanem az FDA is. Nagyon büszkék vagyunk arra, hogy ezek az ellenőrzések évek óta kritikus észrevételek nélkül záródnak. 2020-ban 15 sikeres partneri és hatósági ellenőrzésünk volt, ebből a pandémia miatt 5 volt remote, azaz nem személyes jelenlétű audit.

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 Richter 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 lehetőségét biztosít az azonnali beavatkozásra már nagyon kis eltérés esetén is.

2018-ban megfogalmazzuk a minőségirányítás 5 éves digitális vízióját, amely a vállalati elvárásokat és a minőségirányítás hosszú távú vízióját szem előtt tartva a következő jövőképet rögzíti: „Hatásos minőségirányítás automatizált, papírmentes folyamatok mentén, értékteremtő tevékenységet végző kollégákkal.” A stratégia megvalósítása során 2020-ban a következőket tartottuk szem előtt:

- 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 a termékek minél gyorsabb piacra kerülése érdekében
- 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 minőségszemlélet fenntartását a cég minden dolgozójában. Ezt biztosítja dolgozóink rendszeres, egész évre kiterjedő tervezett oktatása, megfelelő tájékoztatása és a követelményeknek eleget tevő munkakörülmények.

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 helyszíni auditok során is meggyőződünk: 2020-ban 19 auditot bonyolítottunk le, ebből 10 volt személyes jelenlétű ellenőrzés. A sikerrel zárult ellenőrzések során azt vizsgáltuk, hogy partnereink teljesítik-e a szabályozás és a szerződéseink alapján elvárt követelményeket, folyamatokat.

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 kereskedelmi forgalomba, amelyek akár a betegek életét, egészségét is veszélyeztethetik. A cél érdekében speciális csomagolástechnikát, dézsmazárat és egyedi azonosítót alkalmazunk 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 2020	Státusz
Minőségbiztosítást támogató új rendszer bevezetésének elindítása	megvalósult
Laboratóriumi információ management rendszer bevezetésének elindítása	megvalósult
GMP akadémia indítása a vállalati és képviselői GMP ernyő kiterjesztésére	megvalósult
Célkitűzés 2021	
Digitális kompetenciánk növelésével csökken a papír alapú folyamatok száma és mérhető módon visszaszorul a papírfelhasználás	
A minőségbiztosítást támogató és a laboratóriumi információ management rendszer leányvállalati kiterjesztése	
GMP akadémia folyamatos kiterjesztése, új tudásanyagok beépítése a GMP ernyőbe	



## Gyógyszerbiztonság

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 társadalmi szinten jelentős, ugyanakkor alkalmazásuk kockázata elfogadható.

A farmakovigilancia 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 Richter minden egységének működését, a kutató-fejlesztő/termékfejlesztési tevékenységektől kezdve a klinikai-orvosi vonatkozású feladatokon át a törzskönyvezési, marketing ill. minőségirányítási tevékenységekig bezárólag. Nincs a cég működésének olyan aspektusa, mely direkt vagy indirekt módon ne kapcsolódna valamilyen szinten a farmakovigilanciához. Ebben az örökös tevékenységben a teljes Richter vállalatcsoport részt vesz, és hasonló gondosságot várunk el kereskedelmi partnereinktől is.

Vállalatcsoportunk elkötelezett aziránt, hogy a gyógyszerbiztonságot kiemelt prioritású területként kezelje, 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 kíséri minden változást a gyógyszerek előnyrizikó 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 sztenderdeknek 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 megosztva, törvényi kötelezettségeinknek megfelelően történik. Richter Csoport szinten 2020-ban közel 13.500 beérkezett jelentést rögzítettünk és kezeltünk a rendszerünkben.

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 töké-



letesítése 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.

A gyógyszer-kísérőirat az egyik leghatékonyabb eszköz a gyógyszer biztonságos és hatékony használatához. Az alkalmazási előírás és a betegtájékoztató tartalma és felépítése szabályozott, a vonatkozó törvényi előírások alapján és az illetékes egészségügyi hatóságok követelményeivel összhangban alakítjuk ki. Egy gyógyszer biztonsági profilja az életciklusa során új biztonsági információk megjelenésével változik. A kísérőiratok módosítása, az alkalmazási előírás és a betegtájékoztató frissítése szükséges annak érdekében, hogy azok a mindenkori aktuális termékinformációkat tartalmazzák. A Richter gyógyszereire vonatkozóan 2020-ban kezdeményeztük a megfelelő gyógyszerbiztonsági változásokat a hatóságok által meghatározott határidőre Európában és Európán kívül.

Mivel mellékhatásoktól mentes gyógyszer nincs, hisszük, hogy tevékenységünk, mely gyógyszereink haszon-kockázat arányának lehető legpontosabb megismerését célozza, védi a betegeket és egyúttal termékeinket is. Vállalatcsoportunk a farmakovigilanciára szolgálatként tekint, melyet Gyógyszerbiztonsági Politikájában is megfogalmazott, amit a 2. sz. mellékletben közlünk. Tevékenységünket minőségbiztosítottan, a Helyes Gyógyszerbiztonsági Gyakorlat (Good Pharmacovigilance Practice) nemzetközi elvei szerint végezzük. A jogszabályi elvárásoknak megfelelően a Richter foglalkoztat egy farmakovigilanciáért felelős személyt (Qualified Person for Pharmacovigilance), aki a gyógyszerbiztonság rendszer működését felügyeli és a rendszer megfelelőségének személyi felelősségét hordozza.

## Gyógyszerbiztonsággal kapcsolatos célkitűzéseink\*

Célkitűzés 2020**	Státusz
Az összes leányvállalattal és képvisellel azonos elvek és módszerek alapján azonos folyamatok lefektetése, ami biztosítja, hogy a minőségügyi rendszer bármely pillanatban fogadóképes az ellenőrzésre.	Az európai régióban egységes folyamatok implementálása elindult.
Globális farmakovigilancia üzleti működési hatékonyság javítása. Belső üzleti folyamatainkat folyamatosan fejlesztjük a digitalizáció minél szélesebb körben való kiterjesztésével és a hatósági megfelelési elvárások teljesítése mellett a működési- és költséghatékonysági szempontok egyre erősebb érvényesülésével.	Az elmúlt évben jelentős eredményeket értünk el a megfelelés és a költséghatékonyság területén.
A hatékonyság és megfelelés mérőszámainak kidolgozása és rutinszerű alkalmazása: keretrendszer kialakítása.	megvalósult
A rizikó menedzsment tevékenység kiterjesztése a teljes termékportfólióra.	A rendszer fejlesztésének adott szakasza sikeresen teljesítve.

\* Legtöbb célkitűzésünk több éven átívelő folyamat, itt az adott fázis állásáról számolunk be.

\*\* A 2020-as fejlesztésekről bővebben a Richter Csoport 2020-as Üzleti Áttekintésében olvashatnak, az 58. oldalon. A kiadvány elérhető a Richter vállalati weboldalán, a Befektetők/Jelentések almenüben.

Célkitűzés 2021
Az összes leányvállalattal és képvisellel azonos elvek és módszerek alapján egységes folyamatok lefektetése és egy költséghatékonyan működő globális minőségbiztosított rendszer megteremtése.
Globális farmakovigilancia üzleti működési hatékonyság fenntartása és a folyamatos működési kiválóság megteremtése.
Egységes, hatékony és gyors kommunikáció biztosítása mind a Richterben belül, mind a hatóságokkal és a gyógyszeralkalmazókkal a vállalatcsoport teljes területén a biztonságos gyógyszeralkalmazás elérése érdekében.
Szignál- és kockázatkezelési tevékenység üzleti folyamatának és technológiai támogatásának továbbfejlesztése.

## Termékelérés

A Richter az originális termékei mellett több generikus és bioszimiláris termékkel is rendelkezik, amit az originális termékekhez képest kedvezőbb áron biztosít, így növelve az adott hatóanyaghoz való hozzáférhetőséget többek számára. Az árkülönbség mértéke persze számos tényezőtől függ, mint az adott ország szabályozása, a hatóanyag támogatási helyzete, a terápiás terület, a versenytársak száma.

A Richter Csoport piacain országos szinten hozott döntésekkel támogatjuk a hátrányos helyzetben levőket a kórházaknak/szociális intézményeknek adott gyógyszeradományokkal, kedvezményes gyógyszerekkel, egyes országokban a családtervezési programokat/központokat támogatjuk pl. gyógyszeradományokkal, kedvezményes gyógyszerrel, illetve bizonyos termékekkel részt veszünk országos/regionális/kórházi tendereken.

A Richter számára fontos, hogy a páciensek a megfelelő terápiát a megfelelő időben kapják meg, és azt a szükséges ideig használják is, így egyes terápiás területeken betegtámogató programokkal gondoskodunk a páciensek számára fontos információk eljuttatásáról.

## A Richter COVID-19 világjárványra adott válasza

A 2020. év során felmerült kihívások közül a COVID-19 világjárvány gyakorolta a legnagyobb hatást hosszú távú működésünkre. Vállalatcsoportunkban a fő prioritásunk munkatársaink egészségének megőrzése, valamint a zavartalan üzletmenet, ezáltal a stabil gyógyszerellátás fenntartása volt. Emellett harmadik fontos cél volt, hogy a koronavírus elleni védekezésből saját kutatási-fejlesztési, illetve gyártói kapacitásunk révén kivegyük a részünket.

### Gondoskodás a munkavállalók egészségéről és jólétéről

Egy sor belső intézkedést hoztunk annak érdekében, hogy a fertőzés terjedésének, a fertőzési gócpontok kialakulásának elejét vegyük. Magyarországon saját operatív törzset állítottunk fel azért, hogy növeljük az információáramlás és a döntéshozatali képesség gördülékenységét. Utazási korlátozásokat és közösségi távolságtartásra vonatkozó rendelkezéseket vezettünk be, a közösségi terekben fertőtlenítő berendezéseket állítottunk üzembe. Azokat a munkavállalókat, akik munkaköri kötelességeiket távoli eléréssel is teljesíteni tudják, a Richter otthoni munkára küldte a COVID hullámok idejére. A munkába járók számára arcmaszkokat biztosított a cég és anyagi hozzájárulással támogatta a gépkocsival történő munkába járást. A pandémiás időszak alatt pszichológiai támogatást nyújtottunk munkavállalóink számára, a Munkavállalói Jóléti Alapítvány pedig adománnyal segítette a rászoruló családokat.

A magyarországi operatív törzs utasításai és a bevezetett intézkedések jó gyakorlatokként kerültek megosztásra a Richter Csoport leányvállalatai, képviselleti irodái körében. Bár a helyi egységek a járvány alakulásának függvényében autonómiát élveztek az új munkarend kialakításában, Csoport szinten elmondható, hogy mindenhol bevezettük az otthoni munkavégzés lehetőségét és védőfelszerelésekkel (maszk, kesztyű, kézfertőtlenítő) láttuk el a munkavállalókat.

A pandémia ideje alatt nem csökkentettük dolgozóink bérét és nem került sor tömeges leépítésre, ezzel is elősegítve dolgozóink anyagi biztonságát.

### A betegellátás biztosítása

A világszerte bevezetett korlátozások negatív hatást gyakoroltak az ellátási láncra és a globális logisztikai útvonalakra. Bár hosszabb várakozási idővel és növekvő kockázattal szembesültünk a kiinduló alapanyagok, a védőfelszerelések és az egyéb anyagok beszerzése terén, valamennyi termékünket időben el tudtuk szállítani piacainkra. Ez több tényezőnek is köszönhető. Egyrészt a Richter szilárd alapjai segítettek a kihívások kezelésében, ideértve az erős pénzügyi helyzetet és a vállalati kultúrát. Másrészt az a vertikálisan integrált üzleti modell, amelyben a legtöbb készítmény esetében saját magunk állítjuk elő a hatóanyagot és a készterméket is, kevés termék esetében kell csak külső forrásokra hagyatkoznunk. Összességében elmondható, hogy a pandémia kihívásai tovább validálták a Richter helyi gyártókapacitásokra épülő működését, és nagymértékben hozzájárultak ellenállóképességünk megerősítéséhez.



## Részvétel a COVID elleni küzdelemben

A COVID-19 járvány ellen kifejlesztendő terápiák iránt megnyilvánuló kereslet a Richter figyelmét is ebbe az irányba terelte. A 2020-as év folyamán több olyan projekt is kezdetét vette, amelyek terápiás sikerrel kecsegtetnek a világjárvány elleni harcban:

- Remdesivir: 2020. márciusban kaptunk felkérést a magyar kormánytól, hogy kezdjünk el dolgozni egy antivirális szer, a remdesivir fejlesztésén, mely a klinikai vizsgálatok szerint a súlyos COVID betegek gyógyulását gyorsította és trendszerűen csökkentette a halálozási rátát. Öt hónap alatt sikerült megoldani a hatóanyag szintézisét, illetve az injekció formában kiszertelt készítmény legyártását. A projekt teljes költségvetését az Innovációs és Technológiai Minisztérium biztosította.
- Favipiravir: a Richter egy hazai konzorcium tagjaként kapcsolódott be a favipiravir fejlesztésébe, feladata a konzorcium más tagjaitól kapott laboratóriumi és félüzemi eljárás alapján a hatóanyaggyártás nagyüzemi eljárásának kidolgozása volt. A konzorcium ezzel a legyártott hatóanyaggal folytatja le a klinikai vizsgálatot. A Richter szükség esetén képes ennek a hatóanyagnak az előállítására.
- Fúziós protein: a Richter bekapcsolódott egy olyan konzorciumi munkába, melynek célja egy fúziós protein gyógyszerre fejlesztése, ami hatékonyan bevethető lesz a COVID-19 vírus ellen. A cég feladata a fehérje gyártástechnológiájának kidolgozása és méretnövelése.
- Bérnyújtási megállapodás oltóanyagra: az INOVIO klinikai fázisban lévő, INO-4800 kódjelű, DNS-alapú oltóanyagának bérnyújtását a Richter németországi biotechnológiai vegyesvállalata végzi, a töltést pedig majd a debreceni biotechnológiai üzem.

## Jótekonyság

A Richter Csoport számos országban helyi leányvállalatain keresztül nyújtott pénzügyi támogatást egészségügyi intézmények számára, hogy a szükséges védőfelszereléseket és vizsgálati eszközöket be tudják szerezni. Magyarországon a Richter Egészségváros programban korábban résztvett 70 kórháznak és klinikának nyújtottunk egyedi adományt hasonló céllal, 140 millió forint értékben. Emellett a Richter Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának tagjai úgy döntöttek, hogy egyhavi tiszteletdíjukat a mentőszolgálat dolgozóinak rekreációját szolgáló egyesületnek utalják át.

## Munkatársainkért

### Foglalkoztatási kultúránk

A Richter egy regionálisan egyedülálló kutatóbázissal és képességekkel rendelkező független, magyar irányítású szervezet, amelynek működése a munkavállalók, a részvényesek és a magyar 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 cég hagyományos értékeire és működésünket áthatják globális ambícióink. Célunk, hogy egyre jobb munkahelyé váljunk, ami vonzza a tehetségeket és elkötelezetté teszi a kulcsembereket a magas szintű teljesítmény és a kitűzött célok elérésén keresztül.

A foglalkoztatási kultúránkat jellemzi a munkahely biztonságából adódó kiszámíthatóság, a Richter 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 jóléte 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, teljesítmény-értékelési rendszerrel, és a béren kívüli juttatások széles körével segítjük.

A nemzetközi leányvállalataink HR vezetőivel rendszeres időközönként megtartott találkozók „Jó gyakorlat, jó megoldások”-at osztunk meg egymással. 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, munkatársaink elkötelezettsége azonban országtól függetlenül működik.

A fejezet további részében – a Csoportszintű HR adatok hiánya miatt – az anyavállalati HR tevékenységről számolunk be. Az ettől való eltérést külön jelezzük.

## Értékrendünk

Alapítónk, Richter Gedeon álma egy sikeres, nemzetközi gyógyszercégről 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. Ezért 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 többek között az egyedi munkáltatói márka arculat kialakítása, a megújult álláshirdetések és szóróanyagok, a Karrieroldal megújítása, az immár közel 20 ezres követőtáborral rendelkező Richter Karrier Facebook oldal beindítása, a rendezvényt megjelentések megújítása, számos fotó és videó elkészítése, munkáltatói imázskampányunk futtatása lett. A munkáltatói márkaépítési tevékenységünket a hazai HR-kommunikációs szakma egyik kiemelkedő versenye, a HRKOMM Award 2020 „Átfogó employer branding stratégia I.” kategóriában Arany Díjjal ismerte el, illetve a pályázat a kategóriák feletti fődíjat is megnyerte.

Programunkban az alábbi munkáltatói márkaértékeken keresztül mutatjuk meg, hogy miért kiemelkedő munkahely a Richter.

**Magyar recept – Globális hatás:** Munkatársaink számos országban segítik az emberek életét: magyarországi központú vállalatcsoportunk élenjáró kutatási és innovációs tevékenységgel, folyamatos beruházásokkal, és magas minőségű készítményekkel kínál 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:** A Richternél a legmodernebb technológiákat és fejlesztéseket használhatjuk. 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 a növekedést nem csak a cég eredményeiben és termékeink minőségében mérjük: munkatársaink szakmai és személyes fejlődésére is kiemelt figyelmet fordítunk.



**A teljes élet szolgálatában:** A Richtert a humánus kultúra és a segítőkész, barátságos légkör jellemzi, melyben lényeges szerepet játszik a teljes élet támogatása. A "Richter család" tagjaként sokféle jóléti és egészségügyi szolgáltatásunk és közösségi programjaink minden előnyét élvezhetik munkatársaink. Támogatjuk a sportot és az aktív életmódot, a testi-lelki feltöltődést pedig üdülési lehetőségekkel is segítjük. Meggyőződésünk szerint 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 családi légkör adott a sikerhez. Ügyelünk rá, hogy minden kollégánk megtapasztalhassa, 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 vállalaton belül.

A PwC Magyarország 2020-ban negyedik alkalommal végezte el a magyar – jelenlegi és jövőbeli munkavállalók – munkaerőpiaci preferencia felmérését. A Legvonzóbb Munkáltató Díjat a 16-28 év közötti válaszadók szavazatai alapján ítélték oda. A PwC 2020 Legvonzóbb Munkahelye Díj 1. helyezését 2020-ban is a Richter Gedeon Nyrt. érdemelte ki Gyógyszeripar kategóriában.

A Szerethető Munkahelyek Díjat a DreamJo.bs csapata hozta létre 2017-ben, azzal a misszióval, hogy bemutassák azokat cégeket, ahol a munkatársaknak öröm dolgozni. A Richter 2020-ban is elnyerte a Szerethető Munkahelyek Díjat.



## 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 attitűdje vélhetőleg legközelebb áll a cég vállalati kultúrájához.

Kihívást jelent az egyre mobilisabb munkaerő megtartása, erősödő igényt tapasztalunk a rugalmas foglalkoztatási körülményekkel kapcsolatosan is. A pandémia felerősítette az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos munkavállalói elvárásokat, ennek eredményeként bizonyos feladatkörökben nagyobb rugalmasságot biztosítunk a munkavállalók számára az otthoni munkavégzésre. A munkaerőpiaci folyamatok olyan változásokat eredményeztek az elmúlt néhány évben, amire nagyfokú rugalmassággal és gyorsasággal kell reagálnia a piaci szereplőknek. A területi igények még hatékonyabb kiszolgálásának érdekében dedikált toborzás-kiválasztási, illetve talent sourcer funkciót alakítottunk ki. Az utóbbi években kialakult hiányszakmákban dolgozókért, illetve a középfokú végzettségű munkavállalókért tovább fokozódik a bérverseny a munkáltatók között. A munkaerőpiaci változások eredményeképp aktív HR/toborzói jelenléttel támogattuk meg a fizikai állomány kiválasztási folyamatait.

A felgyorsult munkaerőpiaci verseny következtében kulcs tényezővé vált a legalkalmasabb pályázók felkutatása és megtartása, így ennek érdekében dedikált kollégát alkalmazunk a jelöltek megszólítására, és a Richterhez jelentkező pályázók gondozására. 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 a vezetői állomány edukálását célzó programot dolgoztunk ki és működtetünk.

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

Nagy hangsúlyt fektetünk az utánpótlás biztosítására, hiszen ez a tényező egyértelmű versenyelőnyt jelenthet a mai foglalkoztatási piacon. Továbbra is érzékelhető az a tendencia, hogy nő a távolság az iskolarendszerek által biztosított tudás és a foglalkoztatói oldal elvárásai között. Nyári szakmai gyakorlatos helyek biztosításával a lehető legtöbb szakterületen folyamatosan törekszünk az utánpótlás biztosítására. Szakdolgozati konzultációval és szakmai mentoringgal 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.), illetve prezentációkat tartunk a szakma promótálása céljából. Jellemző tendencia a diákfoglalkoztatás növekedése, és egyre inkább tapasztalható a gyakornoki programok iránti felerősödött igény.

## Létszám adatok

A Richter Csoport teljes létszáma 12.842 fő volt 2020 végén, ami 1,4 százalékos (183 fő) csökkenést jelent a 2019. évi létszámhoz képest. A Csoportnál dolgozó felsőfokú végzettségűek száma 2020-ban 7.291 főre csökkent, a 2019-ben foglalkoztatott 7.450 főről. A diplomások aránya a szellemi foglalkoztatottakhoz viszonyítva 87 százalék volt, míg a teljes létszámon belül ez az arány 57 százalék.

### A Richter Csoport létszámadatai

	2018	2019	2020
Magyarország	6.037	6.192	6.231
EU (kivéve Magyarország)	3.165	3.237	3.184
FÁK	2.434	2.572	2.493
Kína	219	195	171
Latin-Amerika	248	254	240
Egyéb országok	572	575	523
<b>Összesen</b>	<b>12.675</b>	<b>13.025</b>	<b>12.842</b>

### Az anyavállalati létszám adatok változásai

	2016	2017	2018	2019	2020
Fluktuáció %-ban (kilépési arány)	7,8	7,5	8,2	10,1	8,4
Dolgozók átlagos életkora (év)	44,1	44,1	43,7	43,7	44
Richter-nél töltött átlagos idő (év)	13,7	13,3	12,9	12,6	12,7
Átlagos állományi létszám (fő)	5.011	5.187	5.509	5.716	5.832
teljes munkaidős	4.941	5.111	5.396	5.523	5.611
nyugdíjas teljes munkaidős	6	4	19	90	115
részmunkaidős	58	69	85	98	103
nyugdíjas részmunkaidős	6	3	2	5	3
Határozatlan munkaszerződéssel rendelkezők száma (fő)	4.633	4.917	5.231	5.605	5.676
Határozott munkaszerződéssel rendelkezők száma (fő)	450	425	392	192	152

A munkaerőpiaci megváltozott foglalkoztatási kereteket figyelembe véve, ha szükséges, élünk szerződéses foglalkoztatási keretekkel, pl. megbízási szerződéskötésekkel. A munkaerőpiaci szereplőkért folytatott versenyben erősebb elköteleződést és motivációt eredményezett az állandó foglalkoztatás, a Richterhez szívesen csatlakoztak a korábban kölcsönzött státuszban tevékenységet végző munkatársak. Ennek a tendenciának megfelelően 2020 végén mindössze 9 fő volt kölcsönzött státuszban. További atipikus foglalkoztatási elemként továbbra is alkalmazzuk a nyugdíjas szövetkezeten keresztül történő foglalkoztatást.



### Fluktuáció az anyavállalatnál

#### Belépők száma (fő)

Életkor	2016	2017	2018	2019	2020
30 év alatt	246	249	275	260	209
30-50 év között	236	353	397	361	299
50 év felett	32	59	79	73	42
<b>Összesen</b>	<b>514</b>	<b>661</b>	<b>751</b>	<b>694</b>	<b>550</b>

#### Fluktuáció korcsoportonként (%)

Életkor	2016	2017	2018	2019	2020
30 év alatt	11,3%	14,2%	17,1%	14,2%	11,3%
30-50 év között	5,2%	6,6%	6,8%	9,3%	7,7%
50 év felett	10,8%	6,7%	7,4%	10,0%	8,7%
<b>Összesen</b>	<b>7,8%</b>	<b>7,5%</b>	<b>8,2%</b>	<b>10,1%</b>	<b>8,4%</b>

A Richter anyavállalat munkavállalóinak száma 2019-hez képest növekedést mutat 2020-ban, bár a belépők száma 2018-ban volt a legmagasabb. Az új belépők aránya és a fluktuáció csökkent 2020 során, mindkettőben nagy szerepet játszott a pandémia hatása.

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).

#### Nők aránya a vezető testületekben és az anyavállalati dolgozói állományban

	2018	2019	2020
Igazgatóság	25%	27%	18%
Felügyelő Bizottság	40%	40%	40%
Ügyvezetőség	0%	0%	0%
Felsővezetés	30%	24%	24%
Középvezetés	44%	45%	44%
Dolgozók	50%	50%	49%

A nemek közti egyenlőséget javadalmazási szempontból is fontosnak tartjuk és folyamatosan monitorozzuk: az átlagos alaphér-beállások aránya a női és férfi kollégáink bérezését tekintve 97,3% a beosztott munkavállalók, 97,9% a vezetők tekintetében.

### Munkahelyi problémák jelentésének és eszkalálásának biztosítása

A Richternél kiemelten fontosnak tartjuk, hogy minden munkatársunk etikus munkakörnyezetben dolgozhasson, és a kollégák közötti együttműködés konstruktív, tiszteletteljes és gördülékeny legyen, hiszen közös sikereinket nemcsak kollégáink kiváló szaktudásának, de a magas szintű együttműködésnek is köszönhetjük.

Munkatársaink védelme, a szóbeli és fizikai zaklatástól mentes munkakörnyezet fenntartása fontos feladatunk. Vállalatunk elhatárolódik minden nemű faji, etnikai, vallási vagy egyéb megkülönböztetés-től és az egyenlő bánásmódot, valamint a Richter Etikai Kódex előírásainak betartását elvárjuk minden munkatársunktól, valamint partnercégeinktől is.



Ennek támogatására hoztuk létre 2016-ban a Megfelelőségi Forródrótot, ahol kollégáink anonim módon tehetnek bejelentést a tudomásukra jutó, fentieknek ellentmondó cselekedetekről. A bejelentéseket bizalmasan kezeljük, azokat hivatalos úton kivizsgáljuk, a szükséges lépéseket megtesszük.

## 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 Richter előtt álló célok, feladatok szélesebb körű kommunikálásához. A TÉR-beszélgetéseken van lehetőség munkatársaink egyéni jövőbeli elképzeléseiről, karrierterveiről is párbeszédet folytatni.

2018. év végén indítottuk el az új elektronikus dolgozói és vezetői HR önkiszolgáló rendszert, a SuccessFactorst, melynek 2020-ban a Teljesítménymenedzsment, Toborzás, Javadalmazás és Képzés moduljait használtuk.

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

Szakmai Fejlődési Rendszerünket 2020-ban is működtettük, melynek célja a munkavállalók hosszú távú elköteleződésének növelése különböző juttatások segítségével. A program elérhető mind a diplomás, mind a középfokú szellemi és a fizikai munkakörben dolgozók számára.

A vezetői utánpótlást szolgáló "karrierprogram" és az ehhez kapcsolódó fejlesztési program célja a résztvevők megtartása, motiválása és felkészítése egy lehetséges vezetői karrierútra.

## Munka-magánélet egyensúly

Az anyavállalat munkatársainak kikapcsolódását, feltöltődését, egészségét számos értékes szolgáltatással és saját fenntartású létesítménnyel támogatja. A Richter hazai munkavállalói és családtagjaik rendelkezésére állnak saját tulajdonú üdülőink, sportpályáink, uszodánk, óvodáink, orvosi rendelőink, és két évente komplex egészségügyi szűrővizsgálatot biztosítunk számukra.

Budapesten saját tulajdonú uszodát és edzőtermet, valamint sportpályát üzemeltetünk a munkavállalók és családtagjaik részére. 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. Sport szakosztályainkat helyszín biztosításával támogatjuk. Emellett rendszeres résztvevői vagyunk a Fut a cég versenysorozatnak.

A munkavállalók gyermekeinek óvodát tartunk fenn Budapesten és Dorogon.

Rugalmasságot jelent kollégáink számára a "Home Office" foglalkoztatási forma, amely meghatározott kereteken belül lehetőséget nyújt az otthonról történő munkavégzésre, és nagy népszerűségnek örvend munkavállalóink körében. Tanulmányi szerződéssel foglalkoztatott munkavállalóinknak extra szabadnapot biztosítunk a vizsgaidőszakokban. A fizikai állomány műszakkezdésre való bejutását a Richter buszjáratok bérlésével segíti.

Rugalmas munkarendben a 2020. december 31-i zárólétszámból dolgozóink több mint 52%-a dolgo-

zott, kötetlen munkarendben pedig több mint 11%-a. Részmunkaidős foglalkoztatásra is biztosítunk lehetőséget, illetve távmunka szerződéskötésre is, de ez utóbbira kis számú igény jelentkezett még eddig. A fizetés nélküli szabadságra való jogosultságot Kollektív szerződésünk szabályozza, és az alapesetekben járó jogokon felül a munkavállaló kérelmére egyéb okok fennállása esetén (pl. családi ügyek, hosszabb külföldi tartózkodás) is igényelhető.

## Juttatások

A teljesítmény iránti elkötelezettség, az eredményorientáció 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 a kulcsemberek megtartásán keresztül segítenek hozzá a magas szintű teljesítmény és az üzleti célok eléréséhez. 2020 folyamán is változatlanul működtettük a cafeteria rendszert, amely a részmunkaidőben foglalkoztatott munkatársakat is megilleti.

Béren kívüli juttatásaink a cafeteria rendszeren túl is igen sokrétűek:

- ▶ A Richter számára kiemelt fontosságú az öngondoskodás, valamint a munkavállalók egészségmegőrzésének támogatása. Az öngondoskodás elősegítése érdekében önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítést nyújtunk kollégáink részére.
- ▶ Munkatársainkra már a belépés első napjától kezdve széles körű élet- és balesetbiztosítást kötünk.
- ▶ Az adójogszabályok változása ellenére továbbra is nyújtunk iskolakezdési támogatást munkavállalóink 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 lehetősége felvenni.
- ▶ GYES, GYED támogatás: Gyermekgondozás után, az aktív munkába állást követő 3 hónapon belül igényelhető.
- ▶ Munkavállalói részvényprogramunk a hosszú távú ösztönzés eszköze: tevékenységük és elkötelezettségük elismeréseként munkatársaink az Elismert Munkavállalói Részvényjuttatási Program keretében térítésmentesen juthatnak Richter részvényekhez.
- ▶ Richter Gedeon Emléklappal és pénzjutalommal ismerjük 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 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 prevenció vizsgálatot.

- ▶ Vállalatunkon belül házi orvosi és szakorvosi szolgáltatást, továbbá gyógyszerári szolgáltatást is működtetünk.

## Képzés-fejlesztés

Munkatársaink kompetenciái és szellemi hozzájárulása elengedhetetlen feltétele a megalapozott üzleti stratégia megvalósításának. Ennek érdekében a Richter komoly hangsúlyt fektet munkatársai tudományos és szakmai képzésére, továbbképzésére.

A 2020-ban a pandémia miatt csak részben és online elindult vezetőfejlesztési programunk célja a stratégia végrehajtásához szükséges vezetői készségek fejlesztése és egy egységes vezetési kultúra megteremtése. Ennek érdekében a képzéseket elérhetővé tettük minden vezető, összesen mintegy 800 fő számára, beleértve a kékgalléros, vonalbeli vezetőket is. Párhuzamosan három fejlesztési programot indítottunk el. Ezekben – a vezetői alapképzésen kívül – lehetőséget teremtünk az egyéni fejlesztési igények megvalósításának és olyan programokat is szervezünk, amelyek a vezetői szemléletet formálják. A portfólióban a módszertanok sokszínűségére is törekedtünk, a hagyományos tréningek mellett megjelentek a workshopok, az akciótanuló csoportok és egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a digitális tanulási formák is. A Covid járvány kapcsán kialakult helyzetben minden fejlesztési programot online módon valósítottunk meg.

Az új belépőket támogató Buddy rendszerünk és a RáhanGoló beillesztési programunk tovább folytatódott 2020-ban is. A pandémiás helyzet kihívásaira reagálva sikeresen működő, korábban személyesen megtartott RáhanGoló tréningünket online formára ültettük át, mely ilyen formában 2020 ősze óta segíti az új kollégák ismerkedését a gyógyszeriparral és a Richterral, valamint lehetőséget biztosít a kapcsolatépítésre új kollégáink között. A pandémiás helyzet magával hozta a RáhanGoló előadás megújításának igényét is, hiszen az üzemi területen dolgozó kollégáink elérése online felületen sem teljes körű. 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 szervezeti átalakítások változáskezelési támogatására. Ezeket szakértők bevonásával szervezetfejlesztési projektekként igyekszünk megoldani.

A Richter hagyományosan komoly hangsúlyt fektet munkatársai tudományos fejlődésének, a nemzetközi szakmai trendek naprakész követésének folyamatos biztosítására, szakmai, nyelvi és digitális kompetenciáinak fejlesztésére. 2020-ban a COVID-19 miatt életbelépett intézkedések jelentős mértékben befolyásolták a nemzetközi és a hazai képzési piacot, és ezen keresztül nagymértékben szűkültek, illetve átalakultak a Richter munkatársak képzési lehetőségei is. A Richter a megváltozott körülményekhez gyorsan adaptálódott. A digitalizáció nyújtotta lehetőségeket kiaknázva, nagymértékű belső rendszer- és eszközfejlesztéseinek köszönhetően a második félévre a digitális átállás szinte minden képzési területen megvalósulhatott. Szeptembertől az online képzési forma gyakorlatilag 100%-os mértékben felváltotta a személyes jelenléttel járó kurzusokat nemcsak a szakmai és a nyelvi képzések, hanem még az ún. soft skill fejlesztések terén is.

## Képzésen résztvevők száma

Képzési területek	2018	2019	2020
Iskolarendszerű képzések	124	124	109
Felsőoktatási képzések	107	106	96
Alapképzés (BA, BSc)	33	41	37
Mesterképzés (MA, MSc)	23	16	11
Szakirányú továbbképzés	44	43	40
Doktori képzés (PhD)	4	4	5
Felsőoktatási szakképzés	3	2	3
Középfokú képzések (érettségi, technikus)	17	18	13
Iskolarendszeren kívüli képzések	4.623	5.500	3.685
OKJ-s szakképesítést nyújtó képzések	123	170	151
Egyéb szakképesítést nyújtó képzések	26	17	15
Jogszabályi megfeleléshez kapcsolódó képzések	736	894	730
Tanfolyamok (szakmai, informatikai, egyéb)	1.076	1.232	558
Kompetencia fejlesztő tréningek	136	132	73
Belföldi konferenciák	710	659	189
Nyelvi képzések	910	1.022	985
Vezetőfejlesztés	387	641	516
HR-programok	519	733	468
<b>Mindösszesen</b>	<b>4.747</b>	<b>5.624</b>	<b>3.794</b>

2020-ban tettük elérhetővé az érdeklődő kollégák számára a LinkedIn Learning online kurzusokat tartalmazó platform használatát is. A felületen színvonalas tananyagok találhatóak, melyekből kedvükre válogathatnak kollégáink.

Képzéseink jelentős részét igyekszünk a céghez 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. 2020-ban 118 fő vett részt ilyen kihelyezett tanfolyamon pl. a gyógyszertechnológia, informatika, adatelemzés vagy a LEAN területén.

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 szakember-utánpótlás biztosítására is. Ezt a célt szolgálja a középfokú szakképzésben és a felsőoktatásban tanulmányokat folytató fiatalok kötelező évközi és nyári szakmai gyakorlatának biztosítása is. Ennek érdekében számos partnerintézménnyel ápolunk szoros együttműködési kapcsolatot. Munkánkban – a 2019-ben útjára indított tanulófelelősi rendszer keretében – 55 tanulófelelősünk szaktudására és áldozatos munkájára támaszkodhattunk.

2020-tól, a hagyományosan nagylétszámú gyógyszerész, vegyész- és biomérnök képzések mellett, új eleme felsőoktatási együttműködéseinknek a kooperatív üzemmérnöki képzésekben való aktív részvétel. Középfokú szakképzés terén más gyógyszeripari vállalkozásokkal összefogva a 2020/21-es tanév-



ben pilot jelleggel elindítottuk duális vegyésztechnikus képzésünket is, kihasználva saját működtetésű Tanüzemeink nyújtotta lehetőségeinket budapesti és dorogi fióktelepeinken egyaránt.

Sokrétű pályaorientációs aktivitásaink között nagy szerepet kap a szakmai tartalmú gyárlátogatás és előadások szervezése középiskolai tanulóknak és felsőoktatási hallgatóknak. 2020-ban ezek a programok is virtuális körülmények között voltak megtarthatóak.

A Richter 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 2020	Státusz
Szemléletváltás projekt	Pandémia miatt az előkészítés történt meg
RG szintek kommunikációja	megvalósult
Szervezeti szintek azonosítása	megvalósult
HR digitalizáció	megvalósult
Munkarendek, munkaköri leírások felülvizsgálata	megvalósult
Duális képzés beindítása	Pandémia miatt az előkészítés és pilot megvalósítás történt meg
Célkitűzés 2021	
Szemléletváltás projekt	
Hatékony szervezet keretrendszerének kialakítása a változás, szemléletváltás tükrében	
Hatékony és ügyfélközpontú HR adminisztráció	
Utódlástervezés stratégiai- és kulcspozíciókban	
Vezetőfejlesztés: az eddiginél szélesebb és sokszínűbb vezetőfejlesztési portfólió bevezetése, kiemelten változás, hatékonyság és innováció témákban	
Egyensúly Program indítása a dolgozók fizikai-mentális egészségéért és a jó környezet fenntartásáért	
Duális képzés: vegyipari szakképzési ágazati duális képzőközpont létrehozása	

#### Munkahelyi egészség és biztonság

A Richter elkötelezett a biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésére és fenntartására, a munkavállalók egészségének megővésére a teljes vállalatcsoportnál. Nyílt és őszinte párbeszédre törekszünk a munkavállalókkal, a lakossággal, a hatóságokkal, mert hisszük, hogy az érdemi és eredményes közreműködésnek a bizalom lehet az alapja.

A Richter vezetősége és minden hierarchiai szint felelősséget vállal a munkahelyi biztonság folyamatos fejlesztésére. A kockázatok kézben tartása érdekében kiemelt figyelmet fordítunk munkavállalóink képzésére és továbbképzésére. Célunk, hogy a munkanap végén valamennyi munkavállalónkat egészségesen adjuk vissza a családjának.

A munkahelyi biztonság megteremtése a megelőzésen alapul. Biztonsági szabályaink a hazai és európai uniós jogi követelményekre épülnek, korszerű műszaki, egészségvédelmi és biztonsági megoldásokat alkalmazunk.

Stratégiai céljaink a vállalatcsoport termelő egységeinek kockázati profiljához igazodnak. Kiemelt figyelmet fordítunk munkavállalóink biztonság tudatosságának növelésére. Szerződött partnereinktől is megköveteljük a magas színvonalú biztonságtechnikai elkötelezettséget és teljesítményt.

#### Szervezeti felépítés, HS (munkahelyi egészség és biztonság) tevékenység

A biztonságtechnikai feladatok ellátását – a kémiai biztonsági szaktevékenységet leszámítva – független HS szervezetek biztosítják az egyes telephelyeken. A következő munkaerő források állnak rendelkezésre teljes munkaidőben: Budapest, Vecsés - 35 fő, Dorog - 21 fő, Debrecen - 4 fő, GR Romania - 24 fő, GR RUS - 5 fő, GR Polska - 2 fő, RTML - 5 fő.

Kémiai biztonsági szakértőink a budapesti telephelyen működnek. Feladataik közé tartozik a REACH megfelelés biztosítása, a veszélyes vegyi anyagaink CLP osztályozása és OEB kategóriákba sorolása, biztonsági adatlapjainak elkészítése, a veszélyes áru szállításhoz kapcsolódó feladatok ellátása, a sugárvédelmi szolgálat működésének koordinálása.

Az érintett telephelyeken iparbiztonsági szakemberek koordinálják a SEVESO irányelv követelményeire vonatkozó folyamatokat.

Akkreditált laboratóriumot működtetünk a munkahelyi expozíciók mérésére. Ezek előre meghatározott ütemterv, ill. igény szerint történnek. Külső laboratóriumok szolgáltatását is igénybe vesszük, amennyiben olyan vizsgálatokra van szükség, amelyeket saját erőforrásból nem tudunk megvalósítani (pl.: biológiai tényezők, helyileg ható és egészségteljes vibráció, bizonyos veszélyes vegyi anyagok).

A veszélyes vegyi anyagok paramétereit (elektrosztatikus feltöltődés, gyulladáspont, gyulladási energia, alsó robbanási határérték) a dorogi telephelyünkön vizsgálják az üzemi igények alapján.

A foglalkozás-egészségügyi ellátást külső szolgáltató biztosítja.

#### HS irányítási rendszer

ISO 45001 szerint tanúsított munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszert működtetünk az alábbi működési területeinken:

- ▶ magyarországi telephelyek (Budapest, Vecsés, Dorog: 2006-tól; Debrecen: 2021-től)
- ▶ GR Romania (2020-tól)

A cégcsoport többi tagjánál írásos eljárások biztosítják a biztonsági és egészségvédelmi követelményeknek való megfelelést.

#### Kockázati profil

A biztonságos és egészséges munkakörülmények biztosítása, a munkahelyi sérülések és egészségkárosodások megelőzése érdekében az ISO 45001 szerint tanúsított működési területeken rendszeres kockázatelemzéseket végzünk a munkavállalók által végzett tevékenységekre. A veszélyes vegyi anyagokat, munkaeszközöket és technológiákat alkalmazó üzemeknél ez kiegészül a kémiai biztonsággal, munkaeszközökkel, technológiákkal kapcsolatos kockázatmenedzsmenttel.

## Jellemző kockázatok

### Kémiai biztonság

Termelő egységeinkben az egyik legjelentősebb – munkabiztonsági és munkaegészségügyi – kockázati tényező a veszélyes vegyi anyagok használata. Elköteleztünk magunkat az 1907/2006 EK (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) rendelet végrehajtása iránt. A követelmények teljesítése érdekében centralizált eljárások kerültek kidolgozásra, melyek meghatározzák a különböző résztvevők szerepét és felelősségeit. A megfelelőség biztosításához szükséges operatív információk gyűjtése és a teljesítés az anyavállalatnál központosított.

A GR RUS, RTML, GR Polska telephelyeink REACH szempontjából nem érintettek.

A veszélyes vegyi anyagok kezelése írásbeli utasítások alapján történik, minden érintett munkahelyen elérhetők a szükséges biztonsági adatlapok. Munkavállalóinkat rendszeresen oktatjuk a veszélyes vegyi anyagokkal kapcsolatos kockázatokról, kockázatkezelési intézkedésekről. MEB politikánkban is hangsúlyos elem a technológiák zártágának biztosítása (intermedierek regisztrálás követelmény).

2020-ban megkezdődött a Richter kémiai biztonság szakértői munka támogatására szolgáló IT rendszer újratervezése és fejlesztése.

A cég szállítmányozásában érintett közlekedési útvonalak (közút, vasút, légi- és tengeri) a szabályzatok szerinti veszélyes áru besorolását kompetens szakértőink végzik. Belső eljárásainkkal és ADR biztonsági tanácsadóink ellenőrzési tevékenységével támogatjuk a biztonságos és követelményeknek megfelelő veszélyes áru szállítványozási előkészítést, feladási eljárást és vásárolt veszélyes áru fogadást, tárolást.



## 2020 legfontosabb biztonságtechnikai vonatkozású fejlesztései:

Kockázat	Magyarország	GR Romania
veszélyes vegyi anyag expozíció kockázatának csökkentése	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ hatóanyaggyártó technológiák zártágának növelése (poradagolók, zárt rendszerű lefejtők telepítése)</li> <li>▶ helyi elszívások létesítése</li> <li>▶ elszívó fülkék telepítése/felújítása</li> <li>▶ HPLC készülékek oldószergyűjtőjéhez biztonsági kupakok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ laboratóriumi berendezések és műszerek beszerzése, elszívóvezetékek cseréje, központi elszívórendszerek telepítése</li> </ul>
veszélyes vegyi anyag expozíció csökkentése, zárt rendszerű technológiák tömör, modern berendezésekkel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ veszélyes folyadékot tároló tartályok cseréje plusz nitrogénpárnával ellátva</li> <li>▶ nyomásbiztosított berendezések cseréje</li> </ul>	
munkakörnyezeti feltételek javítása	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ nyílászárók cseréje</li> <li>▶ megvilágítás korszerűsítés</li> <li>▶ burkolatjavítás</li> <li>▶ csúszásmentesítés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ korszerűsítés, a termelési részlegeken belüli terek átrendezése és a kiegészítő tevékenységek fejlesztése</li> </ul>
munkabiztonság fejlesztése	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ lángzárok cseréje</li> <li>▶ tűzgátló szekrények telepítése/cseréje</li> <li>▶ biztonsági világítás korszerűsítés</li> <li>▶ biztonsági vágóeszközök rendszerbe állítása</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ félautomata hordómosó gép és hordószállító kocsi beszerzése</li> </ul>
ergonómiai kockázatok csökkentése	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ergonómiai kockázatértékelési módszertan fejlesztése</li> <li>▶ kézi anyagmozgatás kiváltása (emelő berendezések, emelőasztalok)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ergonomikus bútorok beszerzése és beszerelése irodák és laboratóriumok számára</li> </ul>
munkahelyi zajexpozíció csökkentése	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ zajvédő fal építése</li> <li>▶ hangszigetelt ajtó beépítése</li> <li>▶ hangelnyelő elemek beépítése fokozott figyelmet igénylő munkakörnyezetben (padló, álmennyezet, paravánok, függönyök)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ zajcsillapítók telepítése a légkondicionáló rendszerekhez, a kompresszorállomás hangszigetelése és hatékonyabb kompresszor beszerzése</li> </ul>
biológiai tényezők kockázatkezelése	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ szellőztetett állattartó dobozok beszerzése</li> <li>▶ állatházi falfelületek burkolása</li> </ul>	
képzés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ e-learning tananyagfejlesztés (ergonómia, tűzvédelmi szakvizsga, új belépők biztonságtechnikai felkészítése)</li> <li>▶ oktatófilm (emelőgép kezelés, technikai terekben történő munkavégzés)</li> </ul>	
IT fejlesztés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ MEB IT v2 specifikálás</li> <li>▶ MEB IT modulok fejlesztése (rákkeltő anyagok bejelentése, feladatdelegáló, egyéni védőeszköz kiadás)</li> </ul>	
tűzvédelmi kockázatok csökkentése, vészhelyzeti reagálás fejlesztése	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ oldószergőz érzékelő hálózat bővítése és a felügyeleti rendszer fejlesztése</li> <li>▶ laboratóriumok kollektív műszaki védelmi berendezéseinek kiépítése (szem- és vészuhanyok)</li> <li>▶ biztonsági világítás fejlesztése</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ a tűzjelző- és riasztórendszer bővítése</li> </ul>

Kockázat	GR RUS	RTML
veszélyes vegyi anyag expozíció kockázatának csökkentése	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gázálcok beszerzése a porkimérő és oldószeres helyiségekbe</li> <li>▶ HPLC-k jelentette expozíció csökkentése</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ folyékony és gyúlékony veszélyes anyagok töltése nitrogén alatt, zárt rendszerben</li> <li>▶ centrifugák zártágának növelése (felfújható tömítésekkel)</li> </ul>
munkakörnyezeti feltételek javítása	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ szagelszívás kijavítása a füstgázszekrényben</li> </ul>	
tűzvédelmi kockázatok csökkentése, vészhelyzeti reagálás fejlesztése	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ tűzjelző rendszer kiépítése</li> <li>▶ kiűrtési terv készítése</li> <li>▶ ajtózárt feloldó rendszer telepítése</li> <li>▶ vészuhanyok telepítése</li> </ul>	



## Munkavédelem – tűzvédelem – gépbiztonság – iparbiztonság

A cégcsoportnál jellemző munkahelyi kockázatok:

Termelő vállalatoknál	veszélyes vegyi anyag expozíció	minden telephelyen
	tűz- és robbanás-veszély	
	elektrosztatikus feltöltődés	
	(veszélyes) munkaeszközök	
	(veszélyes) technológiák	
	nyomás alatti folyadékok/gázok	
	zajexpozíció	
	fulladásveszély	
	vágás/szúrás	
	égési sérülés	
	magasban végzett munka	
	kézi anyagmozgatás	
	pszichoszociális kockázatok	
	ergonómiai kockázatok	
irodai munka (ülőmunka, képernyő előtti munkavégzés)		
közúti közlekedés		

### Kockázatkezelés

A kockázatértékelések eredményeit és a kockázatkezelési intézkedéseket, fejlesztéseket kommunikáljuk munkavállalóinkkal és képviselőikkel. Az üzemekben, laboratóriumokban kollektív műszaki védelemmel csökkentjük a kockázatokat (zárt technológiák, biztonsági berendezések/burkolatok, szellőztető rendszerek, helyi elszívások, stb.). Az egyéni védőeszköz juttatás az adott munkakör kockázatainak függvényében történik.

Főbb kockázatkezelési intézkedéseink:

- ▶ rendszeres – munkakör és kockázati profil függő – foglalkozás-egészségügyi monitoring
- ▶ kollektív műszaki védelem (előnyben az egyéni védelemmel szemben)
- ▶ egyéni védelem a veszélyes vegyi anyag expozíció és egyéb kockázatok ellen
- ▶ kockázatkommunikáció, oktatás
- ▶ a biztonságtechnikai megfelelőség folyamatos kontrollja: belső auditok, biztonságtechnikai szemlék (safety walk)
- ▶ zárt rendszerek, berendezések, időszakos vizsgálatok, tervszerű megelőző karbantartás

A kockázatkezelés része a beruházás/felújítás/karbantartás tervezés. Ez szoros együttműködésben zajlik a beruházási és karbantartási szervezetekkel.

### Foglalkozás-egészségügyi monitoring

Minden új belépő előzetes – a leendő munkakörének megfelelő protokoll szerinti – munkaalkalmassági vizsgálaton vesz részt. Ezt követően munkavállalóink a kockázati profiljukhoz igazodó munkaalkalmassági vizsgálatokon vesznek részt 1/2 - 1 éves gyakorisággal.

## HS célok, programok

A Richter kockázati profilja alapján stratégiai céljainkat az alábbiak szerint határoztuk meg:

- ▶ munkavállalóink képzése, tájékoztatása, biztonság tudatosságának fejlesztése
- ▶ a külső érdekelt felek tájékoztatása, közreműködés hatóságokkal, intézményekkel
- ▶ a kémiai biztonság keretében
  - a készítmény- és hatóanyaggyártó technológiák zártágának biztosítása, ezáltal a veszélyes vegyi anyag expozíciók megakadályozása, a tűzvédelmi és robbanásbiztonsági kockázatok csökkentése
  - a rákkeltő, mutagén anyagok – lehetőségek szerinti – helyettesítése
  - a súlyos ipari balesetek megelőzése
- ▶ a munkaeszközök, munkahelyek kockázatainak kezelése
- ▶ az ergonómiai kockázatok csökkentése
- ▶ a pszichoszociális kockázatok csökkentése
- ▶ a helyileg ható és egészséget rezgés expozíció mérséklése
- ▶ sugárvédelmi kockázatkezelés az érintett munkahelyeken
- ▶ a biológiai tényezők kockázatainak csökkentése
- ▶ kollektív védőeszközök alkalmazása, az egyéni védőeszközök okozta megterhelés csökkentése
- ▶ vészhelyzeti felkészültségünk folyamatos magas szinten tartása.

## Általános és specifikus HS képzési programok, munkavállalói kommunikáció

Minden új munkavállalónk a munkakörének megfelelő alapképzésben részesül, ami – szintén munkakör-specifikus – biztonságtechnikai felkészítéssel egészül ki. Ezt követően évente – a HS szervezet által összeállított – biztonságtechnikai tematika mentén oktatjuk munkavállalóinkat. A speciális szak-képzettséget igénylő munkakörökben dolgozókat a jogszabályi előírásoknak megfelelően képezzük. A munkavállalóinkkal történő konzultáció a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kérdésekről egyrészt a biztonságtechnikai szervezeteken, másrészt a választott munkavédelmi képviselőkön keresztül valósul meg.

A biztonságtechnikai szervezettel történő közvetlen kommunikáció minden munkavállalónk számára biztosított személyesen és elektronikus formában is.

## Megfelelőség értékelés

A kockázatkezelések visszacsatolását a rendszeres belső auditok, biztonságtechnikai szemlék (safety walk) jelentik.

A felsővezetés számára rendszeresen adunk tájékoztatást biztonságtechnikai teljesítményünkről: az MSZ ISO 45001 szerint tanúsított területeken vezetőségi átvizsgálás formájában, másról:

- ▶ GR RUS: Az egyes részlegek vezetői felelnek azért, hogy beosztottjaik betartsák a HS előírásokat, és hogy a korrekciós intézkedések is időben megvalósuljanak. A kockázatértékelési és veszély-azonosítási mátrixokat a részlegvezetők állítják össze.

- ▶ RTML: A biztonságért felelős bizottság félévente egyszer ülésezik, ahol megvitatják a biztonsággal kapcsolatos főbb incidenseket, eseményeket, illetve egyeztetik a szükséges intézkedéseket a vezetőséggel.

Szerződéses partnereink biztonságtechnikai megfelelőség értékelésére is nagy hangsúlyt fektetünk: rendszeres auditokon, helyszíni szemléken győződünk meg a Richter által elvárt színvonal teljesítéséről.

## Munkahelyi balesetek, események

### Munkabaleseti statisztika

	Budapest, Vecsés			Dorog			Debrecen			RTML		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
3 napot meghaladó munkaképtelenség	40	53	47	5	13	9	0	1	0	0	0	2
1000 főre eső munkabaleset (gyakorisági mutató)	8,5	11,5	10,6	4,9	12,4	8,5	0	3,1	0	0	0	5
1000 főre eső munkaképtelen nap	127,8	235,3	293,5	186,6	178,3	129,9	0	53,3	0	0	0	55
1 balesetre jutó munkaképtelen nap (súlyossági mutató)	15,1	20,4	27,7	38,4	14,4	15,2	0	17	0	0	0	11

	GR Romania			GR RUS			GR Polska		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
3 napot meghaladó munkaképtelenség	0	0	0	0	0	1	3	3	3
1000 főre eső munkabaleset (gyakorisági mutató)	0	0	0	0	0	2	5,8	5,8	3,7
1000 főre eső munkaképtelen nap	0	0	0	0	0	30	309,3	530,1	27,1
1 balesetre jutó munkaképtelen nap (súlyossági mutató)	0	0	0	0	0	15	31,8	91	7,33

### A munkabalesetek jelleg szerinti megoszlása

	Budapest, Vecsés			Dorog			Debrecen			RTML		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Esés, elcsúszás	9	14	10	2	2	4	0	1	0	0	3	3
Vágás, szúrás	2	3	3	0	3	1	4	3	0	3	21	21
Marás, mérgezés	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Égés, forrázás	2	3	2	1	1	0	2	0	0	0	3	3
Szemsérülés	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Ütés, beszorulás, becsípődés	15	22	13	2	2	3	2	2	0	1	2	2
Egyéb (izületi húzóadás, rándulás)	12	10	16	0	5	0	0	0	0	3	4	4
Gépi, technológiai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Áramütés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	GR Romania			GR RUS			GR Polska		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Esés, elcsúszás	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Vágás, szúrás	0	0	0	0	0	1	2	0	0
Marás, mérgezés	0	0	0	0	0	0	0	0	1
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 (izületi húzóadás, rándulás)	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Gépi, technológiai	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Áramütés	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2020-ban 1 fokozott expozíciós esetet jelentettünk be a budapesti telephelyen; foglalkozási megbetegedés nem fordult elő. A cégcsoport többi tagjánál sem fokozott expozíció, sem foglalkozási megbetegedés nem történt.

A munkabalesetek és egyéb események kivizsgálásának eredményéről, tanulságairól és az elrendelt helyesbítő tevékenységekről tájékoztatjuk az érintetteket, és mindezt beépítjük a biztonságtechnikai kommunikációnkba is. A magyarországi telephelyeken online elérhetők a naprakész statisztikák, esetleírások és elrendelt intézkedések.

## Vészhelyzeti felkészültségünk

### Súlyos ipari balesetek elleni védekezés (SEVESO irányelv alkalmazása)

Magyarországon a SEVESO szabályozás hatálya alá tartoznak az alábbi telephelyeink:

- ▶ Vecsés – küszöbérték alatti
- ▶ Budapest – alsó küszöbértékű
- ▶ Dorog – felső küszöbértékű veszélyes üzemnek minősül.

A debreceni telephely, GR Romania, GR RUS, GR Polska és az RTML nem tartozik a SEVESO előírások hatálya alá.

A súlyos ipari balesetek megelőzése érdekében – a jogszabályok által előírt dokumentációs formában – kockázatértékelést végzünk, védelmi terveket készítünk. Ezeket folyamatosan aktualizáljuk, és a Katasztrófavédelem – iparbiztonsági hatóság – jóváhagyása után a hatókörbe tartozó lakossággal is ismertetjük.

A tanúsított MEBIR-be ágyazva (a magyarországi telephelyeken) minden területre és a külső munkavállalókra is kiterjedő biztonságirányítási rendszert építünk ki. A rendszer megfelelését a teljesítménymutatók és a védelmi zárok folyamatos figyelésével és felülvizsgálatával biztosítjuk.

### ATEX

A 2014/34/EU direktíva értelmében a budapesti, dorogi és debreceni telephelyekre vonatkozóan elkészítettük és folyamatosan naprakészen tartjuk a robbanásvédelmi dokumentációt, amelyben foglalt munkahelyi robbanásveszély lehetséges kialakulásáról és a meghozott óvintézkedésekről, az intézkedések, védelmi rendszerek működési elvéről folyamatos tájékoztatást adunk mind a felsővezetés, mind munkavállalóink számára.



## Mentési gyakorlatok

A lehetséges vészhelyzetekre történő reagálásunkat tűzvédelmi és egyéb mentési tervek szabályozzák, melyek kitérnek a külső munkavállalók mentésére is; ezek gyakoroltatása rendszeres.

### Vészhelyzeti beavatkozásra hivatott szervezetek az egyes telephelyeken

Budapest	létesítményi tűzoltóság
Vecses	hivatásos tűzoltóság
Dorog	létesítményi tűzoltóság
Debrecen	hivatásos tűzoltóság
GR Romania	létesítményi tűzoltóság vagy hivatásos tűzoltóság (a vészhelyzet súlyosságának függvényében)
GR RUS	► szerződés a helyi tűzoltósággal ► minden részlegnek van egy csoportja (műszakonként 5 fő), akik tűzoltó személyzetként vannak kiképezve
GR Polska	hivatásos tűzoltóság
RTML	létesítményi tűzoltóság

### 2020-ban történt vészhelyzeti beavatkozások

Budapest	2 beavatkozást igénylő riasztás
Vecses	nem volt beavatkozás
Dorog	3 valós éles, beavatkozást igénylő riasztás
Debrecen	nem volt beavatkozás
GR Romania	nem volt beavatkozás
GR RUS	nem volt beavatkozás
GR Polska	nem volt beavatkozás
RTML	nem volt beavatkozás



## Környezetünkért

Vállalatcsoportunk elkötelezett aziránt, hogy csökkentse működésének környezetre gyakorolt hatását. Ennek érdekében a környezetvédelmi szempontok beépülnek a kutatás-fejlesztésbe, a működési folyamatokba, valamint a beruházási döntésekbe.

### 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 kiszerelt készítmény gyártása történik. A debreceni gyártások környezetvédelmi kockázata a biotechnológia sajátossága miatt nem tekinthető jelentősnek.

A budapesti és dorogi gyártóhelyeinken 2001 óta rendelkezünk tanúsított, az ISO 14001 szabvány szerinti Környezetközpontú Irányítási Rendszerrel (KIR). A rendszer megfelelőségét a háromévente (legutóbb 2019-ben) megtartott újratanúsító auditok és az éves felülvizelési auditok sikere is igazolja. 2016-ban megszereztük a tanúsítást a debreceni biotechnológiai üzemünkre is, így már valamennyi hazai gyártóhelyünkre érvényes a KIR tanúsítvány.

Ezzel párhuzamosan fejlesztjük termelő leányvállalataink környezetvédelmi folyamatait is, melynek keretében a romániai egységünk szintén megszerezte az ISO 14001 szabvány szerinti tanúsítást a saját környezetirányítási rendszerére.

Európai termelő leányvállalataink (GR Polska, GR RUS, GR Romania) csak gyógyszerkészítmények előállításával foglalkoznak. A tevékenység gyógyszeripari minőségbiztosítás szempontjából igen szigorúan szabályozott és ez magában hordozza számtalan olyan előírást, amely egyúttal biztosítja, hogy ezen vállalatokat mind környezetvédelmi, mind munkabiztonsági, foglalkozás egészségügyi szempontból mérsékelt kockázatúnak lehessen tekinteni. Ezt erősíti tovább az a tény, hogy a felhasznált anyagok igen nagy része beépül a termékbe, csak igen kis hányada válik hulladékká.

Indiai létesítményünkben (Richter Themis - RTML) gyógyszerhatóanyagokat gyártunk, ami vegyipari tevékenység, és amelynek környezeti hatása jelentősnek tekinthető. A gyár a termelés folyamatait tekintve bármely dorogi hatóanyaggyártó üzemünkhöz hasonlítható, kiegészítve mindazokkal a kiszolgáló funkciókkal, amelyek egy önálló létesítmény működtetéséhez szükségesek (raktározási, logisztikai, energiaellátási, szennyvízkezelési stb. feladatok). Az RTML esetében jelentős feladat a jellemzően más éghajlati adottságokhoz, előírásokhoz, (munka)kultúrához történő alkalmazkodás. A gyár rendelkezik környezetvédelmi menedzsment rendszerrel (környezetvédelmi politikával, célokkal-programokkal, eljárásokkal), de ez a rendszer jelenleg még nem tanúsított.

### Kiemelt környezetvédelmi célok

A Környezeti Politikában megfogalmazottak elérésére öt éves periódusokban célokat, előirányzatokat és az ezek megvalósítását szolgáló programokat határozzuk meg. A jelenleg érvényes céljaink a 2017–2021-es időszakot ölelik fel, a periódus legfőbb célkitűzései az eddigi eredmények megőrzése, környezeti kibocsátásaink alacsony szintjének fenntartása. Környezetvédelmi Politikánk és az ehhez kapcsolódó céljaink, programjaink csak magyarországi telephelyeinkre vonatkoznak.

Tovább folytatjuk a gyártástechnológiák műszaki infrastruktúrájának fejlesztését, a technológiai berendezések, a csatornahálózat, a szennyvízkezelés és az anyagtárolás korszerűsítését. A Környezetvédelem terén a jövőben az egyik legnagyobb kihívást a körkörös gazdasági modellhez való csatlakozás jelenti. Ennek célkitűzése, a hulladékok közel 100%-os újrahasznosítása, lokális (vállalati) szinten csak kismértékben valósítható meg (minőségbiztosítási és egyéb okból), de ha feljebb emelkedünk a vállalati szinten, akkor meg tudunk felelni ennek az elvárásnak azzal, ha a Richter olyan módon gyűjti, szelektálja a hulladékait, hogy az mások számára hasznosítható nyersanyag- és energiaforrás lehessen. Ezen kívül erőfeszítéseket teszünk a hulladékok mennyiségének csökkentésére is.

## Jogi megfelelés

Az Egységes Környezethasználati Engedélyben foglaltak végrehajtását az illetékes hatóságok évente helyszíni szemlével összekötve ellenőrzik. Leányvállalataink esetében is a legfontosabb cél a jogszabályi megfelelés biztosítása (compliance).

Bírság kivételére 2020-ban sem magyarországi telephelyeinken, sem külföldi leányvállalatainknál nem került sor.

## Klímvédelem

Tisztában vagyunk az energia- és vízfelhasználás környezeti hatásaival, ezért Energia Politikánkat szem előtt tartva és alkalmazva törekszünk ezek minimalizálására, ezzel is elősegítve a nemzetközi egyezményekben rögzített klímapolitikai célok megvalósulását. Cégünk 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.

A Richter 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. 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, hőveszteségeink 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.
- ▶ Az elmúlt 10 évben a magyarországi telephelyek villamosenergia-felhasználása 16,1%-kal emelkedett, a hőenergiafelhasználása 20,5%-kal csökkent.

## 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.
- ▶ Az elmúlt 10 évben a magyarországi telephelyek vízfelhasználása 5,8%-kal csökkent.

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. Indiai és oroszországi egységünk esetében a szennyvízkibocsátás környezeti hatásának mérséklését szolgáló intézkedéseket valósítottunk meg.

## Gyógyszerek a környezetben

Az élővizekben megjelenő és az Európai Unió által kiemelt figyelemmel kísért 3 gyógyszerhatóanyag közül a hormonális hatású hatóanyagok esetében érintett cégünk. Széles körű tanulmányok alapján megállapítást nyert, hogy a környezetben előforduló gyógyszerhatóanyagok forrása 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. A Richter mindenben támogatja ezen erőfeszítéseket és élünk a kínálkozó együttműködési lehetőségekkel. Ismereteink bővítése érdekében megvizsgáltuk kibocsátott szennyvizeinket a fenti hatóanyagokra, kísérleteket folytatunk ezen anyagok eltávolítására és további monitorozó vizsgálatokat végzünk a jövőben.

## 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 az alternatívája környezetvédelmi vagy egészségügyi szempontból még kevésbé lenne elfogadható. Ezekben az esetekben az eljárás során biztonságos gyártási körülményeket teremtünk.

## Levegőszennyezés

Magyarországi telephelyeinken 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 (Best Available Techniques) 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, illékony anyagok esetében az előírtnál jelentősen kisebb mennyiséget bocsátunk a környezetbe.

A leányvállalatok közül elsősorban oroszországi leányvállalatunk tett jelentősebb lépéseket a levegőbe történő kibocsátásának csökkentése érdekében, több műszaki és menedzsment intézkedés bevezetésével.

## 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, jelentős része energiahasznosítás mellett. A más módon nem ártalmatlanítható veszélyes hulladék végleges lerakóba kerül. Veszélyes hulladékot nem exportálunk és nem importálunk.

A korszerű hulladékgazdálkodás követelményeinek megfelelően (körkörös gazdasági modell) igyekszünk növelni az újrahasznosítható hulladékok részarányát, illetve csökkenteni a kibocsátott hulladékok mennyiségét. Ennek elérésére kiterjesztettük a szelektív hulladékgyűjtés rendszerét, újra szerveztük a kommunális hulladékgyűjtést és elkezdtünk kiépíteni egy központosított hulladékmenedzsment rendszert.



A dorogi fióktelepen megépült egy szennyvíziszap víztelenítő rendszer, amivel jelentősen tudjuk a keletkező hulladék mennyiségét és egyben az ártalmatlanításának költségeit is csökkenteni.

Budapesten megkezdtük egy új Központi Hulladékgyűjtő létesítmény tervezését.

A hulladékmenedzsment területén elsősorban lengyelországi leányvállalatunk tett jelentősebb lépéseket (hulladékszállítványok megfelelőségének és nyomon követhetőségének fejlesztése)

## 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. Hangsúlyozni kell, hogy a jelenlegi tevékenységünk során a talaj/talajvíz szennyezés kizárt a megfelelő műszaki intézkedéseknek köszönhetően.

Vecsési telephelyünkön lépéseket tettünk a talajszennyezés végleges felszámolására is.

Debreceni Fióktelepünk zöldberuházás volt, talaj/talajvíz szennyezés nincs, a felszín alatti vizek minősége nem igényel kezelést.

## Költségek és ráfordítások

A táblázatokból látható, hogy évről-évre 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.

	2018						
	Budapest (Mft)	Dorog (Mft)	Debrecen (Mft)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
<b>Összes környezetvédelemhez is tartozó beruházás (közvetlen + integrált)</b>	<b>2.241</b>	<b>2.855</b>	<b>423</b>	<b>1.980.895</b>	<b>22.063.498</b>	<b>0</b>	<b>10.032.156</b>
ebből környezetvédelmi rész (közvetlen + integrált kv része)	221	796	21	19.742	2.056.540	0	2.182.498
Közvetlen környezetvédelmi beruházások	128	378	17	0	1.702.332	0	0
légszennyezés	0	54	0	0	0	0	0
vízszennyezés	3	166	17	0	1.702.332	0	0
talaj, talajvíz	70	153	0	0	0	0	0
veszélyes hulladékok	41	0	0	0	0	0	0
egyéb	14	5	0	0	0	0	0
Integrált környezetvédelmi beruházások	2.113	2.477	406	1.980.895	20.361.166	0	10.032.156
ebből környezetvédelmi rész	93	418	4	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)
<b>Összes környezetvédelemhez is tartozó beruházás (közvetlen + integrált)</b>	<b>2.325</b>	<b>3.162</b>	<b>402</b>	<b>105.408</b>	<b>40.581.127</b>	<b>80.308</b>	<b>12.698.910</b>
ebből környezetvédelmi rész (közvetlen + integrált kv része)	482	478	229	104.803	22.008.924	7.051	2.492.603
Közvetlen környezetvédelmi beruházások	283	447	228	104.579	18.028.692	0	0
légszennyezés	0	41	0	0	0	0	0
vízszennyezés	114	324	178	0	17.411.026	0	0
talaj, talajvíz	134	58	13	0	0	0	0
veszélyes hulladékok	1	22	0	0	617.666	0	0
egyéb	33	1	37	104.579	0	0	0
Integrált környezetvédelmi beruházások	2.041	2.715	175	829	22.552.435	80.308	12.698.910
ebből környezetvédelmi rész	199	31	2	224	3.980.232	7.051	2.492.603

	2020						
	Budapest (Mft)	Dorog (Mft)	Debrecen (Mft)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
<b>Összes környezetvédelemhez is tartozó beruházás (közvetlen + integrált)</b>	<b>3.107</b>	<b>2.552</b>	<b>31</b>	<b>7.586.843</b>	<b>42.000.339</b>	<b>520.690</b>	<b>19.936.721</b>
ebből környezetvédelmi rész (közvetlen + integrált kv része)	263	320	1	109.940	33.726.063	111.221	1.878.062
Közvetlen környezetvédelmi beruházások	56	281	1	85.641	32.328.236	106.943	0
légszennyezés	0	34	0	0	0	0	0
vízszennyezés	0	5	0	0	32.328.236	97.443	0
talaj, talajvíz	49	66	0	12.848	0	0	0
veszélyes hulladékok	1	152	1	0	0	0	0
egyéb	6	24	0	72.794	0	9.500	0
Integrált környezetvédelmi beruházások	3.050	2.271	30	7.501.201	9.672.103	413.747	19.936.721
ebből környezetvédelmi rész	206	39	0	24.299	1.397.827	4.278	1.878.062

	2018						
	Budapest (eFt)	Dorog (eFt)	Debrecen (eFt)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
<b>A környezetvédelmi szolgáltatást végző vállalkozásnak fizetett összegek</b>							
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
<b>Gazdasági szervezeten belüli folyó környezetvédelmi ráfordítások</b>							
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
<b>Összesen</b>	<b>995.839</b>	<b>1.059.225</b>	<b>79.625</b>	<b>2.360.841</b>	<b>5.959.929</b>	<b>453.576</b>	<b>15.816.739</b>

	2019						
	Budapest (eFt)	Dorog (eFt)	Debrecen (eFt)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
<b>A környezetvédelmi szolgáltatást végző vállalkozásnak fizetett összegek</b>							
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
<b>Gazdasági szervezeten belüli folyó környezetvédelmi ráfordítások</b>							
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
<b>Összesen</b>	<b>1.070.920</b>	<b>1.012.365</b>	<b>58.921</b>	<b>3.601.423</b>	<b>14.135.081</b>	<b>606.916</b>	<b>14.737.270</b>



	2020						
	Budapest (eFt)	Dorog (eFt)	Debrecen (eFt)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
<b>A környezetvédelmi szolgáltatást végző vállalkozásnak fizetett összegek</b>							
külső laboratóriumok szolgáltatása	0	0	0	10.889	3.594.341	0	3.200.830
szilárd, nem veszélyes hulladék elszállítása, ártalmatlanítása	58.337	2.285	362	103.590	698.948	342.806	0
veszélyes hulladék ártalmatlanítása	388.864	756.033	10.335	49.967	8.091.438	73.341	2.406.612
szennyvíz csatornahálózaton keresztül történő elszállítása	405.507	5.238	20.656	177.336	0	0	2.604.951
<b>Gazdasági szervezeten belüli folyó környezetvédelmi ráfordítások</b>							
levegő tisztaság védelme	3.960	11.860	0	2.474.723	0	19.197	0
szennyvíz kezelés	62.625	513.855	14.433	23.833	336.166	0	7.120.044
szilárd, nem veszélyes hulladék kezelése	23.521	0	1.312	24.860	512.105	0	0
veszélyes hulladék kezelése	98.909	0	16.358	0	0	0	0
talaj és felszín alatti vizek védelme	80.011	2.091	188	0	0	0	0
zaj és rezgés elleni védelem	1.005	1	0	0	0	0	0
környezetvédelmi kutatás és fejlesztés	0	0	0	0	0	0	0
laborok működtetése	8.379	10.588	0	205.095	0	800	0
környezeti irányítási rendszer működtetése	1.147	0	0	810.912	0	0	0
egyéb	9.240	1.466	3.678	296.978	0	0	0
<b>Összesen</b>	<b>1.141.505</b>	<b>1.303.417</b>	<b>67.322</b>	<b>4.178.183</b>	<b>13.232.998</b>	<b>436.144</b>	<b>15.332.437</b>

További környezetvédelmi adatok a 4. számú mellékletben találhatóak.

#### Környezetvédelemmel kapcsolatos hosszú távú stratégiai célok – anyavállalat

	Célkitűzés 2020	Teljesülés 2020
Kibocsátási határértékek betartása, ne legyen határérték túllépés.	0	0
A levegőminőség védelmében a felhasznált oldószerek maximum 5%-a kerülhet a környezetbe.	5%	1,5%
A körkörös gazdaság elvének értelmében hulladékaink több mint 65%-át hasznosításra adjuk át.	>65%	73%

## Közösségeinkért – társadalmi programok

Kötelességünknek érezzük, hogy lehetőségeinkhez mérten társadalmi programjainkkal támogassuk a közösségi célokat. Ezen támogatásokat a Richter Csoport elsősorban a tevékenységéhez kapcsolódó három fő területen nyújtja, ezek az egészségügy, a természettudományos oktatás és a női fókuszú kezdeményezések. Ebben a fejezetben néhány példát mutatunk be CSR tevékenységünkre a tavalyi évben.

### Az egészségügy támogatása

Vállalatcsoportunk társadalmi szerepvállalásának zászlóshajója Magyarországon a **Richter Egészségváros** program, amely 2009 tavaszán indult egészségtudatosságot, megelőzést népszerűsítő kezdeményezésként. A Richter Egészségváros egészsnapos, ingyenes rendezvényei során az egyén egészségtudatosságra nevelése és a helyi egészségügyi intézményért való felelősségvállalás közös célja kapcsolódik. Aki az ingyenes szűréseken, tanácsadásokon vagy előadásokon részt vesz, nemcsak önmagáért tesz, hanem helyi egészségügyi intézetének eszközbeszerzését is segíti. Minden aktivitásért 300 forintnak megfelelő adománypont jár, ami a nap végén hozzáadódik a Richter által felajánlott kétmillió forintos alapadományhoz. Így módon 2020 végéig 82 városban 192.139 résztvevő 422.912.800 forint adományt gyűjtött. A támogatott intézmények az összeget többek között röntgenberendezések, lélegeztető gépek, terheléses EKG rendszerek, intenzív betegőrző monitorok, koraszülött inkubátor beszerzésére, tüdőszűrő berendezések felújítására, minilabor mobil szűrővizsgálatokhoz, és sok egyéb fejlesztésre fordították.

Orosz leányvállalatunk, a Gedeon Richter Pharma 2020-ban folytatta társadalmi kampányát a skizofrénia terápiás területén. A népszerű orosz „Secrets” YouTube-csatornával együttműködve egy dokumentumfilmet jelentetett meg **„Skizofrénia esetén”** címmel. A film középpontjában az egyik legrejtélyesebb és legbonyolultabb mentális betegség áll, a skizofrénia, amelyet rengeteg mítosz és félelem övez. A projekt elsődleges célja az volt, hogy megsemmisítse a témával kapcsolatos előítéleteket, és objektív perspektívát kínáljon fel a skizofrén betegek mindennapi életviteléről. A nézők különböző szemszögek-ből tekinthetik meg a skizofréniát – rokonok, pszichiáterek, szociális munkások és maguk a betegek szemével. A betegek megosztják saját tapasztalataikat egy nehéz út megtételéről attól kezdve, hogy tudomást szereztek a diagnózisról egészen a normális társadalmi életbe való részleges vagy teljes visszatérésig. Rokonaik tapasztalataikról és kételyeikről, megbélyegzésükről és félelmeikről beszélnek – nemcsak a sajátjaikról, hanem a szomszédokról vagy ismerősökről is, akik sokszor pejoratív tulajdonságokkal ruházzák fel a skizofrén betegeket. Emellett a szakemberek álláspontja is bemutatásra kerül. A film választ ad olyan kérdésekre, mint mi a skizofrénia, mik a lehetséges tünetei, hogyan lehet alkalmazkodni a változásokhoz, szocializálódni. A videót több mint egymillióan látták.

Az egészségügyet támogató magyarországi alapítványaink közül kiemelt jelentőségű a **Richter Gedeon Rt. a Magyar Egészségügyért Alapítvány**. 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 Richter a kardiovaszkuláris, a központi idegrendszeri, illetve a mozgásszervi területeket részesíti előnyben, illetve a számára fontos terápiás területeken működő betegszervezetek igényeit veszi figyelembe.

## Az oktatás támogatása

Stratégiánkban meghatározó a folyamatos kutatás-fejlesztési tevékenység fenntartása, amelyhez elengedhetetlennek tartjuk a jövő szakembereinek megfelelő képzését, az utánpótlás-nevelés támogatását. Az oktatás támogatása széles körű: támogatjuk a tehetséges közép- és felsőfokú, valamint PhD tanulókat 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. A fiatalokkal való kapcsolat építésében folyamatosan újítjuk a lehetőségeket, olyan utakat és módszereket, eszközöket keresünk, amely számukra is vonzó, interaktív és jól motiválja őket.

A Richter 2004 óta rendez 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 tartanak 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.

Cégünk elkötelezett, hogy segítse a fiatalokat tanulmányaik során, mivel bízunk benne, hogy a ma diákjaiból válhatnak a holnap tudósai és kutatói. Ezért fektetünk be olyan projektek támogatásába, amelyek célja, hogy felkeltsük a hallgatók érdeklődését a természettudományok iránt.

A Richter Gedeon Alapítvány a Magyar Kémiaoktatásért égisze alatt, a Magyar Kémioktatásért díj keretében 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. 2020-ban közel 60 diákot fogadtunk a program keretében.

A Gedeon Richter Romania **„Științescu Mureș”** oktatási projekt támogatása is egy lépés ebbe az irányba. A Științescu Mureș a Maros megyei legnagyobb STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) finanszírozási program, amelyet a Maros Községi Alapítvány szervez. A program segítségével olyan oktatási projektek valósulnak meg, amelyek célja, hogy segítsék a diákoknak felfedezni a természettudományok izgalmas részleteit. A Richter az első olyan cég, amely egy adott tudományág megcélzásával külön alapot támogat. A „ȘTIINȚESCU - RICHTER for Chemistry” küldetése, hogy lehetővé tegye a hallgatóknak a kémia szépségének felfedezését olyan projekteken keresztül, amelyek gyakorlati tevékenységekbe, kísérletekbe vonják be őket. Ez a különleges alap arra ösztönzi a tanárokat, hogy tegyenek meg



mindent diákjaikért olyan projektek kidolgozásával és benyújtásával, amelyek a modern tanítási technikákat és a gyakorlati tevékenységeken alapuló tanulási folyamatot részesítik előnyben. A Științescu projekt több hónapon keresztül zajlik, és több szakaszból áll, kezdve a projektek benyújtásával és értékelésével, majd a nyertes projektek kiválasztásával és megvalósításával. A projekteket egy külső bizottság értékeli, és a nyerteseket különféle szempontok alapján választják ki, például felmérve az innovációt, amelyet az osztálynak hoz. Az utolsó három nyertes projekt (Virtual Chemistry 2.0, Essentials, ChimECO) például abban segítette a diákoknak, hogy egyedi kémiai kísérleteket hajtsanak végre, valamint olyan oktatási szoftverekhez és digitális tartalmakhoz férjenek hozzá, amelyek felkeltették érdeklődésüket és kíváncsiságukat a kémia területe iránt.



Egyéb támogatásainkat Magyarországon alapítványi formában nyújtjuk:

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.
<b>Richter alapítványok:</b>	
Richter Gedeon Alapítvány a Magyar Kémiaoktatásáért	Általános- és középiskolai kémiatanárok oktatómunkájának díjazása.
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 Oktatásáért	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.

## Női fókusz

Vállalatcsoportunk egyedülálló, több évtizedre visszanyúló tapasztalattal büszkélkedhet 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.

Az **Achieve Balance** kampány a Richter Gedeon Bulgaria által támogatott országos tájékoztató kampány. A kampány célja, hogy felhívja a nők figyelmét a PCOS (policisztás ovárium szindróma) tüneteire és kezelésükre. Ennek részeként a PCOS-es tünetekkel rendelkező nők ingyenes nőgyógyászati vizsgálatra mehettek 2020-ban. A kampány során a Richter Gedeon Bulgaria PCOS témájú cikkeket jelentetett meg az ország népszerű, életmóddal foglalkozó online magazinjaiban. A PCOS által érintett nők értékes tartalommal való támogatása fontos az információhiányból, a korábbi kezelési tapasztalatokból és az ellátással kapcsolatos elégedetlenségéből adódó rossz beteg-együttműködés leküzdése érdekében.

A **Women's Health Week** egy oroszországi társadalmi projekt, amelyet a Gedeon Richter Pharma, a Richter orosz kereskedelmi leányvállalata minden év áprilisában rendez meg. A projekt arra hívja fel a nők figyelmét, hogy gondoskodjanak reprodukív egészségükről, és egészséges szokássá alakítsák a rendszeres nőgyógyász látogatást. A cég hagyományosan az Összoroszági Közvéleménykutató Központtal közösen felmérést végez reprodukív korú nők körében, hogy megtudja, hogyan viszonyulnak

a fogamzásgátláshoz, milyen gyakran és milyen okból keresnek fel nőgyógyászt. 2020-ban a projekt célja az volt, hogy emlékeztesse a nőket arra, hogy rendszeresen (évente legalább egyszer) járjanak nőgyógyászhoz, függetlenül attól, hogy mennyire elfoglaltak – mindig kell, hogy idő legyen arra, hogy gondoskodjanak saját egészségükről. A COVID-19 vilájárvány miatt az offline események elmaradtak. Helyette edukációs kampányt hirdettek az online és nyomtatott médiában, emellett több podcast és egy sor karikatúra is bemutatta a sürgető fogamzásgátlási problémákat és a fogamzásgátlók működését. 2019-ben indult útjára a Richter lengyelországi „**A nők érdekében**” kampánya, válaszként az Állami Számvevőszék jelentésére, amely szerint a vidéki betegek nehezen jutnak nőgyógyászati ellátáshoz. A kampány fő kommunikációs célja a nők felvilágosítása a rendszeres nőgyógyászati megelőző vizsgálat szükségességéről, valamint a diagnózistól való félelem leküzdéséről. Minden évben ellátogatunk Lengyelország kiválasztott régióiba mobil nőgyógyászati rendelővel, ahol a nők ingyenes orvosi konzultáción és vizsgálaton vehetnek részt (citológia, transzvaginális ultrahang, HPV-teszt és emlővizsgálat). A kampánynak köszönhetően 2020-ban 10 lengyel városban 323 nő tudott nőgyógyászati vizsgálaton részt venni, közülük 49 szorult sürgős ellátásra, illetve került kórházba. Riasztó citológiai eredményeket a vizsgált betegek ötöde kapott. A HPV-re tesztelt betegek 5%-ánál magas kockázatú, onkogén vírus jelenlétét igazolták.

Az edukáció mellett fontosnak tartjuk azt is, hogy növeljük a nők társadalmi elismertségét, tegyünk lelki, társadalmi jólétükért társadalmi szerepvállalásunk részeként. Magyarországon ezért hívtuk életre a Richter a nőkért programot, amelynek 2020-ban a legfontosabb elemei a következők voltak:

A **Richter Főnix Közösség** célja, hogy olyan példamutató újrakezdéseket 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 **Richter Anna Díj** orvosok, egészségügyi szakdolgozók, kutatók, tanárok, gyógyszerészek kreatív ötleteinek megvalósításához járul hozzá jelentős anyagi támogatással. A Richter Anna Díj célja, hogy felhívja a figyelmet az egészségtudatosságra, 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, melyek vezetői az egészségügyben, oktatásban dolgozó elhivatott nők, akik szeretnék intézményük, szervezetük, közösségük vagy a hozzájuk kapcsolódó páciensek, diákok körülményeit, mindennapjait jobbra tenni. A Díj a 2020-as 3. évaddal már 15 projekt megvalósulásához járult hozzá a csapatonként 4 millió forintos támogatás biztosításával.

Programjaink hatását kutatások alapján figyeljük, elemezzük. A kutatások eredményei segítenek bennünket abban, hogy tovább fejlesszük a Richter a nőkért programunkat.

### Társadalmi szerepvállalás költsései (Ft)

	2018	2019	2020
Anyavállalat	1.061.000.000	1.184.000.000	1.410.000.000
Richter Csoport anyavállalat nélkül	496.980.364	718.763.651	599.604.729
Teljes Richter Csoport	1.557.980.364	1.902.763.651	2.009.604.729

# Mellékletek

## 1. A Richter Csoport leányvállalatai 2020. december 31-én

Név	Cégbejegyzés helye	Tul. hányad %	Tevékenység
AO Gedeon Richter - RUS	Oroszország	100,00	Gyógyszeripari gyártás, nagykereskedelem
Gedeon Richter Romania S. A.	Románia	99,92	Gyógyszeripari gyártás
Gedeon Richter Polska Sp. z o.o.	Lengyelország	99,84	Gyógyszeripari gyártás, marketing szolgáltatás
Richter Themis Medicare (India) Pvt. Ltd.	India	51,00	Gyógyszeripari gyártás
Gedeon Richter Pharma GmbH	Németország	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
Gedeon Richter USA Inc.	USA	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
RG Befektetéskezelő Kft.	Magyarország	100,00	Pénzügyi-számviteli és controlling tevékenység
Gedeon Richter UA PAT	Ukrajna	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
Gedeon Richter UK Ltd.	Egyesült Királyság	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Iberica S.A.U	Spanyolország	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
Medimpex Jamaica Ltd.	Jamaica	60,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
Medimpex West Indies Ltd.	Jamaica	60,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
Humanco Kft.	Magyarország	100,00	Szociális, jóléti szolgáltatás
Pesti Sas Holding Kft.	Magyarország	100,00	Vagyonkezelés
Richter Szolgáltató Kft.	Magyarország	100,00	Étkeztetés
Reflex Kft.	Magyarország	100,00	Szállítmányozás, fuvarozás
Chemitechnik Pharma Kft.	Magyarország	66,67	Mérnöki szolgáltatás
GYEL Kft.	Magyarország	66,00	Minőségellenőrzési szolgáltatás
Armedica Trading S.R.L.	Románia	99,92	Vagyonkezelés
Gedeon Richter Farmacia S.A.	Románia	99,92	Gyógyszeripari termékek kiskereskedelme
Gedeon Richter France S.A.S.	Franciaország	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
I.M. Gedeon Richter-Retea Farmaceutica S.R.L.	Moldávia	51,00	Gyógyszeripari termékek kiskereskedelme
Richter-Helm BioLogics GmbH & Co. KG	Németország	70,00	Biotechnológiai gyártás és fejlesztés
Richter-Helm BioLogics Management GmbH	Németország	70,00	Vagyonkezelés
Medimpex UK Ltd.	Egyesült Királyság	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
Farnham Laboratories Ltd. *	Egyesült Királyság	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
Gedeon Richter Apteka SP 000	Örményország	51,00	Gyógyszeripari termékek kiskereskedelme
Pharmafarm S.A.	Románia	99,92	Gyógyszeripari nagykereskedelem
Gedeon Richter Ukrfarm TOV	Ukrajna	100,00	Gyógyszeripari termékek kiskereskedelme
Gedeon Richter Italia S.R.L.	Olaszország	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
PregLem S.A.	Svájc	100,00	Kutatás-fejlesztés, marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Marketing ČR s.r.o.	Csehország	100,00	Marketing szolgáltatás

Gedeon Richter Slovakia s.r.o.	Szlovákia	100,00	Marketing szolgáltatás
Richter-Lambron SP 000	Örményország	51,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
Gedeon Richter Austria GmbH	Ausztria	100,00	Marketing szolgáltatás
Gedeon Richter (Schweiz) AG	Svájc	100,00	Marketing szolgáltatás
Pharmarichter 000	Oroszország	100,00	Gyógyszeripari termékek promóciója
I.M. Rihpangalparma S.R.L.	Moldávia	65,00	Gyógyszeripari nagykereskedelem
Gedeon Richter Portugal S.A.	Portugália	100,00	Marketing szolgáltatás
PregLem France SAS	Franciaország	100,00	Management szolgáltatás
Gedeon Richter trženje, d.o.o.	Szlovénia	100,00	Marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Benelux SPRL	Belgium	100,00	Marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Nordics AB	Svédország	100,00	Marketing szolgáltatás
TOO Gedeon Richter KZ	Kazahsztán	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
GRMed Company Ltd.	Hong-Kong	100,00	Marketing szolgáltatás, disztribúció
Gedeon Richter Pharmaceuticals (China) Co. Ltd.	Kína	100,00	Marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Colombia S.A.S.	Kolumbia	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Croatia d.o.o.	Horvátország	100,00	Marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Mexico, S.A.P.I. de C.V	Mexikó	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
Gedeon Richter do Brasil Importadora, Exportadora e Distribuidora S.A.	Brazília	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Chile SpA	Chile	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
Mediplus (EconomicZone) N.V.	Curacao	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Peru S.A.C.	Peru	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
GEDEONRICHTER Ecuador S.A.	Ecuador	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
Gedeon Richter Bolivia SRL	Bolívia	100,00	Gyógyszeripari termékek kereskedelme
Gedeon Richter Australia PTY Ltd.	Ausztrália	100,00	Biotechnológiai termékek kereskedelme, marketing szolgáltatás
Finox AG	Svájc	100,00	Biotechnológiai szolgáltatás
Finox Biotech AG	Lichtenstein	100,00	Biotechnológiai szolgáltatás
Finox Biotech Germany GmbH	Németország	100,00	Marketing szolgáltatás
Finox Biotech UK and Ireland Ltd.	Egyesült Királyság	100,00	Marketing szolgáltatás
GR Ireland Ltd.	Írország	100,00	Marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Bulgaria	Bulgária	100,00	Marketing szolgáltatás
Gedeon Richter Pharma O.O.O	Oroszország	100,00	Marketing szolgáltatás
Pharmapolis Gyógyszeripari Tud. Park Kft.	Magyarország	100,00	Épület építési projekt szervezése
Forhercare Kft	Magyarország	100,00	Gyógyászati termékek kiskereskedelme

\* A vállalat tevékenysége felfüggesztve.



## 2. Gyógyszerbiztonsági politika



### GYÓGYSZERBIZTONSÁGI POLITIKA

A Richter Gedeon Nyrt. (a továbbiakban: **Társaság**) kiemelt prioritású területként kezeli a gyógyszerbiztonságot, arra szolgáltként tekint. **Célja, hogy** folyamatosan figyelemmel kísérje a gyógyszerkészítmények előny-kockázati egyensúlyát, és ezzel **biztosítsa a betegek és az orvosok számára a biztonságos gyógyszeralkalmazás feltételeit.**

A cél elérése érdekében az alábbi alapelvek szerint járunk el:

- **megfelelünk minden hatósági szabályozásnak** és biztosítjuk, hogy a legmagasabb gyógyszerbiztonsági elvárások érvényesüljenek a vállalatcsoport minden egységében, földrajzi elhelyezkedéstől függetlenül.
- **működtetünk egy robosztus minőségbiztosított rendszert**, rendelkezünk irányelvekkel és eljárásokkal, melyek lehetővé teszik számunkra, hogy folyamatosan figyelemmel kísérjük, értékeljük és jelentsük a farmakovigilancia adatokat.
- **kiemelt figyelemmel biztosítjuk**, hogy a világ bármely pontján a Társaság készítmények alkalmazása során jelentkező nemkívánatos események felismerésre és összegyűjtésre kerüljenek, és az összegyűjtött adatok globális elemzése révén hozzájáruljunk a megfelelő gyógyszeralkalmazáshoz és a mellékhatások megelőzéséhez. A Társaság **gyógyszerbiztonsági rendszere kapcsolódik** a nemzetközi mellékhatás-figyelő rendszerekhez, riaszt és beavatkozik, amennyiben eddig nem ismert mellékhatás jelenik meg, vagy ha a gyógyszer biztonságosságának megváltozását észleli.
- **folyamatosan értékeljük** a gyógyszerek előny-kockázati egyensúlyát és **elkötelezettek vagyunk** az átláthatóság tekintetében, hogy ezeknek az értékeléseknek az eredményeit megosszuk a betegekkel, egészségügyi szakemberekkel és a szabályozó hatóságokkal.
- **folyamatosan naprakész információval látjuk el** a betegeket és az egészségügyi szakembereket. Biztosítjuk, hogy a gyógyszerek alkalmazása során felmerülő kérdések, problémák haladéktalanul megválaszolásra, megoldásra kerüljenek, melyhez a hét minden napján, 24 órában hozzáférhető kommunikációs csatornákat, információs felületeket tartunk fenn.

**Richter vállalatcsoport valamennyi alkalmazottjának felelőssége biztosítani** a gyógyszerbiztonsági adatok összegyűjtését és továbbítását a vállalat Globális Farmakovigilancia Főosztályának. A nemkívánatos esemény bejelentőjétől további információk összegyűjtése válhat szükségessé, hogy az elektronikus adatbázisban nyilvántartott adatok elemzése és visszakereshetősége könnyebb legyen.

A gyógyszerbiztonság közös felelősségünk és érdekünk, amely védelmet jelent mind a betegek, mind a termékek, mind a Társaság részére.

Budapest, 2020. március 03.

Orbán Gábor  
Vezérigazgató

Szolyák Tamás  
Regulatory Science Igazgató

## 3. Beszerzési politika



### Beszerzési Politika

#### 1. Politika célja

A Richter Gedeon Nyrt. (a továbbiakban: **Társaság**):

- **ismeri és érti** a beszerzési folyamatainak saját teljesítményeiben megjelenő hatásait,
- **elkötelezett** az igénylési folyamatainak, illetve beszerzési teljesítményének folyamatos javítására, a változó környezeti és belső követelményeknek való megfelelés fenntartására,
- **vállalja**, hogy a Társaság több, mint száz éves hagyományait, gyógyszergyártási és egyéb széleskörű ismereteit ötvözi a korszerű beszerzés technikai elvárásokkal.

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

A Társaság a fenti követelmények érvényre juttatása érdekében tevékenysége során az alábbi alapelveket veszi figyelembe.

#### 2. Politika alapelvei

- **Költséghatékonyság**  
Kiemelt figyelmet kell fordítani a felmerülő költségekkel kapcsolatos észszerű, 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 az üzleti 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.

- **Versenyjog**

A Társaság a beszerzési folyamatai során is kiemelt jelentőséget tulajdonít a tisztességes verseny és a versenyjogi jogszabályok érvényre juttatásának, és ahol lehetséges, nyílt versenyeztetéssel kívánja kiválasztani üzleti partnereit a minél szélesebb ajánlati bázis és minél nagyobb költséghatékonyság elérése érdekében.

- **Esélyegyenlőség, egyenlő elbánás**

Valamennyi üzleti partner számára egyenlő versenyfeltételeket kell biztosítani, az üzleti partnereket és az általuk előterjesztett ajánlatokat objektív elbírálásban kell részesíteni, részlehetőség és előítélet nélkül. A Társaság elvárja üzleti partnereitől, hogy mindenkinek egyenlő foglalkoztatási esélyeket biztosítsanak, és hogy munkavállalóikat személyes jellemzőiktől, például faji vagy etnikai hovatartozástól, bőrszínétől, vallási vagy világnézettől, származástól, nemtől, szexuális beállítottságtól, kortól, nemi identitástól vagy annak kifejeződésétől, nemzetiségtől, családi állapottól, várandósságtól, gyermekszüléstől vagy azzal kapcsolatos egészségügyi állapottól, genetikai tulajdonságtól, katonai szolgálattól, (a helyi jogszabályokban meghatározott) egészségügyi állapottól, illetve az alkalmazandó jogszabályok által védett egyéb jellemzőktől függetlenül egyenlő bánásmódban részesítsék.

- **Együttműködés**

A Társaság üzleti partnerkapcsolatai fair és etikus üzleti együttműködésen alapulnak.

- **Feddhetlenség**

A munkavállalók kötelesek elválasztani egymástól a személyes és az üzleti érdekeiket. Egyéni érdekeknek, személyes haszonvágnak nem lehet szerepe a beszerzésben sem a munkavállalók, sem pedig az üzleti partnerek részéről. Erre tekintettel már az üzleti tárgyalások előtt fel kell fedni, és jelezni szükséges a Társaság részére az üzleti partnerek és a Társaság munkavállalói közötti minden olyan közvetlen vagy közvetett kapcsolatot, ami hatással lehet az üzleti partnerek és a Társaság között esetlegesen létesítendő vagy már fennálló üzleti viszonyokra.

- **Titoktartás**

Az üzleti információk bizalmas kezelését a Társaság kiemelt prioritásként határozza meg a beszerzés teljes folyamata tekintetében. Erre tekintettel elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy a Társasággal való együttműködésük, illetve kapcsolatuk során tudomásukra jutó valamennyi, szóban vagy írásban keletkezett információt üzleti titokként kezeljenek.

- **Személyes adatok védelme**

A vonatkozó jogszabályok szerint a Társaság és üzleti partnerei felelősek a személyes adatok védelméért, továbbá azért, hogy a személyes adatok kezelése kizárólag az irányadó jogszabályok és a Társaság belső előírásai szerint történjen. A Társaság és üzleti partnerei elősegítik a személyes adatok - ideértve az egészségi állapotra, gyógykezelésre, betegségre, faji és nemzetiségi hovatartozásra, vallási, politikai és más

világnézeti meggyőződésre vonatkozó információkat (amelyek a személyes adatok különleges kategóriájának minősülnek) – védelmét.

- **Anti-korrupció**

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

A Társaság elvárja a feddhetlenséget és az átláthatóságot, és a csalással és minden más korrupciós tevékenységgel szemben a zéró tolerancia politikáját gyakorolja, tekintet nélkül arra, hogy annak elkövetője a saját munkavállalója vagy üzleti partnere. A helyi szokásoktól, üzleti kultúrától, illetve a vesztegetésre vagy más tisztességtelen előnyre vonatkozó kérés jellegétől függetlenül a munkavállalók és az üzleti partnerek számára szigorúan tilos a Társaság üzleti tevékenységével kapcsolatos korrupcióban való aktív részvétel vagy annak passzív eltűrése.

- **Pénzmosás megelőzése**

A Társaság üzleti partnerei kötelesek megfelelni a pénzmosás megelőzésére irányuló jogszabályi rendelkezéseknek, és semmilyen pénzmosási tevékenységben nem vehetnek részt.

- **Az emberkereskedelem, gyermek- és kényszermunka elleni küzdelem, valamint az emberi jogok**

A Társaság elvárja üzleti partnereitől, hogy a vonatkozó nemzetközi egyezményekben, helyi jogszabályokban és szabályozásokban meghatározott emberi jogokat tiszteletben tartsák.

A Társaság szigorúan elítéli az emberkereskedelmet, a gyermekkizsákmányolást és a kényszermunkát, valamint tevékenysége során és ellátási láncán belül maga is törekszik minden ilyen tevékenység megakadályozására, továbbá ellenzi a munkavállalókkal való durva és kegyetlen bánásmódot.

### **3. Elkötelezettség**

A fenti alapelvek betartása, illetve tiszteletben tartása a Társaság minden munkavállalójának és üzleti partnerének kötelezettsége. Az alapelvek iránymutatásként szolgálnak a Beszerzési Politikával kapcsolatos, vagy azzal összefüggő részletszabályok megalkotásakor, valamint azok gyakorlati alkalmazása során figyelembe kell venni őket.

Jelen Beszerzési Politika az aláírása napján lép hatályba és egyidejűleg hatályon kívül helyezi a 2016. június 28-án kelt Beszerzési Politikát.

Budapest, 2020. április 27.



Orbán Gábor  
vezérigazgató



## 4. Környezetvédelmi adatok

### Anyagfelhasználás

		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		<b>15.211</b>
Ebből a vásárolt oldószerek	t	2.653	4.594	1	30	21	18	1.731		<b>9.048</b>
Visszaforgatott oldószerek	t/év	3.075	4.419	0	0	0	5	1.321		<b>8.820</b>
Visszaforgatott oldószerek aránya	%	54	49	0	0	0	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		<b>13.374</b>
Ebből a vásárolt oldószerek	t	2.510	4.309	15	27	28	19	2.097		<b>9.005</b>
Visszaforgatott oldószerek	t/év	3.083	6.695	0	0	0	7	943		<b>10.728</b>
Visszaforgatott oldószerek aránya	%	55	61	0	0	0	27	31		

		2020								
		Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Vásárolt vegyi anyagok	t	5.713	10.958	101	616	536	371	417		<b>18.712</b>
Ebből a vásárolt oldószerek	t	2.686	4.074	3	29	97	24	1.801		<b>8.714</b>
Visszaforgatott oldószerek	t/év	3.180	11.927	0	0	0	8	1.029		<b>16.144</b>
Visszaforgatott oldószerek aránya	%	54	75	0	0	0	25	36		

### Energiafelhasználás

		2018								
		Me.	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	<b>646.729</b>
	Olaj	GJ	0	0	1.037	0	2.218	0	1.410	<b>4.665</b>
	Szén	GJ	0	0	0	0	0	0	98.546	<b>98.546</b>
Indirekt	Távhő	GJ	329.651	287.116	0	0	0	0	0	<b>616.767</b>
	Egyéb	GJ	23.385	246	0	0	0	0	0	<b>23.631</b>
	Villamos energia	MWh	81.841	31.008	9.480	7.653	8.905	6.200	8.493	<b>153.581</b>

		2019								
		Me.	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	<b>683.595</b>
	Olaj	GJ	0	0	1.163	0	860	0	3.931	<b>5.954</b>
	Szén	GJ	0	0	0	0	0	0	107.494	<b>107.494</b>
Indirekt	Távhő	GJ	305.072	257.151	0	0	0	0	0	<b>562.223</b>
	Egyéb	GJ	24.058	158	0	0	0	0	0	<b>24.216</b>
	Villamos energia	MWh	81.381	26.924	11.876	7.678	8.918	6.460	8.472	<b>151.709</b>

		2020								
		Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Direkt	Földgáz	GJ	359.952	12.913	78.706	56.992	62.551	29.831	0	<b>600.945</b>
	Olaj	GJ	0	0	794	0	1.312	0	2.165	<b>4.271</b>
	Szén	GJ	0	0	0	0	0	0	133.531	<b>133.531</b>
Indirekt	Távhő	GJ	315.335	233.077	0	0	0	0	0	<b>548.412</b>
	Egyéb	GJ	18.667	197	0	0	0	0	0	<b>18.864</b>
	Villamos energia	MWh	82.335	27.481	12.880	7.429	9.170	6.324	8.820	<b>154.439</b>

### Összes vízfelhasználás források szerint

		2018							
		Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
Felszíni vízforrásból	em <sup>3</sup>	1.367	427	102	53	0	0	79	
Felszín alatti vízforrásból	em <sup>3</sup>	1	165	1	0	31	41	0	
<b>Összesen</b>	em <sup>3</sup>	<b>1.368</b>	<b>592</b>	<b>103</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>79</b>	

		2019							
		Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
Felszíni vízforrásból	em <sup>3</sup>	1.527	368	132	77	0	0	76	
Felszín alatti vízforrásból	em <sup>3</sup>	3	123	0	0	31	34	0	
<b>Összesen</b>	em <sup>3</sup>	<b>1.529</b>	<b>491</b>	<b>132</b>	<b>77</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>76</b>	

		2020							
		Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
Felszíni vízforrásból	em <sup>3</sup>	1.415	382	123	89	0	0	89	
Felszín alatti vízforrásból	em <sup>3</sup>	1	190	1	0	32	37	0	
<b>Összesen</b>	em <sup>3</sup>	<b>1.416</b>	<b>571</b>	<b>124</b>	<b>89</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>89</b>	

### Üvegházhatású gázok kibocsátása

		2018								
		Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Közvetlen CO <sub>2</sub>	t	21.402	639	6.138	2.846	3.696	1.447	9.496		<b>45.664</b>
Közvetett CO <sub>2</sub>	t	24.543	15.934	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		<b>40.477</b>

		2019								
		Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Közvetlen CO <sub>2</sub>	t	22.930	656	6.836	2.943	2.096	1.396	8.814		<b>45.672</b>
Közvetett CO <sub>2</sub>	t	22.879	14.274	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		<b>37.154</b>

		2020							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen
Közvetlen CO <sub>2</sub>	t	20.193	724	4.474	2.667	3.625	1.481	10.902	<b>44.067</b>
Közvetett CO <sub>2</sub>	t	23.560	11.778	n.a.	2.153	n.a.	n.a.	n.a.	<b>37.491</b>

### A levegőbe kibocsátott ózonkárosító anyagok

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

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

		2020							
Felhasználás célja	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	
gyártás	kg	0	0	0	0	0	0	0	0
hűtés	kg	118	24	38	520	91	0	0	0

### NO<sub>x</sub>, CO és más jelentős légszennyező anyagok kibocsátása típus és mennyiség szerinti bontásban

		2018							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	
VOC veszteség levegőbe	%	2,3	2	nem releváns	78,7	71,6	36,1	1	
VOC veszteség levegőbe	t	138,4	351	nem releváns	24	15	8	30	
NO <sub>x</sub>	kg	670	13	219	1.758	4.590	1.371	3.338	
CO	kg	285	5	96	351	1.970	205	nem mért	
PM	kg	0	0	0	nem mért	nem mért	13	33.389	

		2019							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	
VOC veszteség levegőbe	%	2,5	1,5	nem releváns	56,7	80,3	38,5	0,7	
VOC veszteség levegőbe	t	138,9	182,4	nem releváns	15	22	10	23	
NO <sub>x</sub>	kg	757	14	263	1.818	2.716	1.323	1.513	
CO	kg	360	5	130	363	235	192	nem mért	
PM	kg	0	0	0	nem mért	nem mért	12	36.426	

		2020							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	
VOC veszteség levegőbe	%	2,6	1	nem releváns	58	8,8	32,6	0,6	
VOC veszteség levegőbe	t	147	166	nem releváns	17	8	10	18	
NO <sub>x</sub>	kg	699	14	172	1.833	4.457	1.403	1.081	
CO	kg	220	4	60	366	191	210	nem mért	
PM	kg	0	0	0	nem mért	nem mért	13	45.175	

### Szennyvízkibocsátás befogadók szerint

		2018							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	
Technológiai szennyvíz	élővíz	m <sup>3</sup>	0	681.140	0	0	27.620	0	0
	közcsatorna	m <sup>3</sup>	176.588	0	70.783	35.276	0	48.726	16.000
Egyéb szennyvíz	élővíz	m <sup>3</sup>	0	31.730	0	nincs megbontva technológiai és egyéb szennyvizekre			
	közcsatorna	m <sup>3</sup>	1.000.665	20.381	7.865				

		2019							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	
Technológiai szennyvíz	élővíz	m <sup>3</sup>	0	566.867	0	0	48.771	0	0
	közcsatorna	m <sup>3</sup>	191.725	0	58.864	49.350	0	38.417	79.570
Egyéb szennyvíz	élővíz	m <sup>3</sup>	0	0	0	nincs megbontva technológiai és egyéb szennyvizekre			
	közcsatorna	m <sup>3</sup>	1.086.442	17.539	6.540				

		2020							
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	
Technológiai szennyvíz	élővíz	m <sup>3</sup>	0	641.310	0	0	43.605	0	0
	közcsatorna	m <sup>3</sup>	376.122	0	71.518	48.631	0	49.397	89.365
Egyéb szennyvíz	élővíz	m <sup>3</sup>	0	0	0	nincs megbontva technológiai és egyéb szennyvizekre			
	közcsatorna	m <sup>3</sup>	839.429	21.937	3.038				

### Szennyvízkibocsátás minőségi paraméterek szerint

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



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

		2020						
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML
KOI	mg/l	637	87	165	790	n.a.	n.a.	332
KOI	t	775	57,2	12,3	8,4	n.a.	n.a.	0,03
AOX	ug/l	472	251	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Ammónium	mg/l	17	4,9	12	n.a.	0,37	n.a.	12,9
Összes foszfor	mg/l	2,5	0,1	2,2	n.a.	0,11	n.a.	n.a.
Összes nitrogén	mg/l	39,6	7,1	21	n.a.	0,047 - Nitrit ion 22 - Nitrát ion	n.a.	n.a.
VOC	t	49,3	13,1	n.a.	n.a.	0,002	n.a.	n.a.
VOC	%	0,9	0,1	n.a.	n.a.	0,00206	n.a.	n.a.

#### Keletkezett hulladékok

		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	<b>6.288</b>
	hasznosítás	t	2.584	12.742	0	10	94	0	294	<b>15.724</b>
Nem veszélyes ipari hulladékok	t	794	255	0	49	48	197	0	<b>1.343</b>	
Kommunális hulladék	m <sup>3</sup>	2.820	462	194	415	592	491	0	<b>4.974</b>	

		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	<b>5.189</b>
	hasznosítás	t	3.575	9.598	0	7	89	11	409	<b>13.689</b>
Nem veszélyes ipari hulladékok	t	1.071	276	0	74	155	246	0	<b>1.822</b>	
Kommunális hulladék	m <sup>3</sup>	2.950	456	160	362	450	611	0	<b>4.989</b>	

		2020								
	Me.	Budapest	Dorog	Debrecen	GR Romania	GR RUS	GR Polska	RTML	Összesen	
Veszélyes hulladék	ártalmatlanítás	t	3.406	2.262	106	21	116	0	92	<b>6.003</b>
	hasznosítás	t	3.044	12.560	0	0	219	15	589	<b>16.427</b>
Nem veszélyes ipari hulladékok	t	1.034	410	17	184	114	153	0	<b>1.912</b>	
Kommunális hulladék	m <sup>3</sup>	2.629	369	114	404	544	491	0	<b>4.551</b>	

#### Jogi megfelelés

	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

	2020						
	Budapest (Ft)	Dorog (Ft)	Debrecen (Ft)	GR Romania (RON)	GR RUS (RBL)	GR Polska (PLN)	RTML (INR)
Szennyvíz	0	0	0	0	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

\*Nem büntetés, hanem környezetvédelmi díj

## GRI Index

### Vállalatbemutató indikátorok

Indikátor	Rövidített leírás	oldalszám
A szervezet bemutatása		
102-1	A szervezet neve	13.
102-2	Elsődleges márkák, termékek és/vagy szolgáltatások	13-14., 41.
102-3	A szervezet központjának helyszíne	13.
102-4	Azok az országok, amelyekben a vállalat működik	15.
102-5	A tulajdon természete és jogi formája	16.
102-6	A kiszolgált piacok	15.
102-7	A jelentéstevő szervezet mérete: alkalmazottak száma; nettó árbevétel; teljes tőkésítés tartozásokra és részesedésekre lebontva; gyártott termékek mennyisége vagy szolgáltatások értéke	15.
102-8	A munkaerő teljes létszáma a foglalkoztatás típusa, a munkaszerződés és régiók szerint	61.
102-9*	A beszállítói lánc bemutatása	37.
102-10	A szervezet vagy a beszállítói lánc méretében, szerkezetében vagy tulajdonviszonyai-ban a jelentéstételi 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	27.
102-13	Tagság egyesületekben (pl. szakmai/ágazati egyesületek) és/vagy nemzeti/nemzet-közi érdekvédelmi szervezetekben	34.
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	25-27.
102-17	Segítségkérésre és bejelentésekre vonatkozó folyamatok etikai témákban	30., 63-64.
Vállalatirányítás		
102-18	A szervezet irányítási struktúrájának bemutatása	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-19	Felhatalmazás	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-22	A legfelső vezetői testület és bizottságainak összetétele	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-23	A legfelső vezetői testület elnöke	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-24	A legfelső vezetői testület tagjainak jelölése és megválasztása	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-25	Összeférhetetlenség	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-26	A legfelső vezetői testület szerepe a célkitűzés, stratégia és értékek meghatározásá-ban	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-27	A legfelső vezetői testület képzettsége és ismeretei	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-28	A legfelső vezetői testület teljesítményének értékelése	Felelős vállalatirányítási jelentés**

102-29	Gazdasági, környezeti és szociális hatások azonosítása és kezelése	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-30	Kockázatkezelési folyamatok hatékonysága	Éves Jelentés - 2020 - 39-45.**
102-35	Javadalmazással kapcsolatos alapelvek	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-36	A javadalmazás meghatározásának folyamata	Felelős vállalatirányítási jelentés**
Érintettek bevonása		
102-40	Azon érintettek listája, amelyekkel a szervezet bármilyen formájú párbeszédet folytat	31-33.
102-41	Kollektív szerződés	27.
102-42	Az érintettek kiválasztásának módja és alapelvei	31-33.
102-43	Az érintettek bevonására alkalmazott módszerek bemutatása	31-33.
102-44	Kulcsfontosságú témák és kérdések, amelyek az érintett felekkel folytatott párbeszéd során merültek fel	31-33.
102-45	a) A szervezet konszolidált pénzügyi jelentésében felsorolt b) A jelentésben nem szereplő, de a konszolidált pénzügyi jelentésben szereplő szervezetek felsorolása	90-91.
102-46	A jelentés tartalmának meghatározására alkalmazott folyamat	10.
102-47	A folyamat során meghatározott lényeges ügyek felsorolása	10.
102-48	A korábbi jelentésekben már szerepelt információk újraközlésének indoklása és hatásának magyarázata	nem volt
102-49	Az előző jelentéstételi időszakhoz képest a jelentés kiterjedési körében, határaiban, vagy mérési módszerekben bekövetkezett jelentős változások	10.
A jelentés paraméterei		
102-50	A jelentéstételi időszak meghatározása	10.
102-51	A legutóbbi jelentés dátuma	10.
102-52	A jelentéstételi ciklus meghatározása	10.
102-53	Elérhetőség azok számára, akiknek kérdése van a jelentéssel vagy a jelentés tartal-mával kapcsolatban	11.
102-54	GRI alkalmazásával kapcsolatos nyilatkozat	11.
102-55	GRI Tartalmi index	102-107.
102-56	Külső tanúsítással kapcsolatos gyakorlat	11.

### 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	10., 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	45-49.



## Üzleti etika, antikorrupció és felelős marketing

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	10., 25-31.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	25-31.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	25-31.
Teljesítménymérő indikátorok		
102-18-tól 102-39-ig	Vállalatirányítási indikátorok – lásd fentebb	Felelős vállalatirányítási jelentés**
102-16; 102-17	Etika és integritás indikátorok – lásd fentebb	25-27., 63-64.
205-2*	Korrupcióval kapcsolatos képzések	26.

## 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	10., 37.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	37.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	37.
Teljesítménymérő indikátorok		
102-9	Beszállítói lánc	37.
	<i>Fenntarthatósági teljesítménymérő indikátor kialakítás alatt van.</i>	

## 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	10., 39-45.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	39-45.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	39-45.
Teljesítménymérő indikátorok		
102-2	Márkák, termékek	9., 41-46.
saját	K+F ráfordítások	42.

## Lényeges ügyek

### Munkatársak biztonsága és munkahelyi egészsége

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	10., 68-69.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	68-74.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	68-74.
Teljesítménymérő indikátorok		
403-1	Irányítási rendszer	69.
403-2	Veszélyek felmérése, kockázatértékelés, balesetvizsgálat	69-72.
403-5	Munkavállalók munkabiztonsági és egészségvédelmi képzése	73.
403-9	Baleseti mutatók	74-75.

### Klímaváltozás és 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	10., 77-81.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	77-81.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	77-81.
Teljesítménymérő indikátorok		
301-1	Felhasznált anyagok mennyisége	80., 96.
301-2	Visszaforgatott anyagok aránya	80., 96.
302-1	Energiafelhasználás a szervezeten belül	78-79., 96-97.
302-2	Energiafelhasználás a szervezeten kívül	78-79., 96-97.
302-4	Energiafelhasználás csökkentése	78-79.
303-2	Szennyvízgyógykezelés és hatásai (vezetési szemlélet)	79.
303-3	Vízkiwétel	79., 97.
303-4	Szennyvízkibocsátás	79., 99-100.
303-5	Vízfelhasználás	79., 97.
305-1	Közvetlen (scope1) ÜHG kibocsátás	97-98.
305-2	Közvetett energiafelhasználásból eredő (scope 2) ÜHG kibocsátás	97-98.
305-6	Ózonkárosító anyagok kibocsátása	98.
305-7	NOx, SOx és egyéb jelentős légszennyező anyagok kibocsátása	80., 98-99.
307-01	Jogi megfelelés környezetvédelmi területen	101.

## Munkatársak és munkáltatói márka, stabil foglalkoztatás és esélyegyenlőség

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	10., 57.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	57-68.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	57-68.
Teljesítménymérő indikátorok		
401-1*	Munkaerő felvétel és fluktuáció	60-63.
401-2*	Juttatások	65-66.
404-2*	Munkatársak fejlesztése	66-68.
404-3*	Munkatársak %-a, akik visszajelzést kapnak	64.
405-1*	Irányító testület és munkaerő sokszínűsége	63.
405-2*	Nők alapfizetésének aránya a férfiakhoz képest	63.

## Emberi és munkavállalói jogok védelme

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	27.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	27.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	27.
Teljesítménymérő indikátorok		
412-2*	Emberi jogokkal kapcsolatos eljárásrendekre és folyamatokra vonatkozó dolgozói képzések	26.

## 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	10., 85-89.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	85-89.
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	85-89.
Teljesítménymérő indikátorok		
413-1	Egységek, ahol van a helyi közösségekkel együttműködés, hatástanulmány, fejlesztési program	85-89.

## 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	10., 34.
103-2	Vezetési irányelvek és elemek	34., Éves Jelentés 2020 ***
103-3	Vezetési módszertan hatékonyságának értékelése	34., Éves Jelentés 2020 ***
Teljesítménymérő indikátorok		
201-1	Megtermelt és felosztott közvetlen gazdasági érték	35-36.

\* A csillaggal jelölt indikátorok csak az anyavállalatra vonatkoznak a jelentésben, de folyamatosan dolgozunk a csoportszintű kiterjesztésen.

\*\* A jelentés elérhető a Richter vállalati weboldalán, a Befektetők/Közgyűlések almenüben.

\*\*\* A jelentés elérhető a Richter vállalati weboldalán, a Befektetők/Jelentések almenüben.





 RICHTER GEDEON