

A RICHTER GEDEON NYRT. 2022. ÜZLETI ÉVRE VONATKOZÓ

JAVADALMAZÁSI JELENTÉSE

TARTALOM

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Bevezetés | 2 |
| 2. | Üzleti teljesítmény és az Igazgatók javadalmazása | 4 |
| 3. | A Társasággal munkaviszonyban nem álló Igazgatók javadalmazása | 5 |
| 3.1. | Az Igazgatóság tagjainak javadalmazása | 5 |
| 3.2. | A Felügyelő Bizottság tagjainak javadalmazása | 6 |
| 4. | A Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók javadalmazása | 7 |
| 4.1. | Javadalmazás rögzített összetevőinek bemutatása | 9 |
| 4.2. | Javadalmazás változó összetevőinek bemutatása | 10 |
| 4.3. | Javadalmazás változó összetevőinek összefoglalása | 15 |
| 5. | Juttatott vagy felkínált részvények és részvényopciók | 16 |
| 6. | Összehasonlító információk a javadalmazás és a Társaság teljesítményének változásáról | 16 |
| 7. | Összefoglalás | 18 |
| 8. | Záradék..... | 18 |

1. BEVEZETÉS

A Richter Gedeon Nyrt. (a továbbiakban: Társaság) a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény 21.§-ban előírt rendelkezés szerint ezúton teszi közzé a Társaság 2022. évre vonatkozó Javadalmazási jelentését¹ (a továbbiakban: "**jelentés**" vagy "**Javadalmazási jelentés**").²

A jelentés célja, hogy átfogó áttekintést adjon az eredendően a Társaság Igazgatósága által a 102/2020 (IV.10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§ alapján közgyűlési hatáskörben eljárva meghozott 13/2020.04.28. számú határozattal elfogadott, és a 2022. évi éves rendes közgyűlés által a 9/2022.04.12. számú közgyűlési határozat keretében módosított Javadalmazási politikának (a továbbiakban: "**Javadalmazási politika**") megfelelően a Javadalmazási politika személyi hatálya alá tartozó személyek részére 2022. üzleti évben megítélt vagy annak eredményei alapján járó és a Társaság által kifizetett javadalmazásról. A Társaság Javadalmazási politikája elérhető a Társaság honlapján.

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

Azon Igazgatók esetében, akiknek a Javadalmazási jelentés szempontjából mérvadó jogviszonya (megbízatása, ill. testületi tagsága) nem terjedt ki 2022. év egészére³, a jelentés a megbízatáshoz igazodó időarányos tiszteletdíjat és juttatásokat ismerteti.

A Társaság által az Igazgatók számára a Javadalmazási politika alapján 2022. évben kifizetett javadalmazás hozzájárult ugyan a Javadalmazási politikában meghatározott célok eléréséhez, de elmaradt a többi hazai blue chip vállalatétól, illetve a versenytárs európai midpharma cégek iparági átlagától.

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

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

³ A Javadalmazási jelentés személyi hatálya alá tartozó Igazgatók körét és számát illetően kizárólag a Társaság Igazgatósága vonatkozásában történt változás 2022 évben. A 2022. évi éves rendes közgyűlés időpontjában lejárt dr. Bagdy György László és dr. Gulácsi Gábor igazgatósági tagok megbízatása. A Társaság éves rendes közgyűlése 2022. április 12. napján egyrészt jóváhagyta Hamecz István úr és Dávid Ilona asszony megválasztását az Igazgatóság tagjává a 2025. évi rendes közgyűlésig terjedő három éves időtartamra, továbbá szintén a 2025. évi rendes közgyűlésig terjedő három éves időtartamra jóváhagyta Lantos Lajos Csaba újraválasztását az Igazgatóság tagjává. Ugyanakkor a miniszteri kinevezése következtében előálló törvényi összeférhetlenség miatt Lantos Lajos Csaba 2022. november 30. napi hatállyal lemondott a Richter Gedeon Nyrt. Igazgatóságában betöltött tisztségéről.

A javadalmazás összetevőinek a jelen szerkezetben megjelenített kategorizálása és felsorolása az Európai Bizottság által a javadalmazási jelentések standardizált prezentálása tárgyában kiadott nem kötelező érvényű ajánlásokon alapul (Lásd: *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC, as amended by Directive (EU) 2017/828, as regards the encouragement of long-term shareholder engagement*).

A 2022 évi éves rendes közgyűlésre előterjesztett módosított Javadalmazási politika alacsony szavazati aránnyal történt elfogadását követően a befektetőktől összegyűjtött írásbeli visszajelzések a Társaság számára rámutattak arra, hogy a vezérigazgató javadalmazása vonatkozásában nem adott számot az ESG (Environmental, Social és Governance) jellegű, mint nem pénzügyi tárgyú teljesítmény kiírásokról, és a Társaság jelentése nem nyújtott megfelelően átfogó képet a Társaság Igazgatói részére nyújtott részvényalapú javadalmazási rendszer keretében kitűzött célokról, teljesítmény kritériumokról.

Erre figyelemmel a Társaság a 2022. évről készült Javadalmazási jelentés tartalmát számos új tartalmi elemmel (így különösen: bónusz juttatás %-os mértékének és kifizethetősége maximális mértéknek, továbbá a bónusz teljesítés százalékos mértékének bemutatása; a részvény alapú javadalmazás és feltételeinek részletes bemutatása; a munkaviszonyban álló igazgatók teljesítmény kritériumainak részletes ismertetése; a javadalmazás- és a Társaság teljesítmény változásának táblázatos összehasonlítása; az üzleti teljesítmény ismertetése) vonatkozó információkkal) bővítette.

A vezérigazgató vonatkozásában az ESG tárgyú nem pénzügyi kritériumok a 2023. évi bónusz és 2023. évi MRP kiírásban kerültek rögzítésre, melyek részletes tartalmáról a 2023. évről készülő Javadalmazási jelentés keretében fog számot adni a Társaság.

2. ÜZLETI TELJESÍTMÉNY ÉS AZ IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSA

A Richter csoport 2022-ben számottevő előrehaladást ért el specialty stratégiája végrehajtásában, sikeresen alkalmazkodott a hektikusan alakuló piaci környezethez és – az árfolyam változások kedvező hatásának köszönhetően is – 802.755 M Ft árbevétellel (27,3% növekedés 2021-hez képest) továbbá 153.555 M Ft üzemi eredménnyel (13% növekedés 2021-hez képest)⁴ rekordszintű pénzügyi teljesítményeket ért el.

A Társaság Specialty stratégiájának lényege, hogy eredményhányadát összetett üzleti modell alkalmazásával kívánja biztosítani, eredeti kutatási tevékenységére támaszkodva, magas hozzáadott értékű termékekkel a központi idegrendszeri és nőgyógyászati indikációkban, továbbá biotechnológiában.

2022-ben minden külső nehézség mellett is új termékbevezetések, partneri megállapodások, licenzszerződések és kutatás-fejlesztési mérföldkövek soráról adhattunk számot, ami arról tanúskodik, hogy töretlenül haladtunk előre a magunk számára kijelölt úton, hogy az európai gyógyszergyártók élvonalába kerüljünk.

Fontos kiemelni, hogy árfolyamhatás nélkül is kiegyensúlyozott növekedést tudtunk elérni mind földrajzi régiók, mind a termékportfólió tekintetében, melyben kiemelt szerepe volt specializált termékkörünk piaci sikerének.

Továbbra is meghatározó szerepet játszott eredményeinkben a cariprazine, amelynek forgalma több mint 37 százalékkal volt magasabb az előző évihez képest. Nőgyógyászati portfóliónk is erős teljesítményt tudott felmutatni közel 40 százalékos növekedéssel, amelyhez az orális fogamzásgátlók mellett az Evra tapasz, valamint a nemrég piacra bevezetett, innovatív fogamzásgátló tabletták, a Drovelis is nagymértékben hozzájárult. Bioszimiláris készítményünk, a Terrosa éves forgalma pedig – partnereken keresztül történő értékesítéssel együtt – meghaladta a 100 millió eurót, és a termék közvetlen értékesítéséből származó árbevételünk közel 60 százalékkal nőtt.

E kedvező eredmények mellett egyes egyszeri tételek rontották eredményeinket. Ezek közé tartoznak a kutatás-fejlesztéshez kapcsolódó értékvesztés elszámolások, továbbá a tavalyi év legvégén bejelentett gyógyszeripari különadó. Mivel a különadó bevezetésének egyik indoka a devizaárfolyam-változásokon keletkezett nyereség, bízunk benne, hogy időszakos marad.

Az igazgatók javadalmazása, amely ösztönzi a vállalati stratégia hatékony megvalósítását, igazodik a Társaság hosszú távú fenntartható fejlődéséhez, és nagymértékben támogatja a hosszú távú értékteremtést a Társaság részvényesei számára. A Javadalmazási jelentés átlátható, konkrét információkat nyújt a 2022. évi kompenzációról.

⁴ A 2022. december 23-án kihirdetett, az extraprofit adókról szóló 197/2022. (VI. 4.) Kormányrendelet módosításáról rendelkező 582/2022. (XII. 23.) Kormányrendelet alapján a gyógyszergyártó vállalatok különadó megállapítására, bevallására és megfizetésére kötelezettek, nettó árbevételük alapján, 2022. és 2023. adóévre vonatkozóan. E különadó hatása nélkül 2022-ben 181.415 M Ft üzleti eredményt ért el a Vállalat, amely 33.5 %-kal haladja meg az előző évit.

3. A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN NEM ÁLLÓ IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSA

3.1. AZ IGAZGATÓSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

Az Igazgatóság tagjai e minőségükben kizárólag rögzített összegű havi tiszteletdíjban részesültek.

A 2022. üzleti évben járó tiszteletdíj összegéről a Társaság 2022. április 12-én megtartott közgyűlés hozott határozatot: az Igazgatóság elnöke 792.000,- Ft/hó, az igazgatósági tagok 662.000,- Ft/ hó/ tag díjazásban részesültek 2022-ben. Ugyancsak a közgyűlés határozott arról, hogy az Igazgatóság elnöke és tagjai a Társaság 2021. évi kiemelkedő eredményeire tekintettel a 2021. évre megállapított egyhavi tiszteletdíjnak megfelelő összegű jutalomban részesüljenek (Igazgatóság elnöke: 730.000,- Ft; Igazgatóság tagjai: 610.000,- Ft/tag).

Az Igazgatóságnak a Társasággal munkaviszonyban nem álló tagjai részére 2022. évben előbbiek szerint az alábbi kifizetések történtek⁵:

| Éves bruttó Ft értékek | Év | 1. Javadalmazás rögzített összetevői | | | | | | 2. Javadalmazás változó összetevői | | | 3. Rendkívüli tételek | 4. Teljes javadalmazás | 5. Javadalmazás változó összetevőinek aránya a Teljes javadalmazáshoz | |
|--|-------|--------------------------------------|--------------|-------------------------|---|--|-------|--|----------------|------------------------------|-----------------------|------------------------|---|-------|
| | | Alapbér | Tiszteletdíj | Béren kívüli juttatások | Leány-vállalattól származó javadalmazás | Önkéntes Nyugdíj-pénztári hozzájárulás | Egyéb | Javadalmazás rögzített összetevői összesen | Egy évre szóló | Hosszútávú (több évre szóló) | | | | Egyéb |
| Az Igazgatóság tagjai | | | | | | | | | | | | | | |
| Dr. Ács Nándor Pál Igazgatósági tag | 2022. | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | 0% |
| | 2021. | - | 4 880 000 | - | - | - | - | 4 880 000 | - | - | - | - | 4 880 000 | 0% |
| Dr. Bagdy György László Igazgatósági tag 2022. április 12-ig | 2022. | - | 3 258 000 | - | - | - | - | 3 258 000 | - | - | - | - | 3 258 000 | 0% |
| | 2021. | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | 0% |
| Dr. Cserhádi Péter Igazgatósági tag | 2022. | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | 0% |
| | 2021. | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | 0% |
| Dávid Ilona Igazgatósági tag 2022. április 12-től | 2022. | - | 5 296 000 | - | - | - | - | 5 296 000 | - | - | - | - | 5 296 000 | 0% |
| | 2021. | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | 0% |
| Dr. Pintérmé dr. Hardy Ilona Igazgatósági tag | 2022. | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | 0% |
| | 2021. | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | 0% |
| Lantos Lajos Csaba Igazgatósági tag 2022. november 30-áig | 2022. | - | 7 892 000 | - | - | - | - | 7 892 000 | - | - | - | - | 7 892 000 | 0% |
| | 2021. | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | 0% |
| Dr. Pandurics Anett Igazgatósági tag | 2022. | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | 0% |
| | 2021. | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | 0% |
| Dr. Szabó László Igazgatósági tag | 2022. | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | 0% |
| | 2021. | - | 4 880 000 | - | - | - | - | 4 880 000 | - | - | - | - | 4 880 000 | 0% |
| Szécsényi Bálint Igazgatósági tag | 2022. | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | 0% |
| | 2021. | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | 0% |
| Prof. Dr. Vizi E. Szilveszter Igazgatósági tag | 2022. | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | - | - | - | - | 8 554 000 | 0% |
| | 2021. | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | - | - | - | - | 8 499 900 | 0% |

⁵ Az alábbi táblázatban nem részletezett javadalmazási összetevők a jelentés 4. fejezetében kerülnek ismertetésre.

Az Igazgatóság tagjai a javadalmazás rögzített összetevői közül kizárólag tiszteletdíjban részesültek.

Változó összetevőkből álló, teljesítmény alapú díjazásban, továbbá részvényjuttatásban az igazgatósági tagok e tisztségükkel összefüggésben nem részesültek (így a Társaság jövőbeli hosszú távú teljesítménye nem volt javadalmazásukra kihatással és a változó javadalmazás visszakövetelése sem volt értelmezhető az esetükben).

A Társaság múltbeli eredményes működése az Igazgatóság tagjainak javadalmazására oly módon volt kihatással, hogy a Társaság 2021. évi kiemelkedő eredményeire figyelemmel ítélte meg a 2022. évi éves rendes közgyűlés az Igazgatóság tagjai részére egyhavi tiszteletdíjnak megfelelő összegű jutalmat.

Az Igazgatóság azon tagjainak díjazását, akik a Társaságnál betöltött más pozíciójukra tekintettel a Társasággal párhuzamosan munkaviszonyban állnak⁶, a jelentés 4. fejezete tartalmazza.

3.2.A FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

A Felügyelő Bizottság tagjai e minőségükben kizárólag rögzített összegű havi tiszteletdíjban részesültek.

A 2022. üzleti évben járó tiszteletdíj összegéről a Társaság 2022. április 12-én megtartott közgyűlése hozott határozatot: a Felügyelő Bizottság elnöke 662.000,- Ft/hó, a felügyelő bizottsági tagok 477.400,- Ft/hó/ tag díjazásban részesülhettek 2022-ben.

A Felügyelő Bizottság tagjai részére 2022. évben az előbbieket szerint az alábbi kifizetések történtek:

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

⁶ Orbán Gábor vezérigazgató, Bogsch Erik (2022. november 14-ig kereskedelemért, nemzetközi és kormányzati kapcsolatokért felelős főigazgató, 2022. november 15-től tanácsadó), dr. Gulácsi Gábor (2022. április 30-ig gazdasági vezérigazgató-helyettes, 2022. május 1-től gazdasági szaktanácsadó) valamint Hamecz István (2022. május 1-től gazdasági vezérigazgató-helyettes).

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

A Felügyelő Bizottság tagjai a javadalmazás rögzített összetevői közül kizárólag tiszteletdíjban részesültek.

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

4. A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSA

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

A vezérigazgató, a gazdasági vezérigazgató-helyettes és a főigazgató munkaszerződés alapján látják el a tevékenységüket. A vezérigazgató javadalmazásáról a döntést (beleértve az alpbér meghatározása mellett az éves bónusz és MRP kiírás teljesítése esetén a vezérigazgatót megillető egyéb juttatásokat) az Igazgatóság Javadalmazási Albizottságának javaslatát figyelembe véve az Igazgatóság hozza meg. A gazdasági vezérigazgató-helyettes és a főigazgató javadalmazásáról való döntés meghozatala (beleértve a javadalmazás rögzített és változó összetevőinek meghatározását) a vezérigazgató hatáskörébe tartozó kérdés.

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

Javadalmazás rögzített összetevői (azaz teljesítménytől nem függő elemek):

- Alpbér
- Tiszteletdíj
- Béren kívüli juttatások
 - Munkavállalói Cafeteria juttatás
 - Vállalati gépjármű és üzemanyagkártya juttatás
 - Élet- és balesetbiztosítás

- Egészségbiztosítás és komplex egészségügyi szűrővizsgálatok
- Egyéb béren kívüli juttatások
- Leányvállalattól származó javadalmazás
- Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulás
- Egyéb

Javadalmazás változó összetevői (azaz teljesítménytől függő elemek):

- Egy éves:
 - Bónusz
 - Rendkívüli jutalom (csak munkavállalói küldöttek esetén)
 - Egyéb jutalom
- Hosszútávú (több éves):
 - Munkavállalói Résztulajdonosi Programon (MRP) keresztüli juttatás
- Egyéb

A Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók javadalmazása:

A 2022. évi kifizetések a fentiek alapján^{7, 8 9}:

| Éves bruttó Ft értékek | Év | 1. Javadalmazás rögzített összetevői | | | | | | 2. Javadalmazás változó összetevői | | | | 3. Rendkívüli tételek | 4. Teljes javadalmazás | 5. Javadalmazás változó összetevőinek aránya a Teljes javadalmazáshoz képest |
|---|-------|--------------------------------------|--------------|-------------------------|---|--|---------|--|----------------|------------------------------|---------|-----------------------|------------------------|--|
| | | Alapbér | Tiszteletdíj | Béren kívüli juttatások | Leány-vállalattól származó javadalmazás | Önkéntes Nyugdíj-pénztári hozzájárulás | Egyéb | Javadalmazás rögzített összetevői összesen | Egy évre szóló | Hosszútávú (több évre szóló) | Egyéb | | | |
| A Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók | | | | | | | | | | | | | | |
| Orbán Gábor Vezérigazgató Igazgatósági tag | 2022. | 57 825 006 | 8 554 000 | 6 542 961 | 3 537 090 | 1 200 000 | 350 000 | 78 009 057 | 52 042 500 | 132 700 322 | - | 184 742 822 | 262 751 878 | 70% |
| | 2021. | 53 280 000 | 8 499 900 | 7 286 672 | 3 229 650 | 1 004 400 | - | 73 300 622 | 53 280 000 | 130 705 937 | - | 183 985 937 | 257 286 559 | 72% |
| Dr. Gulácsi Gábor Vezérigazgató-helyettes 2022. április 30-ig Gazdasági szaktanácsadó 2022. május 1-től Igazgatósági tag 2022. április 12-ig | 2022. | 15 700 564 | 3 258 000 | 823 671 | 1 000 226 | 400 000 | 116 667 | 21 299 127 | 3 523 427 | 3 350 000 | 200 000 | 7 073 427 | 28 372 555 | 25% |
| | 2021. | 46 218 774 | 8 499 900 | 3 046 221 | 3 866 040 | 1 079 600 | - | 62 710 535 | 23 109 385 | 30 000 000 | - | 53 109 385 | 871 400 | 116 691 320 |
| Hamecz István Vezérigazgató-helyettes 2022. május 1-től Igazgatósági tag 2022. április 12-től | 2022. | 31 244 313 | 5 296 000 | 2 317 203 | 2 277 601 | 938 358 | 253 543 | 42 327 018 | 12 897 531 | 14 307 087 | - | 27 204 617 | 69 531 636 | 39% |
| Bogsch Erik Igazgatóság elnöke Kereskedelemért, nemzetközi és kormányzati kapcsolatokért felelős főigazgató 2022. november 14-ig Tanácsadó 2022. november 15-től | 2022. | 44 738 561 | 10 234 000 | 7 388 188 | 3 679 280 | 1 200 000 | 350 000 | 67 590 029 | 21 709 288 | 30 000 000 | - | 51 709 288 | 119 299 316 | 43% |
| | 2021. | 45 649 024 | 10 177 950 | 6 226 911 | 3 343 280 | 1 004 400 | - | 66 401 565 | 22 814 513 | 30 000 000 | - | 52 814 513 | 854 488 | 120 070 566 |

⁷ A leányvállalatoktól származó javadalmazás Ft-ban, éves átlagárfolyamon került feltüntetésre.

⁸ A 2022-ben megszolgált hosszú távú javadalmazás (ezáltal a Teljes javadalmazás) még függő komponenst is tartalmaz (a 2022-2023-as átlagos árbevétel mértékére vonatkozóan). A feltételesen megszolgált 2022. évi részvény javadalmazás Ft értékét 2022. dec. 30-i záró árfolyamon átszámítva került kimutatásra.

⁹ Azon Igazgatók esetében, akiknek a Javadalmazási jelentés szempontjából mérvadó jogviszonya (megbízatása, ill. testületi tagsága) nem terjedt ki 2022. év egészére, a jelentés az éves juttatások és a tiszteletdíj megbízatáshoz igazodó időarányos részét ismerteti.

4.1. JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐINEK BEMUTATÁSA

- Alapbér: Rögzített javadalmazás, amely főként a szervezetben betöltött munkakört, beosztást, felelősséget és szakértelmet tükrözi, biztosítva, hogy a munkaerőpiacon potenciálisan versenytárs vállalatok által kínált díjazást figyelembe véve a Társaság a legjobb szakembereket tudja vonzani és megtartani. A vezérigazgató alapbérének éves fejlesztéséről a Társaság Igazgatósága döntött¹⁰, a további, Társasággal munkaviszonyban álló egyéb Igazgatók 2022. évi bérfejlesztése a reprezentatív Érdekképviselettel való megállapodás szabályai alapján valósult meg. Az alapbér kifizetése havi rendszerességgel történt.
- Tiszteletdíj: Rögzített javadalmazás, amely az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjai számára kerül havi rendszerességgel kifizetésre, a 3.1. és 3.2. fejezetben ismertetett összegben.
- Béren kívüli juttatások:
 - Munkavállalói Cafeteria juttatás: A Társaság 2022. évre hatályos Cafeteria szabályzata alapján az Igazgatók minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok mentén részesülhetnek a Cafeteria juttatásban, melynek éves összege 2022-ben 402.000,- Ft volt. Ennek megfelelően történtek a kifizetések, az Igazgatók Cafeteria csomag választási nyilatkozatai alapján.
 - Vállalati gépjármű és üzemanyagkártya juttatás: A gépjármű és ahhoz tartozó üzemanyagkártya juttatást a Társaság Gépjármű-használati és juttatási szabályzata szerint biztosította az Igazgatók részére.
 - Élet- és balesetbiztosítás: Az Igazgatók minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint részesülhettek széleskörű élet- és balesetbiztosításban 2022. folyamán, melyben a társaság munkavállalói együttesen, csoportként biztosítottak és kedvezményezettek. A személyre szóló összegeket a Társaság teljes költségtömegének egy főre (éves átlagléttszámot figyelembe véve) eső részével kalkulálta a Társaság.
 - Egészségbiztosítás és komplex egészségügyi szűrővizsgálatok: Az Igazgatók minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint vehették igénybe a Társasággal szerződéses jogviszonyban álló egészségügyi szolgáltató partner által biztosított magán egészségügyi szolgáltatásokat, és vehettek részt a Társaság által a munkatársak egészségének megőrzése, egészségtudatuk erősítése, illetve a betegségek korai felismerése céljával biztosított komplex egészségügyi szűrővizsgálatokban. A Társaság az egészségügyi szolgáltató partnernek az összes munkavállaló utáni átalánydíjat fizet, a szerződés nem az egyes Igazgatók javára szól. A személyre szóló összegeket a Társaság teljes költségtömegének egy főre (éves átlagléttszámot figyelembe véve) eső részével kalkulálta a Társaság.
 - Egyéb béren kívüli juttatások: A Társaság széleskörű béren kívüli juttatási rendszerében (pl. karácsonyi csomag, iskolakezdési támogatás) az Igazgatók is a mindenkor érvényes szabályozások alapján részesülhettek. Ezen bérelemek összege összességében nem haladhatja meg az éves alapbér 5%-át.

¹⁰ Tekintettel arra, hogy a vezérigazgató fölött a munkáltatói jogokat a Társaság Igazgatósága gyakorolja.

- Leányvállalattól származó javadalmazás: Rögzített javadalmazás, a Társaság leányvállalatainál betöltött igazgatóság tanácsi és/vagy felügyelő bizottsági tagságért járó díjazás. Amennyiben az igazgató a Társaság leányvállalatánál ügyvezetői vagy testületi tagi feladatokat lát el, legfeljebb három leányvállalati testületi¹¹ tagság után lehet jogosult meghatározott fix összegű tiszteletdíjra. Ennek megfelelően történtek a kifizetések 2022-ben.
- Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulás: Az igazgatók az Önkéntes Nyugdíjpénztári hozzájárulásban (tagdíj-kiegészítésben) minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint részesülhetnek. A juttatás tényét és mértékét a reprezentatív Érdekképvisellel megkötött éves Bérfejlesztési megállapodás 2022. során a szerződés szerinti bruttó alpbér 6%-ában rögzítette. A munkáltatói befizetés személyre szóló havi összege a mindenkori országos kötelező minimálbér 50 %-át nem haladhatja meg (2022. január 1-jétől 100.000,- Ft/fő/hó). Ennek megfelelően történtek a kifizetések 2022-ben.
- Egyéb: A rögzített elemek között fentiekben fel nem sorolt bérelemek (pl. Törzsgárda jutalom), amely(ek) összege összességében nem haladhatja meg az éves alpbér 5%-át.

4.2. JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐINEK BEMUTATÁSA

- Egy évre szóló:
 - Bónusz: Mivel a munkaviszonyban álló igazgatók a Társaság eredményének alakulására érdemi hatást gyakorló, kiemelt fontosságú feladatokat ellátó személyek, a Társaság érdekelte kívánja tenni az érintetteket az eredményesség növelésében, valamint munkaviszonyuk hosszabb távon történő fenntartásában. Erre tekintettel a Társaság a kiemelkedő jelentőségű, illetve eredményességű munkavégzést készpénzben teljesített bónusz vagy jutalom formájában honorálhatja. Az alpbér (rögzített javadalmazás) százalékában meghatározott bónusz mérték meghatározása a mindenkori bérpiaci benchmark adatok alapján történik, a Társaság egyedi besorolási rendszerét is figyelembe véve.
A bónusz juttatás részletes feltételeit a Társaság mindenkor hatályos, nem publikus Bónusz szabályzata határozza meg. 2022-ben a bónusz juttatás 70-100% közötti része (munkakörtől függő %) egyéni célok, 0-30% közötti része (munkakörtől függő %) vállalati célok teljesítésétől függött. A vállalati célok 2022-ben a Társaság eredményességéhez és a felelős költséggazdálkodáshoz kötődtek, és 100%-ban teljesültek.
A vezérigazgató bónuszának – mind annak az alpbér százalékában meghatározott mértékének, mind a bónuszcéloknak – meghatározása a fentiekől eltérő módon, a Társaság Igazgatóságának döntése alapján történt¹².

A bónusz mint rövid távú ösztönző mértékének alapja a Társasággal munkaviszonyban álló igazgatók esetében az éves alpbér meghatározott százaléka, melyet a munkakör belső KornFerry szintje határoz meg. A kifizetés végső mértéke a Társasággal munkaviszonyban álló igazgatók teljesítmény értékelése alapján kerül meghatározásra.

¹¹ igazgatósági, igazgatótanácsi, felügyelőbizottsági tagság stb.

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

| Tisztség | Éves bónusz %-os mértéke |
|-------------------------|--------------------------|
| Vezérigazgató | 100% |
| Főigazgató | 50% |
| Vezérigazgató-helyettes | 50% |

A bónusz maximális kifizetési mértéke 100%.

A fenti, a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók javadalmazását bemutató táblázatban az egy évre szóló változó javadalmazás a bónusz összeget jelenti, amely mögött a következő százalékos mértékű bónusz teljesítések állnak¹³: az éves bónusz célok Orbán Gábor esetében összesítve 90%-ra, míg a többi munkaviszonyban álló Igazgató esetében 100%-ra teljesültek.

- Egyéb jutalom: A Társaság mindenkorai jutalmazási szabályzataiban rögzített feltételek mentén kifizetett, fentiekben nem részletezett jutalom. Az Igazgatók részére egyéb kifizetés nem történt 2022-ben.
- Hosszútávú (több évre szóló) részvényalapú javadalmazás:
 - Munkavállalói Résztulajdonosi Programon (MRP) keresztüli részvényalapú javadalmazás: A Társaság 2018. év óta működtet javadalmazási célú munkavállalói résztulajdonosi programot (a továbbiakban: MRP program), egyes vezető tisztségviselőinek és vezető beosztású munkavállalóinak javadalmazása céljából. A társaság minden évben új, kétéves megszolgálati időszakú MRP Javadalmazási Politikát, és ezzel egy-egy új programot indít. A 2022 évre a 2021-2022. évekre szóló, IV. MRP Javadalmazási Politika (2023. első negyedévében kerül kifizetésre), és a 2022-2023. évekre szóló, V. Javadalmazási Politika (2024. első negyedévében kerül kifizetésre) (mindkét éves értékének 50%-ával) vonatkozott. Az MRP mint hosszú távú ösztönző mértékének alapját a Társasággal munkaviszonyban álló igazgatók esetében a munkakör belső KornFerry szintje határozza meg. A kifizetés végső mértéke a Társasággal munkaviszonyban álló igazgatók teljesítmény értékelése alapján kerül meghatározásra.

¹³ Annak az Igazgatók Javadalmazási jelentés szempontjából mérvado jogviszonyához igazodó időarányos részét bemutatva.

Részvényalapú javadalmazás a munkaviszonyban álló igazgatók részére 2022-ben¹⁴:

| | A részvényalapú juttatás fő feltételei | | | | A beszámolási évre (2022.) vonatkozó információk | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|--|
| | MRP Javadalmazási politika sorszáma ¹⁵ | Teljesítmény mérési (megszolgáltatási) időszak | MRP Javadalmazási politika elfogadásának időpontja | MRP Javadalmazási politika lezárásának időpontja | Nyitó egyenleg | Év közben | | Záró egyenleg | |
| | | | | | Induló részvény darabszám ¹⁶ | Év közben felkínált részvények száma | Megszolgált részvények száma | Teljesítmény függő részvények száma | Felkínált, de nem megszolgált részvények száma |
| Orbán Gábor Vezérigazgató Igazgatósági tag | IV. | 2021-2022 | 2021. január 29. | 2023. március | 10000 | - | 9500 | 10000 | - |
| | V. | 2022-2023 | 2022. január 31. | 2024. március | 7500 | - | 7125 | 7500 | - |
| Bogsch Erik Igazgatóság elnöke 2022. november 14-ig Kereskedelemért, nemzetközi és kormányzati kapcsolatokért felelős főigazgató 2022. november 15-től Tanácsadó | IV. | 2021-2022 | 2021. január 29. | 2023. március | 2017 | - | 2017 | 2017 | - |
| | V. | 2022-2023 | 2022. január 31. | 2024. március | 1723 | - | 1723 | 1723 | - |
| Dr. Gulácsi Gábor 2022. április 12-ig Igazgatósági tag 2022. április 30-ig Vezérigazgató- helyettes 2022. május 1-től Gazdasági szaktanácsadó | IV. | 2021-2022 | 2021. január 29. | 2023. március | 2017 | - | 673 | 2017 | 1344 |
| | V. | 2022-2023 | 2022. január 31. | 2024. március | - | - | - | - | - |
| Hamecz István 2022. április 12-től Igazgatósági tag 2022. május 1-től Vezérigazgató- helyettes | IV. | 2021-2022 | 2021. január 29. | 2023. március | - | 426 | - | 426 | - |
| | V. | 2022-2023 | 2022. január 31. | 2024. március | - | 1149 | - | 1149 | - |

A Társaság az Igazgatóság által elfogadott MRP Javadalmazási Politikák keretében megszerezhető pénzügyi eszközök kezelése és a juttatások kifizetése érdekében létrehozta a Richter Gedeon Nyrt. Munkavállalói Résztulajdonosi Program Szervezetet (a továbbiakban: MRP Szervezet). Mivel az MRP Szervezet legfőbb szervi jogait nem a Társaság gyakorolja, az MRP Törvény¹⁷ rendelkezései értelmében a Társaságtól függetlennek minősül, továbbá a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény rendelkezései szerint az MRP Szervezet nem minősül a Társaság leányvállalatának.

Az MRP programok Javadalmazási Politikája minden esetben tartalmaz a Társaság eredményességére vonatkozó vállalati teljesítménymutatót mint javadalmazási feltételt. A Társaság az MRP program indításakor az egyes résztvevőkre meghatározott számú

¹⁴ A megszolgált részvények Ft értéke az egyéni javadalmazások összesítésekor a következő részvény árfolyamon került kimutatásra: 2021-2022-es MRP esetén a 2021. január 15-ét megelőző 20 tőzsdei kereskedési nap napi átlagárának súlyozatlan számtani átlaga (7439,1106 Ft), a 2022-2023-as MRP esetén a 2022. január 14-ét megelőző 20 tőzsdei kereskedési nap napi átlagárának súlyozatlan számtani átlaga (8705,7924 Ft). Az MRP javadalmazások teljesítéséig a felek részvényárfolyam változási kockázatot is viselnek.

¹⁵ Az V. MRP Javadalmazási Politika végrehajtása még függő komponenst is tartalmaz (ld. a szöveges magyarázatot).

¹⁶ Az egyes Javadalmazási Politikákban felkínált részvények 2022-re jutó része. Az Igazgatóra mint MRP résztvevőre tekintettel az MRP Szervezet számára átadott részvénytörzsrész az MRP Javadalmazási politika elfogadásakor.

¹⁷ 1992 évi XLIV. törvény a Munkavállalói Részvénytulajdonosi Programról

részvényt bocsát az MRP Szervezet rendelkezésére. Az egyes Javadalmazási politikák lezárásakor, a javadalmazási feltétel teljesülése esetén az MRP Szervezet ügyvezetése a kezelt részvényeket az MRP Alapszabályban meghatározott módon pénzre váltja át, bevonja a résztvevőket megillető tagi részesedéseket, és az MRP Alapszabályának rendelkezései szerint elszámol a programban Résztvevőkkel. A Társaság Richter részvényeket ad át az MRP Szervezet részére, de az Igazgatók nem részvényben, hanem készpénzben (banki átutalással) kaphatják meg az egyéni kifizetéseket. Ezáltal biztosított a kétéves tartási időszakon belül az Igazgatók érdekeltsége a Richter-részvények árfolyamának növekedésében, az MRP programok egyéb (Igazgatóknak nem minősülő) résztvevőivel azonos módon. Tehát **az MRP egy részvényalapú, de a megszolgálási időszak végén készpénzben teljesített juttatás.**

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

Jelen Javadalmazási jelentés keretében az MRP javadalmazásként feltüntetett tétel az MRP IV. Javadalmazási Politika keretében 2022-ben teljesen megszolgált és az V. Javadalmazási Politika keretében 2022-ben részlegesen megszolgált javadalmazások összege. Az MRP Javadalmazási Politikák a résztvevők javadalmazását az egyéni teljesítmény célok teljesítése mellett minden résztvevőre érvényes vállalati teljesítmény feltétel teljesítésétől is függővé teszik. Az V. MRP Javadalmazási Politikának 2022-ben csak az egyéni teljesítmény céljai teljesültek, a vállalati teljesítmény feltétel ugyanis a 2022-es árbevétel mellett magában foglalja a 2023-as éves árbevétel alakulását is, amelyről csak 2024-ben, a 2023. I-IV. negyedéves tőzsdei jelentés közzétételét követően lehet nyilatkozni. Ezért az MRP javadalmazás feltüntetett összegének 50%-a nem teljesen megszolgált, még függő komponenst is tartalmazó tétel.

A munkaviszonyban álló igazgatók teljesítmény kritériumai a részvényalapú javadalmazási rendszerben (MRP) 2022-ben:

| | A teljesítmény kritérium tárgya | A teljesítmény kritérium relatív súlya | Elérendő teljesítménycél (threshold) |
|---|--|---|---|
| IV. Javadalmazási politika minden MRP résztvevőre vonatkozó vállalati teljesítményfeltétele | A 2021-2022-es konszolidált árbevétel | 25% | A 2021-2022-es árbevétel átlaga - árfolyamhatást és vállalati kör változását kiszűrve - haladja meg a 2020. évi árbevételt. |
| V. Javadalmazási politika minden MRP résztvevőre vonatkozó vállalati teljesítményfeltétele¹⁸ | A 2022-2023-as konszolidált árbevétel | 25% | A 2022-2023-as árbevétel átlaga - árfolyamhatást és vállalati kör változását kiszűrve – haladja meg a 2021. évi árbevételt |
| Orbán Gábor Vezérigazgató Igazgatósági tag | Üzemi eredmény 1. fokozat | 10% | Cariprazine pillér nélküli üzleti eredményre meghatározott két treshold túllépése |
| | Üzemi eredmény 2. fokozat | 10% | |
| | Nőgyógyászati termékbevezetési célok | 10% | 5 kiemelt nőgyógyászati termék értékesítésében meghatározott többletbevétel elérése |
| | Biotechnológiai termékfejlesztési célok | 10% | 3 kiemelt biotechnológiai fejlesztési program 2022-re kijelölt mérföldköveinek elérése |
| | Működés fejlesztését célzó BPR projektekkel elért költségmegtakarítási cél | 10% | Előre meghatározott tartós költségmegtakarítás elérése |
| Bogsch Erik Igazgatóság elnöke 2022. november 14-ig Kereskedelemért, és nemzetközi kormányzati kapcsolatokért felelős főigazgató 2022. november 15-től Tanácsadó | Üzemi eredmény 1. fokozat | 10% | Cariprazine pillér nélküli üzleti eredményre meghatározott két treshold túllépése |
| | Üzemi eredmény 2. fokozat | 10% | |
| | S/M ratio | 20% | A marketing költség/sales arány meghatározott szint alatt tartása |
| | Akquirált WH termék transzfere | 10% | Akquirált WH termék transzfer 2022-es határidőinek teljesítése |
| Dr. Gulácsi Gábor 2022. április 12-ig Igazgatósági tag 2022. április 30-ig Vezérigazgató-helyettes 2022. május 1-től Gazdasági szaktanácsadó | Üzemi eredmény 1. fokozat | 10% | Cariprazine pillér nélküli üzleti eredményre meghatározott két treshold túllépése |
| | Üzemi eredmény 2. fokozat | 10% | |
| | Költségmegtakarítás | 20% | Előre meghatározott éves megtakarítások időarányos elérése központosított beszerzéssel és számviteli digitalizálással |
| | Handover | 10% | CFO handover feladat lista teljesítése |
| Hamecz István 2022. április 12-től Igazgatósági tag 2022. május 1-től Vezérigazgató-helyettes | Üzemi eredmény 1. fokozat | 10% | Cariprazine pillér nélküli üzleti eredményre meghatározott két treshold túllépése |
| | Üzemi eredmény 2. fokozat | 10% | |
| | Költségmegtakarítás | 20% | Előre meghatározott éves megtakarítások időarányos elérése központosított beszerzéssel és számviteli digitalizálással |
| | ERP rendszer | 10% | Új ERP rendszer bevezetésre megvalósíthatósági terv készítése |

¹⁸ Az V. MRP Javadalmazási Politika végrehajtása még függő komponenst is tartalmaz (ld. a szöveges magyarázatot).

- Egyéb: A munkavállalói értékpapír juttatási program a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 77/C.§. szerint lehetővé tett juttatási forma. A juttatás kereteit, alapvető feltételeit a vonatkozó hivatkozott jogszabály határozza meg. A Társaság Igazgatósága 2022-ben a program elfogadására és végrehajtására vonatkozó határozat meghozatala után külön szabályzatot fogadott el a programban való részesülés feltételeiről és részletes szabályairól, melyben a beszámoló készítésért felelős felső vezetők nem vehettek részt. Az Igazgatók közül ezért kizárólag dr. Gulácsi Gábor részesülhetett ebben a juttatásban, mert a juttatás időszakában, 2022. novemberben már nem volt vezérigazgató-helyettes és igazgatósági tag¹⁹. Mivel dr. Gulácsi Gábor Javadalmazási jelentés szempontjából mérvadó jogviszonya (megbízatása, ill. testületi tagsága) nem terjedt ki 2022. év egészére, ezért a jelentés a juttatás megbízatáshoz igazodó időarányos részét ismerteti.

4.3. JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐINEK ÖSSZEFOGLALÁSA

Az Igazgatók részére egyéb kifizetés nem történt 2022-ben.

A Javadalmazási politikában rögzítésre került célértékként, hogy az Igazgatók javadalmazása változó (azaz teljesítménytől függő) összetevőinek teljes összege az összes javadalmazásuk összegének legfeljebb 0-80%-a lehet. A 2022. évi Javadalmazási jelentésben rögzített egyéenkénti arány 0-70%, így a Javadalmazási politikának megfelelő.

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

A teljesült kritériumok alapján, jogszerűen kifizetett jutalom (változó javadalmazás) nem követelhető vissza. 2022. során sem munkáltatói, sem munkavállalói oldalról nem jelentkezett ilyen követelés.

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

¹⁹ Dr. Gulácsi Gábor (2022. április 30-ig gazdasági vezérigazgató-helyettes, 2022. május 1-től gazdasági szaktanácsadó).

5. JUTTATOTT VAGY FELKÍNÁLT RÉSZVÉNYEK ÉS RÉSZVÉNYOPCIÓK

A Munkavállalói Résztulajdonosi Programon (MRP) keresztül részvényalapú juttatások, de a juttatás kifizetése készpénzben történik, így az MRP programon keresztül nem történik részvényátadás. Az egyes MRP Javadalmazási politikák kétéves megszolgálási időszaka miatt az egyes üzleti évekre egymást átlapolva két MRP Javadalmazási politika fél-fél szakasza vonatkozik A 2021. üzleti évre a III. Javadalmazási politika második szakasza és a IV. Javadalmazási politika első szakasza, míg a 2022. üzleti évre a IV. Javadalmazási politika második szakasza és az V. Javadalmazási politika első szakasza vonatkozott.

2022. során az Igazgatók részére a Társaság nem kínált fel részvényopciókat.

6. ÖSSZEHASONLÍTÓ INFORMÁCIÓK A JAVADALMAZÁS ÉS A TÁRSASÁG TELJESÍTMÉNYÉNEK VÁLTOZÁSÁRÓL

A Richter csoport 2022-ben előre haladt specialty stratégiája végrehajtásában, sikeresen alkalmazkodott a hektikusan alakuló piaci környezethez és – az árfolyam változások kedvező hatásának köszönhetően is 802.755 M Ft árbevétellel (27,3% növekedés 2021-hez képest) továbbá 153.555 M Ft üzemi eredménnyel (13% növekedés 2021-hez képest)²⁰ rekordszintű pénzügyi teljesítményeket ért el.

A javadalmazás- és a Társaság / Richter csoport teljesítmény változásának összehasonlítása a Javadalmazási politika elfogadását követően:

| | 2022 | 2021 | Változás |
|--|----------------|----------------|-------------------|
| A Társasággal munkaviszonyban nem álló Igazgatósági tagok egy főre (FTE-re) jutó éves javadalmazása | | | |
| Igazgatósági tagok | 8 559 701 Ft | 7 695 478 Ft | 111% |
| A Felügyelő bizottság tagjainak éves javadalmazása | | | |
| Felügyelő bizottság elnöke | 7 944 000 Ft | 7 320 000 Ft | 109% |
| Felügyelő bizottság tagjainak egy főre (FTE) jutó éves javadalmazása | 5 728 800 Ft | 5 200 273 Ft | 110% |
| A Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatósági tagok éves javadalmazása | | | |
| Orbán Gábor | 262 751 878 Ft | 257 286 559 Ft | 102% |
| Bogsch Erik | 119 294 678 Ft | 120 070 566 Ft | 99% ²¹ |
| Dr. Gulácsi Gábor | 28 372 555 Ft | 116 691 320 Ft | 24% ²² |

²⁰ A 2022. december 23-án kihirdetett, az extraprofit adókról szóló 197/2022. (VI. 4.) Kormányrendelet módosításáról rendelkező 582/2022. (XII. 23.) Kormányrendelet alapján a gyógyszergyártó vállalatok különadó megállapítására, bevallására és megfizetésére kötelezettek, nettó árbevételük alapján, 2022. és 2023. adóévre vonatkozóan. E különadó hatása nélkül 2022-ben 181.415 M Ft üzleti eredményt ért el a Vállalat, amely 33.5 %-kal haladja meg az előző évit.

²¹ A csökkenés oka az Igazgató tisztségének évközi változása: 2022. november 14-ig Kereskedelemért, nemzetközi és kormányzati kapcsolatokért felelős főigazgató; 2022. november 15-től Tanácsadó.

²² A csökkenés oka az Igazgató tisztségének évközi változása: 2022. április 30-ig Vezérigazgató-helyettes, 2022. május 1-től Gazdasági szaktanácsadó.

| A Társaság kiemelt éves teljesítmény mutatói | | | |
|---|---------------|---------------|------------------|
| Gyógyszergyártás árbevétele | 656.343 MFt | 505.019 MFt | 130% |
| Konszolidált üzleti eredmény | 153.555 MFt | 135.832 MFt | 113% |
| Kiemelt specializált termékek részaránya a gyógyszergyártás árbevételeiben | 61,4% | 57,4% | + 4 százalékpont |
| A munkavállalók éves javadalmazásának (személyi jellegű ráfordítás) átlaga | | | |
| Richter Gedeon Nyrt. munkavállalók | 14 165 834 Ft | 12 781 438 Ft | 111% |
| Richter csoport munkavállalói | 14 002 280Ft | 11 437 760 Ft | 122% |

A Richter csoport javadalmazási rendszere jól szolgálta a kiemelkedő teljesítmények elérését, azonban a 2022-es évet követően 2023-ban tovább emelkedő infláció várhatóan javadalmazási feszültségekkel terheli a 2023-as üzleti évet.

A 2021. évre vonatkozó Javadalmazási jelentést a Társaság a közgyűlési előterjesztések részeként közzétette és a 2022. április 12-én megtartott éves rendes közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás végett betérjesztette. Az éves rendes közgyűlés a Társaság 2021. évről készített Javadalmazási jelentését megtárgyalta és 60,23%-os szavazati aránnyal elfogadta. A Javadalmazási jelentés elfogadását nem támogató részvényesektől a Társaság visszajelzést kért és a beérkezett észrevételeket figyelembe véve a 2022. évről készített Javadalmazási jelentés során a jelentést tartalmában számottevően kibővítette.

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

| 2022 | 2021 |
|--|--------------|
| Csoportszintű kalkulált medián személyi ráfordítás (Ft) | |
| 12 129 289 Ft | 9 056 129 Ft |
| CEO pay ratio:²³ | |
| 21,66 | 28,41 |

²³ Vezérigazgatói éves javadalmazása / Richter csoport vezérigazgató nélküli összes munkavállalójának medián éves javadalmazása.

| | 2022. | 2021. |
|--|-------------------|------------------|
| Richter Gedeon Nyrt. összér átlaga (Ft) | 9 630 714 | 8 486 000 |
| Richter Gedeon Nyrt. összér mediánja (Ft) | 8 342 478 | 6 719 000 |
| Richter Gedeon Nyrt. medián aránya az átlaghoz képest (%) | 86,6% | 79,2% |
| Csoportszintű személyi jellegű ráfordítások CEO nélkül (e Ft) | 165 664 270 | 143 240 852 |
| Csoportszintű átlaglétszám (fő) | 11 850 | 12 546 |
| Csoportszintű átlag személyi jellegű ráfordítás (Ft) | 14 002 280 | 11 437 760 |
| Csoportszintű kalkulált medián személyi ráfordítás (Ft) | 12 129 289 | 9 056 129 |
| CEO javadalmazása (Ft) | 262 751 878 | 257 286 559 |
| Kalkuláció: CEO pay ratio | 21,66 | 28,41 |

7. ÖSSZEFOGLALÁS

A 2022. üzleti évben a Társaságnál a Javadalmazási politika végrehajtása teljes mértékben az 2021. évtől kezdődően alkalmazandó elfogadott Javadalmazási politika előírásaival összhangban történt. A Társaság a Javadalmazási politikától eltérést nem alkalmazott, és változó javadalmazás visszakövetelésére vonatkozó lehetőség alkalmazása nem merült fel.

A Javadalmazási politika azon célja, hogy a Társaság legfőbb szintű vezetőinek teljesítményét ösztönözze a Társaság által kitűzött célok elérése, valamint a Társaság eredményes működése érdekében, a Társaság megítélése szerint a 2022. évben megvalósult.

Kelt: Budapest, 2023. március 9.

8. ZÁRADÉK

A jelentés a Richter Gedeon Nyrt. Igazgatóságának 2023. március 9. napján tartott ülésén került megtárgyalásra és az Igazgatóság a 47/2023. számú határozattal hagyta jóvá a jelentés közgyűlés elé terjesztését - a Ptk. 3:268. § (3) bekezdése szerint - véleménynyilvánító szavazás céljából.

10/2023. 04. 25. sz. közgyűlési határozat

Az éves rendes Közgyűlés **véleménynyilvánító jelleggel jóváhagyta** a Társaság Igazgatósága által a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény alapján a 2022. évről készített és az előterjesztés részét képező javadalmazási jelentést.

Határozattervezet mellett szavazott: 66.996.542
Az "igen" szavazatok aránya a leadott szavazatokhoz viszonyítva: 69,36%
