

JAVADALMAZÁSI JELENTÉS

2025



Bevezető nyilatkozat:

A Javadalmazási Bizottság elkötelezett amellett, hogy olyan átfogó és átlátható tájékoztatást nyújtson, amely bemutatja az év során hozott fontosabb döntéseket, valamint ezek illeszkedését a Richter Gedeon Nyrt. és a részvényesek stratégiai prioritásaihoz.

A Javadalmazási Bizottság elnökének éves beszámolója

Tisztelt Részvényesek!

A Richter Gedeon Nyrt. Javadalmazási Bizottsága elnökeként megtiszteltetés számomra, hogy a bizottság nevében bemutathatom a 2025. december 31-én zárult évre vonatkozó, az Igazgatók javadalmazásáról szóló jelentésünket.

2025. ÉVI KÖZGYŰLÉS

A bizottság örömmel nyugtázta, hogy a 2025. évi közgyűlésen a részvényesek jóváhagyták a Javadalmazási jelentést a 2024-es üzleti évre vonatkozóan, valamint támogatásukat adták a Javadalmazási politika módosított elemeihez. A bizottság ugyanakkor megjegyzi, hogy bizonyos napirendi pontok esetében a részvényesek egy része ellenszavazatot adott le. A szavazati eredmények észszerűen jelzik, hogy a részvényesek egy részének további tájékoztatásra volt szüksége az egyes javadalmazási döntések megértéséhez, ezért a bizottság részletesen áttekintette a felmerült észrevételeket és megfontolta azok hatását a jövőbeli gyakorlatra.

A bizottság számára világossá vált, hogy az ellenszavazatot leadó részvényesek elsősorban a javadalmazás egyes elemeinek meghatározását érintő módszertani és átláthatósági kérdések miatt fogalmaztak meg aggályokat. A visszajelzések szerint egyes befektetők részletesebb magyarázatot vártak a teljesítménymutatók kiválasztására, annak indokára, valamint az egyes juttatási elemek céljára vonatkozóan. Mivel a bizottság tisztában van azzal, hogy a részvényesek és a szavazással meghatalmazott ügynökségek a nemzetközi bevált gyakorlatok érvényesítését várják, a testület továbbra is kiemelten fontosnak tartja, hogy olyan javadalmazási rendszert működtessen, amely támogatja a vállalat hosszú távú stratégiáját, a kritikus szakemberek megtartását és ösztönzését, valamint a részvényesi érték folyamatos növelését.

A bizottság irányítása

A bizottság a következő 3 független tagból (nem-operatív, a Társasággal munkaviszonyban nem álló Igazgatóból) áll:

- Dr. Pandurics Anett (a bizottság elnöke)
- Dr. Ács Nándor Pál
- Dr. Cserhádi Péter

Az év során a bizottság hat alkalommal ülésezett.

A bizottság elkötelezett amellett, hogy a jövő években továbbfejlessze a javadalmazási beszámolási gyakorlatot, és olyan átlátható, érthető és részletes tájékoztatást nyújtson, amely összhangban van a Richter Gedeon Nyrt. hosszú távú stratégiai prioritásaival és részvényeseinek elvárásaival.

Jelen jelentés a Társaság 2025–2028 közötti időszakra vonatkozó Javadalmazási Politikája alapján készült. Kiemelnénk azonban, hogy a 2026. évi Közgyűlés elé benyújtott előterjesztés már a módosított, 2026–2029-es időszakra javasolt Javadalmazási Politikát tartalmazza. A módosítások a korábbi években beérkezett részvényesi észrevételekre és visszajelzésekre reflektálnak, és az azok alapján kialakított megoldásokat is integrálják.

ÜZLETI TELJESÍTMÉNY

2025 során számos kihívással nézett szembe a Vállalat, melyekre kivételes gyorsasággal reagáltunk.

A Neuropszichiátriai üzletág bevételei újra dinamikus emelkedtek, a Vraylar folyamatos növekedése továbbra is eredményességünk egyik meghatározó pillére. A termékkel kapcsolatos fontos hír volt, hogy az amerikai piaci védettségét további 6 hónappal, 2030 márciusáig sikerült meghosszabbítanunk.

Ami a Nőgyógyászati üzletágunkat illeti, továbbra is kimagaslóan teljesít, elsősorban vezető termékeink (Ryeqo, Lenzetto, Evra, Drovelis és Bemfola) sikereinek köszönhetően, miközben a többi nőgyógyászati termékünk is hozzájárult mérsékelt, ugyanakkor stabil növekedéssel. Az üzletág eredményességét tovább erősíti a női egészségtudatosság egyre markánsabb térnyerése is. Fontos eredmény, hogy az Európai Gyógyszerügynökség pozitív véleményt adott a korábban Donestaként ismert, Fylrevy márkanévű originális készítményünkről, amely a menopauza tüneteinek enyhítésében tud majd segíteni. Emellett tovább bővítettük a területet érintő együttműködéseink körét is: megállapodást kötöttünk a japán Fuji vállalattal, valamint a svájci FimmCyte céggel.

Biotechnológiai üzletágunk bevételei a negyedik negyedévben jelentősen növekedtek, amelyhez egyaránt hozzájárult a bérnyártási tevékenység erős teljesítménye, a Teriparatide stabil teljesítménye és az új termékértékesítések elindulása.

A Generikus üzletág a gyengébb harmadik negyedévet követően a negyedik negyedévben ismét növekvő pályára állt és eredményessége kiegyensúlyozottá vált.

Az erős év végi teljesítmény egy kihívásokkal teli évet zárt le. A neuropszichiátria és a nőgyógyászati terület lendülete, a biotechnológia növekedése, a költséggazdálkodás terén tett előrelépéseink, valamint a hatékonyságnövelő programjaink eredményei egyaránt hozzájárultak sikereinkhez.

2026-ban célunk, hogy tovább erősítsük növekedésünket és belső működésünket: új terápiás megoldásokat fejlesztünk, növeljük meglévő termékeink ismertségét és bevételét. Több, alapellátásban meghatározó gyógyszer bevezetésével pedig egyszerre erősítjük piaci pozíciónkat és bővítjük a minőségi gyógyszerekhez való hozzáférést milliók számára.

A 2025. ÉVRE VONATKOZÓAN FIZETENDŐ JAVADALMAZÁS

A Társasággal munkaviszonyban álló (operatív) Igazgatók javadalmazása

Alapbér

A Társasággal munkaviszonyban álló (operatív) Igazgatók alapbére az alábbi mértékben növekedett:

- 7,1% a vezérigazgató tekintetében 2025. 03. 01-től. Ehhez képest az átlagos vállalati alapbérfejlesztés 7,6% volt.
- A gazdasági vezérigazgató-helyettes kinevezése 2025.05.01-től történt, a kinevezés óta bérfejlesztésben nem részesült.

A Javadalmazási politikában részletezettek szerint az operatív Igazgatók havi 1 076 000 Ft tiszteletdíjat is kapnak.

2025. évi készpénzes bónusz

Az operatív Igazgatók 2025. évre vonatkozó bónusza az alább részletezett kritériumok alapján került megállapításra, amelyek az év során nyújtott éves működési, üzleti és egyéni teljesítményt értékelték. A 2025-ös évre a vezérigazgató számára maximálisan kifizethető bónusz a bér 110%-a, a gazdasági vezérigazgató-helyettes számára a bér 55%-a volt. A bónusz maximális kifizetési mértéke 110%, a cél 100%-át meghaladó kifizetés csak a vállalati célok túllépése esetén lehetséges.

Az év során elért teljesítmény alapján az eredmény a vezérigazgató esetében a cél 90%-a, a gazdasági vezérigazgató-helyettes esetében 98,4% a volt. A 2025. évi bónuszra vonatkozó teljesítményértékelés részletes leírása a 13-16. oldalon található. A bizottság megvizsgálta az eredmény megfelelőségét az év során elért teljesítményhez képest, és úgy ítélte meg, hogy a kifizetés minden esetben megfelelő volt, a képlet szerinti eredmény kiigazítása nem szükséges.

2025. évi részvényjuttatás és azt kiegészítő készpénzjuttatás

2025-ben az operatív Igazgatók éves részvényjuttatásban részesülnek. Az éves készpénzes bónusz juttatást kiegészítő program keretében operatív Igazgatóink éves ösztönző javadalmazásuk egy részét részvényekben kapják, ezáltal érdekeltek a hosszabb távú eredmény és a részvényesek érdekeinek biztosításában. A juttatás maximálisan 1500 részvényt jelent, a tényleges jogosultság összegét a bevételi és az üzemi eredmény célok határozzák meg, és a részvényekre kétéves tartási időszak vonatkozik. A részvényjuttatást kiegészíti továbbá a juttatott részvényekkel kapcsolatban fizetendő adók és járulékok bruttó összegének megfelelő készpénzjuttatás, amely lehetővé teszi az összes részvény megtartását (ahelyett, hogy a fizetendő adók fedezésére a részvények egy részét értékesíteni kellene). Mind a részvényjuttatás, mind a készpénzjuttatás kifizetése az adott pénzügyi évet lezáró éves közgyűlést követő 30 napon belül történik.

A 2025. évi részvényjuttatásra vonatkozó teljesítményértékelés részletes leírása a 21. oldalon található.

MRP juttatás

A Társaság minden évben új MRP Javadalmazási Programot indít, amelynek teljesítési és megszolgálási időszaka két év. A VII. Javadalmazási Program a 2024-2025-ös évekre vonatkozik (2026. első negyedévében kerül kifizetésre), a VIII. Javadalmazási politika pedig a 2025-2026-ös évekre vonatkozik (2027. első negyedévében kerül kifizetésre). Az egyes juttatások 50%-át a két év alatt mért vállalati teljesítménycélok, 50%-át pedig az egyéni stratégiai teljesítménycélok határozzák meg. Bár az MRP kétéves teljesítési időszaka nem illeszkedik a jellemzően hároméves piaci gyakorlathoz, a bizottság azonban úgy véli, hogy helyénvaló az üzleti stratégiához igazodás.

Jelen Javadalmazási jelentés keretében az MRP javadalmazásként feltüntetett tétel a VII. MRP Javadalmazási program keretében 2025-ben teljesen megszolgált javadalmazások összege. A VIII. MRP Javadalmazási Program teljesítési időszakának és egyéni célkitűzéseinek egy része 2025-ben teljesült ugyan, a jutalom azonban csak 2026 végén válik teljes mértékben megszolgáltá, amikor a vállalati teljesítményre vonatkozó komponens meghatározásra kerül. A kifizetésre 2027. első negyedévében kerül sor.

Az MRP keretében a maximum juttatási érték a vezérigazgató esetében a cél 120%-a, a gazdasági vezérigazgató-helyettes esetében a cél 100%-a volt. A kifizethető (cél) juttatás mértéke a vezérigazgató esetében a bér 256%-a, a gazdasági vezérigazgató-helyettes esetében pedig a bér 97,5%-a. A Javadalmazási politikával összhangban az MRP részvényalapú, de a megszolgálási időszak végén készpénzben teljesített juttatás.

A teljesítési időszak alatt elért teljesítmény alapján a vezérigazgató esetében az eredmény a cél 95%-a, a gazdasági vezérigazgató-helyettes esetében 100%-a volt. Az MRP teljesítményértékelésének részletes leírása a 16-20. oldalon található.

A bizottság megvizsgálta az eredmény megfelelőségét az év során elért teljesítményhez képest, és úgy ítélte meg, hogy a képlet szerinti eredmény kiigazítása nem szükséges.

A Társasággal munkaviszonyban nem álló (nem operatív) Igazgatók

Az Igazgatóság nem operatív tagjai részvényjuttatásának mértéke a cél 100%-a volt.

2025-ben a **Felügyelő Bizottság tagjainak** fizetett javadalmazásban nem történt strukturális változás 2024-hez képest.

A 2025. ÉVRE VONATKOZÓAN FIZETENDŐ JAVADALMAZÁS

A 2024-es közgyűlésen jóváhagyottak szerint a bizottság 2025-ös évre vonatkozóan a 2025-2028. évekre vonatkozó Javadalmazási politikát alkalmazta, amelynek részletei a 7-9. oldalon találhatóak.

Következtetés

A Javadalmazási Bizottság továbbra is várja a részvényesek visszajelzéseit. Kérem, hogy a társasági titkáron keresztül keressenek meg, ha a 2026. évi közgyűlés előtt bármit meg kívánnak tárgyalni.

Abizottság nevében köszönöm, hogy elolvasták jelentésünket, és remélem, számíthatunk a támogatásukra a 2026. április 29-i közgyűlésen a javadalmazással összefüggésben beterjesztett határozatok kapcsán.



Dr. Pandurics Anett

A Javadalmazási Bizottság elnöke

2026. március 11.

A TÁRSASÁGGAL MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ OPERATÍV IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSÁNAK RÖVID ÁTTEKINTÉSE

A 2025. évi javadalmazások áttekintése

	Vezérigazgató Igazgatósági tag Orbán Gábor	Gazdasági vezérigazgató-helyettes Igazgatósági tag Kovács László András
Alapbér	69 540 002 Ft	34 770 180 Ft
Tiszteletdíj	12 912 000 Ft	8 715 600 Ft
Nyugdíj és juttatások	<ul style="list-style-type: none"> Az operatív Igazgatók öregségi és kiegészítő nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra a mindenkor hatályos jogszabályokban meghatározott feltételek szerint jogosultak. <ul style="list-style-type: none"> Emellett az operatív Igazgatók az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulásban (tagdíj-kiegészítésben) is részesülhetnek, minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint. A juttatás tényét és mértékét a Tájékoztató a Richter Gedeon Nyrt. 2025. évi bérfejlesztéséről című dokumentum a bruttó alapbér 6%-ában rögzítette. A munkáltatói befizetés személyre szóló havi összege a mindenkori országos kötelező minimálbér 50%-át nem haladhatja meg (2025. január 1-jétől 145 400,- Ft/fő/hó). A kifizetések ennek megfelelően történtek 2025-ben. Az operatív Igazgatók számos juttatásra jogosultak, beleértve a munkavállalói cafeteriát, a gépkocsi- és üzemanyag-juttatást, az élet- és balesetbiztosítást, az egészségbiztosítást és egészségügyi szolgáltatásokat, valamint egyéb béren kívüli juttatásokat. 	
Készpénzes bónusz	<ul style="list-style-type: none"> Max: a bér 110%-a Cél: a bér 100%-a 2025. évi eredmény: 62 586 ezer Ft 	<ul style="list-style-type: none"> Max: a bér 55%-a Cél: a bér 50%-a 2025. évi eredmény: 14 365 ezer Ft
	<ul style="list-style-type: none"> Teljesítési feltételek: Üzemi eredmény (40%), GenMed cél (10%), WHC cél (10%), Biotechnológiai I. cél (10%), Biotechnológiai II. cél (10%), CNS cél (10%), ESG célok (10%) Struktúra: A bónusz kifizetése a vezérigazgató számára évente történik. 	<ul style="list-style-type: none"> Teljesítési feltételek: Üzemi eredmény (20%), A forgótöke-menedzsment első eredményeinek leszállítása (16%), A kereskedelmi tervezési folyamat újratervezése az új stratégiai kezdeményezéseknek megfelelően (16%), A beszerzési stratégiai ütemterv ('roadmap') első szakaszának végrehajtása (16%), Új operációs modell kidolgozása a támogató ('BS&O') területekre, az első pénzügyi eredményt javító intézkedések végrehajtása (16%), Az SAP S4 koncepció és implementációs ütemterv véglegesítése, a 'Future of Finance' koncepcióval összhangban (16%) Struktúra: A bónusz kifizetése a gazdasági vezérigazgató-helyettes számára félévente (két részletben) történik.
Éves részvényjuttatás	<ul style="list-style-type: none"> 1500 darab részvény, amelyre vonatkozó jogosultság az éves bevételi és üzemi eredménycélok teljesítésétől függ, és amelyre kétéves tartási időszak vonatkozik. A részvényjuttatást kiegészíti a juttatott részvényekkel kapcsolatban fizetendő adók és járulékok bruttó összegének megfelelő készpénzjuttatás. 	
MRP	<ul style="list-style-type: none"> Max: a bér 307%-a Cél: a bér 256%-a 2025. évi eredmény: 139 351 ezer Ft 	<ul style="list-style-type: none"> Max: a bér 97,5%-a Cél: a bér 97,5%-a 2025. évi eredmény: 15 103 ezer Ft
	<ul style="list-style-type: none"> Teljesítési feltételek: Vállalati árbevétel növekedése (50%), Üzemi eredmény (20%), GenMed cél (5%), WHC cél (5%), Biotechnológiai I. cél (5%), Biotechnológiai II. cél (5%), CNS cél (5%), ESG célok (5%) Struktúra: 2 éves teljesítési időszak. 	<ul style="list-style-type: none"> Teljesítési feltételek: Vállalati árbevétel növekedése (50%) Üzemi eredmény (10%), A forgótöke menedzsment első eredményeinek leszállítása (10%), A kereskedelmi tervezési folyamat újratervezése az új stratégiai kezdeményezéseknek megfelelően (10%), A beszerzési stratégiai ütemterv ('roadmap') első szakaszának végrehajtása (10%), Új operációs modell kidolgozása a támogató ('BS&O') területekre, az első pénzügyi eredményt javító intézkedések végrehajtása (10%) Struktúra: 2 éves teljesítési időszak.

A 2025-2028. ÉVEKRE VONATKOZÓ, RÉSZVÉNYESEK ÁLTAL JÓVÁHAGYOTT JAVADALMAZÁSI POLITIKA ÖSSZEFOGLALÓJA

A részvényesek a 2024-es közgyűlésen hagyták jóvá a 2025-2028-as Javadalmazási politikát.

A politika teljes szövege megtalálható a Richter Gedeon Nyrt. honlapján:

https://www.gedeonrichter.com/-/media/sites/hq/documents/sustainability/hu/2025-2028-evekre-vonatkoz-javadalmazsi-politika_2024-evi-rendes-kozgyules-atal-elfogadott.pdf?rev=87e90676223a436785ad130acd6e60ac&hash=8A02A868424988DDFFBF7CD0B407EBD6

A politika összefoglalása az alábbiakban olvasható.

Javadalmazási elem	Kire vonatkozik	Részletek
A fix összegű javadalmazás elemei		
Alapbér	Operatív Igazgatók	<ul style="list-style-type: none">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 legjobb szakembereket tudja vonzani és megtartani.A vezérigazgató alapbérééről és annak éves fejlesztéséről a Társaság Igazgatósága dönt, tekintettel arra, hogy a vezérigazgató feletti munkáltatói jogokat a Társaság Igazgatósága gyakorolja. A Társasággal munkaviszonyban álló további Igazgatók 2025. évi bérfejlesztése a Richter Gedeon Nyrt. által kiadott, Tájékoztató a Richter Gedeon Nyrt. 2025. évi bérfejlesztéséről dokumentumban foglaltak alapján valósult meg.Megjegyzendő, hogy a szabályzatban szereplő maximális bérszintek nem értelmezhetők kiváltképp vagy tényleges bérszintként, hanem abszolút maximumot jelentenek, amelyhez képest az Igazgatóság rugalmasan állapíthatja meg a bért a megfelelő, maximum alatti szinten. A 2025-ben kifizetett tényleges bérszintekre vonatkozó információk a 11-12. oldalon találhatóak.
Tiszteletdíj	Operatív Igazgatók Nem operatív Igazgatósági tagok Felügyelő Bizottság	<ul style="list-style-type: none">Rögzített javadalmazás, amely az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjai számára kerül havi rendszerességgel kifizetésre.Az igazgatósági tagokat megillető tiszteletdíj összegére vonatkozó határozati javaslatokat az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság javaslatának megismerését és Igazgatóság általi megtárgyalását követően terjeszti a Társaság közgyűlése elé. A tiszteletdíj elismeri az Igazgatók készségeit, feladatait, szakértelmét és időbeli elkötelezettségét.Az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság elnöke havi tiszteletdíjának összege meghaladja a többi testületi tag havi tiszteletdíjának összegét.
Ülésdíj	Nem operatív Igazgatósági tagok / Bizottsági tagok A Felügyelő Bizottság elnöke Felügyelő Bizottság / Audit Bizottság tagjai	<ul style="list-style-type: none">Az Igazgatóság által létrehozott bizottságok tagjait a részvételükkel lebonyolított bizottsági ülésenként azonos mértékű díjazás illeti meg.A Felügyelő Bizottság elnökét a részvételével lebonyolított igazgatósági ülésenként további díjazás illeti meg.A Felügyelő Bizottság azon tagjait, akik egyben az Audit Bizottság tagjai is, a részvételükkel lebonyolított audit bizottsági ülésenként azonos mértékű további díjazás illeti meg.

Javadalmazási elem	Kire vonatkozik	Részletek
Béren kívüli juttatások	Operatív Igazgatók	<ul style="list-style-type: none"> Munkavállalói Cafeteria juttatás: A Társaság Cafeteria szabályzata alapján, 2025-ben 450 000 Ft/fő éves értékben. Vállalati gépjármű és üzemanyagkártya juttatás: a Társaság gépjárműhasználati szabályzatának megfelelően. Élet- és balesetbiztosítás: Az operatív Igazgatók 2025-ben minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint részesülhetnek széleskörű élet- és balesetbiztosításban. Vállalati egészségbiztosítás és komplex egészségügyi szűrővizsgálatok: Az operatív Igazgatók minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint vehették igénybe a Társaság egészségügyi szolgáltató partnere által biztosított magán egészségügyi szolgáltatásokat. Készpénzes juttatás: Az éves részvényjuttatás-jogosultsággal kapcsolatban fennálló adók és járulékok bruttó összege. Egyéb béren kívüli juttatások (amelyek együttes összege nem haladja meg az éves alapbér 5%-át).
Leányvállalattól származó javadalmazás	Operatív Igazgatók	<ul style="list-style-type: none"> Amennyiben az érintett a Társaság leányvállalatánál ügyvezetői vagy testületi tagi feladatokat lát el, legfeljebb három leányvállalati ügyvezető vagy testületi tagság után lehet jogosult javadalmazásra.
Nyugdíj	Operatív Igazgatók	<ul style="list-style-type: none"> Az operatív Igazgatók öregségi és kiegészítő nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra a mindenkor hatályos jogszabályokban meghatározott feltételek szerint jogosultak. Ezen túlmenően az érintettek az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulásban minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint részesülhetnek. A juttatás ténye és összege minden évben a reprezentatív érdekképviselletekkel történő tárgyalások alapján kerül meghatározásra.
Egyéb rögzített javadalmazás	Operatív Igazgatók	<ul style="list-style-type: none"> A javadalmazás egyéb, a teljesítménytől független elemek között a fentiekben fel nem sorolt elemei (pl. találmányi jogdíj, törzsgárda jutalom) időről időre biztosíthatók. Ellenértéke vagy összege összességében nem haladhatja meg az éves alapbér 10%-át.
A javadalmazás változó összetevői		
Éves készpénzes bónusz	Operatív Igazgatók	<ul style="list-style-type: none"> Mivel a Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatók a Társaság eredményének alakulására érdemi hatást gyakorló, kiemelt fontosságú feladatokat ellátó személyek, a Társaság érdekelte kívánja tenni őket a vállalati teljesítmény és a részvényesi hozam növelésében. Erre tekintettel a Társaság a kiemelkedő jelentőségű, illetve eredményességű munkavégzést bónusz formájában honorálja, továbbá ezzel biztosítja a munkaviszonyuk hosszabb távon történő fenntartását, az alábbiak szerint: A bónusz maximális kifizetési mértéke a cél 110%-a. 100%-on felüli kifizethetőség a vállalati célok túlteljesítése esetén lehetséges. A Társaság vállalati céljainak túlteljesítése esetén a Társaság szeretné még jobban elismerni a munkavállalók elkötelezett munkáját és szakértelmét, amellyel hozzájárulnak a Richter kiemelkedő eredményeihez, ezért az operatív Igazgatóknak a többi bónuszos munkavállalóval egyező módon plusz bónuszt fizet, a következők szerint: 1% és 5% közötti vállalati cél túlteljesítés 5% növekményt jelent a teljes éves elért bónuszösszegre számolva, 6% és afeletti túlteljesítés esetén 1%-onként (egész számra lefelé kerekítve) 1% növekményt, maximum 10% növekményig. A bónusz juttatás 70-100% közötti része (munkakörétől függő %) egyéni célok, 0-30% közötti része vállalati célok teljesítésétől függ. Avállalati célok a Társaság eredményességéhez és a felelős költséggazdálkodáshoz kötődnek. Az EBIT növekedéséhez kapcsolódó célkitűzés nem tartalmazza a Cariprazine forgalmából adódó eredményeket annak érdekében, hogy a Társaság által ténylegesen befolyásolható eredményesség kerüljön ösztönzésre. A célok egy pénzügyi évre vonatkoznak. A bónusz kifizetése a vezérigazgatónak évente, a gazdasági vezérigazgató-helyettesnek pedig fél évente (két részletben) történik, készpénzben.

Javadalmazási elem	Kire vonatkozik	Részletek
Éves részvényjuttatás	Igazgatóság	<ul style="list-style-type: none"> Az éves részvényjuttatás két komponensű, mértéke tagonként 1500 db részvény. A juttatás 50%-a a Gyógyszergyártás euróban kifejezett árbevételének éves növekedésétől, további 50%-a pedig a Gyógyszergyártás speciális tételek előtti üzleti eredményének (Gyógyszergyártás OPBSI) euróban kifejezett éves növekedésétől függ. Mindkét javadalmazási komponens esetében akkor jár a maximális 750-750 db részvény juttatás, ha az éves növekedési mutató 5%-ot elérő vagy meghaladó. Az 5%-os növekedési céltól való minden 1 százalékpontos elmaradás az adott komponensben 150 db-bal csökkenti a tagoknak járó részvénymennyiséget (így, ha egyik teljesítménycélt tekintve sem ér el a Társaság legalább 1 %-os éves növekedést, akkor nem jár részvényjuttatás).
Hosszútávú ösztönzők MRP	Operatív Igazgatók	<ul style="list-style-type: none"> A Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP) célja, hogy a Richter részvényeire vonatkozó teljesítményarányos részvényjuttatáson keresztül hosszú távon érdekeltté tegye az érintetteket a vállalati teljesítményben és a részvényesek érdekei iránt, a teljesítmény kétéves teljesítési időszak alatti értékelése alapján. A program végén, amennyiben a teljesítési feltételek teljesülnek, az operatív Igazgatók készpénzben kapják meg a jutalmat. Ez a struktúra biztosítja, hogy az igazgatók érdekeltek legyenek a Richter részvények árfolyamának növelésében a kétéves teljesítési időszak alatt. A kifizetés tényleges szintjét 50%-ban a vállalati teljesítménykritériumok, 50%-ban pedig az egyéni teljesítményértékelés határozza meg. A vezérigazgató esetében a kifizetési cél a bér 256%-a, az MRP szerinti maximális kifizetés pedig a cél 120%-a (a bér 307%-a), míg a gazdasági vezérigazgató-helyettes esetében a kifizetési cél a bér 97,5%-a, a maximális kifizetés pedig a cél 100%-a (a bér 97,5%-a). A vállalati teljesítménykritériumoknak való megfelelés a konsolidált forint árbevétel növekedésén alapul. A vállalati teljesítménykritériumokon túlmenően az Igazgatók számára egyéb pénzügyi és nem pénzügyi célokat is meg lehet határozni (hatékonysági, beruházási, költségekkel kapcsolatos mutatók, ESG – környezetvédelmi, társadalmi és irányítási – célok).
Egyéb változó javadalmazás	Operatív Igazgatók	<ul style="list-style-type: none"> Egyéb, a változó, azaz teljesítménytől függő elemek között fentiekben fel nem sorolt és meg nem határozott – jövőbeni piaci gyakorlaton vagy szokáson alapuló – jutalom, amely(ek) összege összességében nem haladhatja meg az éves alaplábér 20%-át.
Rendkívüli tételek	Operatív Igazgatók	<ul style="list-style-type: none"> A fentiekben előre nem rögzített javadalmazási összetevők, amelyek összege összességében nem haladhatja meg az éves alaplábér 20%-át.

Az összefoglalón túlmenően további információkat közlünk a Richter javadalmazási megközelítésének egyéb szempontjairól:

- **A munkaerőfelvétellel kapcsolatos megközelítés**

- A Javadalmazási politika hatálya alá tartozó pozícióba felvett személyek javadalmazása minden körülmények között eleget tesz a Javadalmazási politikában foglalt struktúrának és korlátoknak.

- **A végkielégítésekkel kapcsolatos megközelítés**

- **Az igazgatósági tagok (nem operatív Igazgatók)** tisztségüket megbízási jogviszony keretében látják el. Az igazgatósági tagoknak a Társasággal fennálló jogviszonya az igazgatósági tag megválasztására vonatkozó közgyűlési határozatban rögzített határozott időtartamra szól. Az igazgatósági tagsági jogviszony a kinevezés elfogadásával jön létre. A jogviszony megszűnésére – beleértve különösen a jogviszony megszűnésének eseteit és feltételeit – a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény, Harmadik Könyv Harmadik rész) rendelkezései az irányadók. Az igazgatósági tagsági jogviszony megszűnését követően – a megbízási utolsó hónapjára, vagy tört hónap esetén a hónap időarányos részére járó fix összegű tiszteletdíjon, a bizottsági tagsággal összefüggésben külön elszámolás alapján utólag kifizetendő ülésdíjon, valamint az adott naptári évre meghatározott mértékű részvényjuttatás időarányos részén kívül – az igazgatósági tagsági jogviszonnyal összefüggésben a volt igazgatósági tagok semmilyen egyéb külön kifizetésre nem jogosultak. Az igazgatósági tagi tisztség ellátása önmagában – a jogviszony jellegére tekintettel – a Társaság vagy leányvállalatai által folyósított nyugdíjra, kiegészítő nyugdíjra, korengedményes nyugdíjra nem jogosít.

- **A felügyelő bizottsági tagok** tisztségüket megbízási jogviszony keretében látják el. A felügyelő bizottsági tagok Társasággal fennálló jogviszonya a tag kinevezésére vonatkozó közgyűlési határozatban rögzített határozott időtartamra szól. A felügyelő bizottsági tagi jogviszony a tisztség elfogadásával jön létre. A jogviszony megszűnésére – beleértve különösen a jogviszony megszűnésének eseteit és feltételeit – a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény, Harmadik Könyv Harmadik rész) rendelkezései az irányadók. A felügyelő bizottsági tagsági jogviszony megszűnését követően – a megbízási utolsó hónapjára, vagy tört hónap esetén a hónap időarányos részére járó fix összegű tiszteletdíjon, valamint a Felügyelő Bizottság elnökét és az auditbizottsági tagokat külön elszámolás alapján megillető ülésdíjon kívül – adott jogviszonnyal összefüggésben a volt felügyelő bizottsági (audit bizottsági) tagok semmilyen egyéb külön kifizetésre nem jogosultak. A felügyelő bizottsági tagi tisztség ellátása önmagában – a jogviszony jellegére tekintettel – Társaság vagy leányvállalatai által folyósított nyugdíjra, kiegészítő nyugdíjra, korengedményes nyugdíjra nem jogosít.

- **Eltérés a Javadalmazási politikától**

- A vállalat fenntartja a jogot, hogy eltérjen a Javadalmazási politikától, ez azonban csak kivételes körülmények között és ideiglenes jelleggel lehetséges. Az Igazgatóság döntése alapján kivételes esetnek csak azok az esetek minősülnek, amikor a Javadalmazási politikától való eltérés a Társaság és az érdekelt felek hosszú távú érdekeinek céljából szükséges.
- Ilyen lehet különösen, de nem kizárólag a piaci, jogszabályi vagy adózási környezet számottevő, a Társaság működőképességére, versenyképességére és/vagy eredményességére szignifikánsan kiható változása.
- A Javadalmazási politikától való eltérésről az Igazgatóság csak többségi döntéssel jogosult határozni. Az Igazgatóság a Javadalmazási politikától való eltérésről kizárólag a Javadalmazási Bizottság írásbeli előterjesztése alapján, és csak a 9.1. pontban meghatározott esetekben határozhat.
- Amennyiben az Igazgatóság indokoltnak találja a Javadalmazási politikától való eltérést, a testület biztosítani kívánja, hogy a javadalmazás várható összértéke ne növekedjen.
- Amennyiben az Igazgatóság szükségesnek tartja az eltérést, a Javadalmazási Bizottság teljes körű magyarázatot nyújt az eltérésre és az azt eredményező megközelítés indoklására. A jelenlegi tervekben nem szerepel, hogy a Javadalmazási politika időtartama alatt élnének az eltérés lehetőségével.

Éves Javadalmazási jelentés

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 2025. évre vonatkozó Javadalmazási jelentését (a továbbiakban: „jelentés” vagy „Javadalmazási jelentés”).

A jelentés célja, hogy átfogó áttekintést adjon az eredendően a Társaság Igazgatósága által a 102/2020 (IV.10.) Korm. rendelet 5.§ (1) és 9.§ alapján közgyűlési hatáskörben eljárva meghozott 13/2020.04.28. számú határozattal elfogadott, a 9/2022.04.12., 9/2023. 04. 25. és 9/2024.04.25. számú közgyűlési határozatok keretében véleménynyilvánító szavazásokkal jóváhagyott módosított, 2025. évtől alkalmazandó Javadalmazási politikának (a továbbiakban: „Javadalmazási politika”) megfelelően a Javadalmazási politika személyi hatálya alá tartozó személyek (lásd a továbbiakban együttesen: Igazgatók) részére 2025. üzleti évben megítélt vagy annak eredményei alapján járó és a Társaság által kifizetett javadalmazásról.

A Társaság Javadalmazási jelentésének számszerűsített adatait e jelentés tartalmazza. 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 2025. év egészére, a jelentés a megbízatáshoz igazodó időarányos tiszteletdíjat és juttatásokat ismerteti.

A javadalmazás összetevőinek a jelen szerkezetben megjelenített kategorizálása és felsorolása az Európai Bizottság által a javadalmazási jelentések standardizált prezentálása tárgyában kiadott, nem 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), tekintettel a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzésére, továbbá a piaci gyakorlatra és a befektetők és a szavazással meghatalmazott ügynökségek elvárásaira.

1. OPERATÍV IGAZGATÓK JAVADALMAZÁSA

Teljes javadalmazás

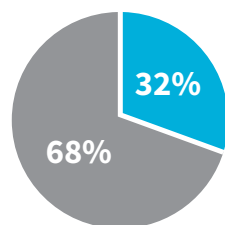
Ez a táblázat tartalmazza az Operatív Igazgatók 2023-ra, 2024-re és 2025-re vonatkozó összes javadalmazását.

A 2025. év folyamán váltás történt a vezérigazgató-helyettesi pozícióban: Hamecz István 2025.04.30-ig töltötte be ezt a pozíciót. Utódja, Kovács László András 2025. május 1-jével került kinevezésre Gazdasági igazgató, Vezérigazgató-helyettesi munkakörbe.

ezer Ft	Rögzített javadalmazás						Változó javadalmazás				Teljes javadalmazás	A teljes javadalmazás változó része	
	Bér	Tiszteletdíj	Juttatások	Nyugdíj	Egyéb ¹	Javadalmazás rögzített összetevői összesen	Bónusz	Hosszú távú jav. (MRP)	Részvény-juttatás	Javadalmazás változó összetevői összesen			
	000	000	000	000	000	000	000	000	000	000			000
Orbán Gábor	2025	69 540	12 912	14 580	1 744	3 570	102 347	62 586	139 351	16 305	218 242	320 590	68%
	2024	65 639	12 000	9 868	1 600	3 423	92 532	55 958	141 508	13 612	211 079	303 612	70%
	2023	64 464	9 630	6 379	1 392	3 545	85 412	64 465	137 160		201 625	287 037	70%
Hamecz István	2025	18 000	4 300	6 017	581	37 722	66 621	6 300		5 305	11 605	78 227	15%
	2024	53 400	12 000	10 742	1 676	3 042	80 861	29 370	39 077	13 612	82 059	162 921	50%
	2023	49 400	9 480	7 057	1 392	3 165	70 494	24 700	34 000		58 700	129 194	45%
Kovács László András	2025	34 770	8 715	8 595	1 177	3 996	57 256	14 365	15 103	11 064	40 532	97 788	41%

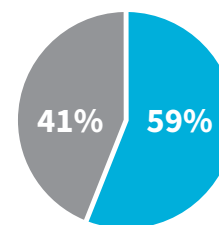
¹A javadalmazás egyéb, nem teljesítményhez kötött elemei, például: leányvállalatoktól származó javadalmazás, találmánydíjak.

A vezérigazgató javadalmazása 2025



■ Rögzített javadalmazás ■ Változó javadalmazás

A gazdasági vezérigazgató-helyettes javadalmazása 2025



■ Rögzített javadalmazás ■ Változó javadalmazás

Bérezés és tiszteletdíj

Az Operatív Igazgatók (Orbán Gábor, Kovács László András) alapbére az alábbi mértékben emelkedett:

- 7,1% a vezérigazgató tekintetében, és
- 3,8%-ot Kovács László András Controlling főosztályvezető minőségében, 2025. 03. 01-i hatállyal. Ehhez képest az átlagos vállalati alapbérfejlesztés 7,6% volt.
- Kovács László András a Gazdasági igazgató, Vezérigazgató-helyettesi kinevezéséhez kapcsolódóan további 16,15% béremelésben részesült 2025. 05.01-től.

Az Operatív Igazgatók emellett havi 1 076 000 Ft tiszteletdíjban részesültek, ami 7,6%-os növekedést jelent a 2024. évi 1 000 000 Ft/hó összeghez képest. Az emelés mértéke megegyezik a 2025. évi, átlagos vállalati alapbérfejlesztés mértékével.

Juttatások és nyugdíj

Az operatív Igazgatók számos juttatásra jogosultak, beleértve a munkavállalói cafeteriát, a gépkocsi- és üzemanyag-juttatást, az élet- és balesetbiztosítást, az egészségbiztosítást és egészségügyi szolgáltatásokat, valamint egyéb béren kívüli juttatásokat.

Emellett az Operatív Igazgatók az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulásban (tagdíj-kiegészítésben) is részesülhetnek, minden munkavállalóval azonos elvek és szabályok szerint. A tagdíj-kiegészítés a bruttó alapbér 6%-a volt, azonban nem haladhatta meg a mindenkori országos kötelező minimálbér 50%-át. A kifizetések ennek megfelelően történtek 2025-ben.

2025. évi bónuszeredmény

A 2025. évi bónuszcélok és az ezekhez képest elért eredmények a következők voltak:

Orbán Gábor vezérigazgató 2025. évi bónuszeredménye:

Bónusz mérőszám	Súly	Cél	Túlteljesítés	Elért eredmény	A cél teljesülése
		a célbónusz 100%-a kifizethető	a cél 110%-a		
Vállalati eredmény cél I. fokozat: ha a gyógyszeresze-gmens speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a 90 M EUR-t (390,7 HUF/EUR árfolyamon számolva)	20%	20%	Túlteljesítés: 100% és 110% közötti kifizetés minden egyes további 1% cEBIT növekedés (120 M EUR-t 100%-nak véve) esetén, egészen 110%-ig. Afelett nincs további kifizetés.	20%	A Vállalati eredmény cél mindkét fokozata teljesült. A gyógyszeresze-gmens speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével elérte a 120 millió EUR-t.
Vállalati eredmény cél II. fokozat: ha a gyógyszeresze-gmens speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a 120 M EUR-t (390,7 HUF/EUR árfolyamon számolva)	20%	20%		20%	
GenMed cél: új termék portfolio árbevétele eléri a teljes GenMed árbevétel 11%-át 2025-ben (új termék definíció: az elmúlt 5 évben bevezetett termékek aránya)	10%	10%		0%	A GenMed új termék portfólió árbevétele a teljes portfólió 9,7%-a lett. Ezért ez a cél nem teljesült.
WHC cél: Donesta törzskönyvi sikeres beadás és befogadás	10%	10%		10%	Donesta törzskönyvi beadása és befogadása sikeres volt.
Biotechnológia I. cél: Denosumab termékbevezetés, beleértve a sikeres FDA-auditot	10%	10%		10%	Denosumab termékbevezetés, beleértve az FDA-auditot sikeresen lezajlott,
Biotechnológia II. cél: Tocilizumab törzskönyvi sikeres beadás és befogadás	10%	10%		10%	Tocilizumab törzskönyvi beadás és befogadás sikeresen megtörtént.
CNS cél: Kémiai kiindulópont 3 Danube projekthez	10%	10%		10%	Kémiai kiindulópont azonosítása a 3 Danube projekthez megtörtént.
ESG cél: Az anyavállalat GHG kibocsátásnak csökkentése legalább 2%-kal 2025-ben 2024-hez viszonyítva	10%	10%		10%	Az anyavállalat GHG kibocsátásánakcsökkenése 2025-ben 2024-hez viszonyítva 6,6% volt, a cél teljesült.

*Az új cEBIT definíció alapján a tisztított EBIT (cEBIT): Bruttó fedezet mínusz működési költségek (Értékesítési és marketing költségek, Igazgatási és egyéb működési költségek, Kutatás-fejlesztés költségei), mínusz clawback, mínusz vevői értékvesztések és visszairások, mínusz készlet értékvesztések / visszairások és selejtezés, plusz mérföldkő bevétel.

Kovács László András gazdasági vezérigazgató-helyettes 2025. évi bónuszeredménye:

Bónusz mérőszám	Súly	Cél	Túlteljesítés	Elért eredmény	A cél teljesülése
		a célbónusz 100%-a kifizethető	a cél 110%-a		
Vállalati eredmény cél I. fokozat: ha a gyógyszereszegettség speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a 90 M EUR-t (390,7 HUF/EUR árfolyamon számolva)	10%	10%	1% és 5% közötti cEBIT túlteljesítés 5% növekményt; 6% és e feletti cEBIT túlteljesítés 1%-onként 1% növekményt jelent a teljes 2025. éves elért bónusz összegre számolva (egész számra lefelé kerekítve), maximum 10%-os növekményig.	10%	A Vállalati eredmény cél mindkét fokozata teljesült. A gyógyszereszegettség speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével elérte a 120 millió EUR-t.
Vállalati eredmény cél II. fokozat: ha a gyógyszereszegettség speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a 120 M EUR-t (390,7 HUF/EUR árfolyamon számolva)	10%	10%		10%	
A forgótőke-menedzsment első eredményeinek leszállítása	16%	16%		16%	A forgótőke-menedzsment első eredményeinek leszállítása megtörtént.
A kereskedelmi tervezési folyamat újratervezése az új stratégiai kezdeményezéseknek megfelelően	16%	16%		16%	A kereskedelmi tervezési folyamat újratervezése az új stratégiai kezdeményezéseknek megfelelően megtörténtek.
A beszerzési stratégiai ütemterv ('roadmap') első szakaszának végrehajtása	16%	16%		16%	A beszerzési stratégiai ütemterv ('roadmap') első szakaszának végrehajtása megtörtént.
Új operációs modell kidolgozása a támogató ('BS&O') területekre, az első pénzügyi eredményt javító intézkedések végrehajtása	16%	16%		16%	Új operációs modell kidolgozása a támogató ('BS&O') területekre, az első pénzügyi eredményt javító intézkedések végrehajtása megtörtént.
Az SAP S4 koncepció és implementációs ütemterv véglegesítése, a 'Future of Finance' koncepcióval összhangban	16%	16%		14,4%	Az SAP S4 koncepció és implementációs ütemterv véglegesítése, a 'Future of Finance' koncepcióval összhangban 90%-os mértékben teljesült.

*Az új cEBIT definíció alapján a tisztított EBIT (cEBIT): Bruttó fedezet mínusz működési költségek (Értékesítési és marketing költségek, Igazgatási és egyéb működési költségek, Kutatás-fejlesztés költségei), mínusz clawback, mínusz vevői értékvesztések és visszairások, mínusz készlet értékvesztések / visszairások és selejtezés, plusz mérföldkő bevétel

Kovács László András gazdasági vezérigazgató-helyettes 2025. évi bónuszeredménye:

Operatív Igazgató	Bónuszeredmény összesen	
	a cél %-ában	a bér %-ában
Orbán Gábor vezérigazgató	90%	90%
Kovács László András gazdasági vezérigazgató-helyettes	98,4%	41%

Munkavállalói Résztulajdonosi Program 2024-2025

Az alábbi táblázat a VII. MRP Javadalmazási program keretében meghatározott teljesítménycélokat és az elért teljesítményt mutatja (a juttatás kifizetésére 2026 első negyedévében kerül sor).

Nem történik kifizetés, ha ez a vállalati KPI nem teljesül.

Az MRP keretében a maximális kifizetés a vezérigazgató esetében a cél 120%-a, a gazdasági vezérigazgató-helyettes esetében pedig a cél 100%-a. A juttatás cél-mértéke a vezérigazgató esetében a bér 256%-a, a gazdasági vezérigazgató-helyettes esetében pedig a bér 97,5%-a.

Orbán Gábor vezérigazgató MRP eredménye:

MRP mérőszám	Súly	Cél	Túteljesítés	Elért eredmény	A cél teljesülése	
		a cél MRP 100%-a kifizethető	a cél 120%-a			
<p>A Társaság 2024. üzleti évére megállapított konszolidált árbevétele és a 2025. üzleti évére megállapított konszolidált árbevétele súlyozatlan számtani átlagának (a devizás árbevételeket változatlan 2023. évi átlagárfolyamon átszámítva és a konszolidációba bevont vállalatok körének változásából származó hatást kiszűrve) meg kell haladnia a 2023. évi konszolidált árbevétel.</p> <ul style="list-style-type: none"> Egyáltalán NINCS MRP-n keresztüli kifizetés, ha a vállalati KPI nem teljesül. Ha teljesül a vállalati KPI, akkor az MRP- n keresztüli teljesítmény jutalom 50 %-a kifizetendő 2026. márciusában. 	50%	50%	<p>Túteljesítés: 100% és 120% közötti kifizetés minden egyes további 1% cEBIT növekedés (120 M EUR-t 100%-nak véve) esetén, egészen 120%-ig. Afelett nincs további kifizetés.</p> <p>100 %-os kifizethetőség esetén az MRP juttatás mértéke 15 ezer db részvény, túteljesítés esetén maximálisan kifizethető 120% (18 ezer db részvény).</p>	50%	<p>A konszolidált árbevétel 2024-es és 2025-ös évi átlaga 874 034 millió forint, amely meghaladja a 2023-as évi 760 140 millió forint azonos konszolidációs körre vetített értékét. Így a 2024-2025.évi MRP program vállalati KPI feltétele teljesült.</p>	
Vállalati eredmény cél I. fokozat: ha a gyógyszereszegmens speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a 90 M EUR-t (390,7 HUF/EUR árfolyamon számolva)	10%	10%		10%	<p>A Vállalati eredmény cél mindkét fokozata teljesült. A gyógyszereszegmens speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével elérte a 120 M EUR-t.</p>	
Vállalati eredmény cél II. fokozat: ha a gyógyszereszegmens speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a 120 M EUR-t (390,7 HUF/EUR árfolyamon számolva)	10%	10%		10%	0%	<p>A GenMed új termék portfólió árbevétele a teljes portfólió 9,7%-a lett. Ezért ez a cél nem teljesült.</p>
GenMed cél: új termék portfólió árbevétele eléri a teljes GenMed árbevétel 11%-át 2025-ben (új termék definíció: az elmúlt 5 évben bevezetett termékek aránya)	5%	5%		5%	5%	<p>Donesta törzskönyvi beadása és befogadása sikeres volt.</p>
WHC cél: Donesta törzskönyvi sikeres beadás és befogadás	5%	5%		5%		

Orbán Gábor vezérigazgató MRP eredménye:

MRP mérőszám	Súly	Cél	Túlteljesítés	Elért eredmény	A cél teljesülése
		a cél MRP 100%-a kifizethető	a cél 120%-a		
Biotechnológia I. cél: Denosumab termékbevezetés, beleértve a sikeres FDA-auditot	5%	5%	Túlteljesítés: 100% és 120% közötti kifizetés minden egyes további 1% cEBIT növekedés (120 M EUR-t 100%-nak véve) esetén, egészen 120%-ig. Afelett nincs további kifizetés.	5%	Denosumab termékbevezetés, beleértve az FDA-auditot sikeresen lezajlott.
Biotechnológia II. cél: Tocilizumab törzskönyvi sikeres beadás és befogadás	5%	5%		5%	Tocilizumab törzskönyvi beadás és befogadás sikeresen megtörtént.
CNS cél: Kémiai kiindulópont 3 Danube projekthez	5%	5%		5%	Kémiai kiindulópont azonosítása a 3 Danube projekthez megtörtént.
ESG cél: Az anyavállalat GHG kibocsátásnak csökkentése legalább 2%-kal 2025-ben 2024-hez viszonyítva	5%	5%		5%	Az anyavállalat GHG kibocsátásnak csökkentése 2025-ben 2024-hez viszonyítva 6,6%-os lett, így ez a KPI teljesült.

Az MRP céljuttatás mértéke 15 ezer db részvény, túlteljesítés esetén maximálisan kifizethető 120% (18 ezer db részvény).

*Az új cEBIT definíció alapján a tisztított EBIT (cEBIT): Bruttó fedezet mínusz működési költségek (Értékesítési és marketing költségek, Igazgatási és egyéb működési költségek, Kutatás-fejlesztés költségei), mínusz clawback, mínusz vevői értékvesztések és visszaírások, mínusz készlet értékvesztések / visszaírások és selejtezés, plusz mérföldkő bevétel

Kovács László András gazdasági vezérigazgató-helyettes MRP eredménye:

MRP mérőszám	Súly	Cél	Elért eredmény	A cél %-os elérése
		a cél MRP 100%-a kifizethető		
<p>A Társaság 2024. üzleti évére megállapított konszolidált árbevétele és a 2025. üzleti évére megállapított konszolidált árbevétele súlyozatlanszámtani átlagának (a devizás árbevételeket változatlan 2023. évi átlagárfolyamon átszámítva és a konszolidációba bevont vállalatok körének változásából származó hatást kiszűrve) meg kell haladnia a 2023. évi konszolidált árbevételét.</p> <ul style="list-style-type: none"> Egyáltalán NINCS MRP-n keresztüli kifizetés, ha a vállalati KPI nem teljesül. Ha teljesül a vállalati KPI, akkor az MRP- n keresztüli teljesítmény jutalom 50 %-a kifizetendő 2026. márciusában. 	50%	50%	50%	<p>A konszolidált árbevétel 2024-es és 2025-ös évi átlaga 874 034 millió forint, amely meghaladja a 2023-as évi 760 140 millió forint azonos konszolidációs körre vetített értékét.</p> <p>Így a 2024-2025.évi MRP program vállalati KPI feltétele teljesült.</p>
Vállalati eredmény cél I. fokozat: ha a gyógyszereszeget speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a 90 M EUR-t (390,7 HUF/EUR árfolyamon számolva)	5%	5%	5%	<p>A Vállalati eredmény cél mindkét fokozata teljesült.</p> <p>A gyógyszereszeget speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével elérte a 120 M EUR-t.</p>
Vállalati eredmény cél II. fokozat: ha a gyógyszereszeget speciális tételektől és az árfolyamhatásoktól megtisztított üzemi eredménye (cEBIT*) csökkentve a Vraylar royalty értékével eléri a 120 M EUR-t (390,7 HUF/EUR árfolyamon számolva)	5%	5%	5%	
A forgótőke-menedzsment első eredményeinek leszállítása	10%	10%	10%	A forgótőke-menedzsment első eredményeinek leszállítása megtörtént.
A kereskedelmi tervezési folyamat újratervezése az új stratégiai kezdeményezéseknek megfelelően	10%	10%	10%	A kereskedelmi tervezési folyamat újratervezése az új stratégiai kezdeményezéseknek megfelelően megtörtént.
A beszerzési stratégiai ütemterv ('roadmap') első szakaszának végrehajtása	10%	10%	10%	A beszerzési stratégiai ütemterv ('roadmap') első szakaszának végrehajtása megtörtént.
Új operációs modell kidolgozása a támogató ('BS&O') területekre, az első pénzügyi eredményt javító intézkedések végrehajtása	10%	10%	10%	Új operációs modell kidolgozása a támogató ('BS&O') területekre, az első pénzügyi eredményt javító intézkedések végrehajtása megtörtént.

*Az új cEBIT definíció alapján a tisztított EBIT (cEBIT): Bruttó fedezet mínusz működési költségek (Értékesítési és marketing költségek, Igazgatási és egyéb működési költségek, Kutatás-fejlesztés költségei), mínusz clawback, mínusz vevői értékvesztések és visszaírások, mínusz készlet értékvesztések / visszaírások és selejtezés, plusz mérföldkő bevétel

Az MRP céljuttatás mértéke 2860 db részvény, amiből legfeljebb 100% fizethető ki a gazdasági vezérigazgató-helyettesnek.

A tárgyidőszaki teljesítmény alapján az Igazgatók részére fizetendő összegeket az alábbiakban részletezzük. Az MRP keretében juttatott részvényeket a megszolgáláskor készpénzre váltjuk.

Operatív Igazgató	Juttatott részvények száma	Az MRP összesített eredménye, 2024-2025	
		a cél megszolgált %-os aránya	Érték a megszolgáláskor (részvények száma)
Orbán Gábor	15 000	95%	14 250
Kovács László András	2 860	100%	2 860

Munkavállalói Résztulajdonosi Program 2025-2026

A 2025-2026. évekre vonatkozó, VIII. MRP Javadalmazási Politika (2027. első negyedévében kerül kifizetésre) juttatására 2025-ben került sor. A juttatás 50%-át a két év alatt mért vállalati árbevételi teljesítménycélok, 50%-át pedig az egyéni stratégiai teljesítménycélok határozzák meg. Nem történik kifizetés, ha ez a KPI nem teljesül. A célok és az azokhoz viszonyított teljesítmény teljes körű ismertetését a 2026. évi Javadalmazási jelentés tartalmazza.

Részvényjuttatás

Az Operatív Igazgatók az Igazgatóság tagjaiként Richter törzsrészvény juttatást kapnak a Társaság pénzügyi teljesítményétől függően. A juttatás két összetevőből áll, és igazgatónként 1500 db részvényt tesz ki. A teljesítményfeltételeket és a kapcsolódó eredményeket az alábbiakban ismertetjük.

Mérőszám	Súly	Cél a fizetendő részvények 100%-a	Elért eredmény	A cél %-os elérése
A Gyógyszergyártás euróban kifejezett árbevételének 5%-os vagy ennél nagyobb éves növekedése	50%	50%	50%	A Gyógyszergyártás euróban kifejezett árbevétele: 2024: 2 136,1 M EUR 2025: 2 298,4 M EUR Növekedés: 7,6% AKPI teljesült, 750 részvény juttatható.
A Gyógyszergyártás speciális tételek előtti üzemi eredményének (OPBSI) 5%-os vagy ennél nagyobb éves növekedése euróban	50%	50%	50%	A Gyógyszergyártás speciális tételek előtti üzemi eredménye: 2024: 707,0 M EUR 2025: 801,4 M EUR Növekedés: 13,4% AKPI teljesült, 750 részvény juttatható.
Összesen			100%	100% 1 500 juttatott részvény

Mindkét javadalmazási összetevő esetében a maximális juttatás 750-750 részvény, ha az éves növekedési ráta legalább 5%-os. Az 5%-os növekedési céltól való minden 1 százalékpontos elmaradás az adott komponensben 150 db-bal csökkenti a tagoknak járó részvényt mennyiséget (így, ha egyik teljesítménycél tekintve sem ér el a Társaság legalább 1%-os éves növekedést, akkor nem jár részvényjuttatás).

Készpénzjuttatás

Az Operatív Igazgatók az Igazgatóság tagjaiként pénzbeli juttatásban részesülnek a juttatott részvények után fizetendő adó és társadalombiztosítási járulék fedezésére. A részvényjuttatáshoz kapcsolódó készpénzjuttatás utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül kifizetésre.

2. AZ IGAZGATÓSÁG NEM OPERATÍV TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

Az Igazgatóság nem operatív tagjai:

Tagok	Pozíció
Prof. Dr. Vizi E. Szilveszter	Az Igazgatóság elnöke
Bogsch Erik	Az Igazgatóság Örökös Tiszteletbeli Elnöke
Dr. Pintérné Dr. Hardy Ilona	Az Igazgatóság elnökhelyettese
Dr. Ács Nándor Pál	Az Igazgatóság tagja
Balogh Gabriella	Az Igazgatóság tagja
Dr. Cserhádi Péter	Az Igazgatóság tagja
Németh Lászlóné	Az Igazgatóság tagja
Dr. Pandurics Anett	Az Igazgatóság tagja
Szepesi Balázs	Az Igazgatóság tagja
Szécsényi Bálint	Az Igazgatóság tagja

eFt	Rögzített javadalmazás				Változó javadalmazás			Teljes javadalmazás	A teljes javadalmazás változó része	
	Tiszteletdíj + ülésdíj	Kézpénz-juttatások	Egyéb	Javadalmazás rögzített összetevői összesen	Részvény-juttatás	Egyéb	Javadalmazás változó összetevői összesen			
	000	000	000	000	000	000	000			000
Prof. Dr. Vizi E. Szilveszter	2025	33 248	2 877	1 367	37 493	16 305		16 305	53 798	30%
	2024	27 600	2 402		30 002	13 612		13 612	43 614	31%
	2023	10 380	6 154		16 534	12 217		12 217	28 751	42%
Bogsch Erik	2025	32 280	2 877	11 107	46 264	16 305		16 305	62 569	26%
	2024	30 000	2 402	402 736	435 138	13 612	1 531	15 143	450 282	3%
	2023	11 340		34 286	45 626		38 478	38 478	84 104	46%

eFt		Rögzített javadalmazás			Változó javadalmazás					
		Tiszteletdíj + üléscím	Kézpénz- juttatások	Egyéb	Javadalmazás rögzített összetevői összesen	Részvény- juttatás	Egyéb	Javadal- mazás változó összetevői összesen	Teljes javadalmazás	A teljes javadalmazás változó része
		000	000	000	000	000	000	000	000	%
Dr. Pintérné Dr. Hardy Ilona	2025	26 792	2 877		29 669	16 305		16 305	45 974	35%
	2024	22 600	2 402		25 002	13 612		13 612	38 614	35%
	2023	10 380	6 154		16 534	12 217		12 217	28 751	42%
Dr. Ács Nándor Pál	2025	13 880	8 213		22 094	16 305		16 305	38 399	42%
	2024	12 450	6 857		19 307	13 612		13 612	32 919	41%
	2023	10 080	6 154		16 234	12 217		12 217	28 451	43%
Balogh Gabriella	2025	13 880	8 213		22 094	16 305		16 305	38 399	42%
	2024	12 450	6 857		19 307	13 612		13 612	32 919	41%
	2023	6 320	6 154		12 474	12 217		12 217	24 691	49%
Dr. Cserháti Péter	2025	13 880	8 213		22 094	16 305		16 305	38 399	42%
	2024	12 600	6 857		19 457	13 612		13 612	33 069	41%
	2023	10 380	6 154		16 534	12 217		12 217	28 751	42%
Németh Lászlóné	2025	13 396	2 877		16 273	16 305		16 305	32 578	50%
	2024	12 450	2 402		14 852	13 612		13 612	28 464	48%
	2023	6 320	6 154		12 474	12 217		12 217	24 691	49%
Dr. Pandurics Anett	2025	13 880	8 213		22 094	16 305		16 305	38 399	42%
	2024	12 450	6 857		19 307	13 612		13 612	32 919	41%
	2023	10 080	6 154		16 234	12 217		12 217	28 451	43%
Szepesi Balázs	2025	13 396	8 213		21 609	16 305		16 305	37 914	43%
	2024	12 450	6 857		19 307	13 612		13 612	32 919	41%
	2023	6 320	6 154		12 474	12 217		12 217	24 691	49%
Szécsényi Bálint	2025	13 396	8 213		21 609	16 305		16 305	37 914	43%
	2024	12 450	6 857		19 307	13 612		13 612	32 919	41%
	2023	9 630	6 154		15 784	12 217		12 217	28 001	44%

Havi tiszteletdíj - Az Igazgatóság tagjai a közgyűlés által adott naptári évre vonatkozóan rögzített, havi fix összegben meghatározott mértékű tiszteletdíjban részesülnek. A tiszteletdíj havonta utólag kerül kifizetésre:

- Igazgatóság elnöke esetében: 2 690 000 Ft / hó
- Igazgatóság Örökös Tiszteletbeli Elnöke esetében: 2 690 000 Ft / hó
- Igazgatóság elnökhelyettese esetében: 2 152 000 Ft / hó
- Igazgatósági tagok esetében: 1 076 000 Ft / hó.

Ülésdíj - Az Igazgatóság által létrehozott bizottságok tagjait a részvételükkel lebonyolított bizottsági ülésenként 161 400 Ft összegű díjazás illeti meg.

Részvényjuttatás - Az Igazgatóság tagjai Richter törzsrészvény juttatást kapnak a Társaság pénzügyi teljesítményétől függően. A részvényjuttatás két összetevőből áll, mértéke tagonként 1500 db részvény. A teljesítményfeltételeket és a kapcsolódó eredményeket az alábbiakban ismertetjük.

Mérőszám	Súly	Cél	Elért eredmény	A cél %-os elérése
		a fizetendő részvények 100%-a		
A Gyógyszergyártás euróban kifejezett árbevételének 5%-os vagy ennél nagyobb éves növekedése	50%	50%	50%	A Gyógyszergyártás euróban kifejezett árbevétele: 2024: 2 136,1 M EUR 2025: 2 298,4 M EUR Növekedés: 7,6% A KPI teljesült, 750 részvény juttatható.
A Gyógyszergyártás speciális tételek előtti üzemi eredményének (OPBSI) 5%-os vagy ennél nagyobb éves növekedése euróban	50%	50%	50%	A Gyógyszergyártás speciális tételek előtti üzemi eredménye: 2024: 707,0 M EUR 2025: 801,4 M EUR Növekedés: 13,4% A KPI teljesült, 750 részvény juttatható.
Összesen			100%	100% 1 500 juttatott részvény

Mindkét javadalmazási komponens esetében akkor jár a maximális 750-750 db részvényjuttatás, ha az éves növekedési mutató 5%-ot elérő vagy meghaladó. Az 5%-os növekedési céltól való minden 1 százalékpontos elmaradás az adott komponensben 150 db-bal csökkenti a tagoknak járó részvényt mennyiséget (így, ha egyik teljesítménycélt tekintve sem ér el a Társaság legalább 1%-os éves növekedést, akkor nem jár részvényjuttatás).

Készpénzjuttatás - Az Igazgatóság tagjai pénzbeli juttatásban részesülnek a juttatott részvények után fizetendő adó és társadalombiztosítási járulék fedezésére. A részvényjuttatáshoz kapcsolódó készpénzjuttatás utólag, az adott üzleti évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kerül kifizetésre.

3. A FELÜGYELŐ BIZOTTSÁG NEM OPERATÍV IGAZGATÓ TAGJAINAK JAVADALMAZÁSA

A Felügyelő Bizottság nem operatív igazgató tagjai:

Tagok	Pozíció
Dr. Pavlik Livia	A Felügyelő Bizottság elnöke
Prof. Dr. Bedros Jonathán Róbert	A Felügyelő Bizottság tagja
Dr. Csepregi Gábor	A Felügyelő Bizottság tagja 2025.04.29-től
Dale André Martin	A Felügyelő Bizottság tagja
Dr. Gál Krisztina	A Felügyelő Bizottság tagja, munkavállalói küldött
Sallai Ferenc	A Felügyelő Bizottság tagja, munkavállalói küldött

eFt		Tiszteletdíj + ülésszám	Teljes javadalmazás	A teljes javadalmazás változó része
		000	000	
Dr. Pavlik Livia	2025	17 108	17 108	0%
	2024	13 650	13 650	0%
	2023	7 290	7 290	0%
Prof. Dr. Bedros Jonathán Róbert	2025	10 491	10 491	0%
	2024	9 450	9 450	0%
	2023	6 840	6 840	0%
Dr. Csepregi Gábor	2025	6 100	6 100	0%

eFt		Tiszteletdíj + ülésszám	Teljes javadalmazás	A teljes javadalmazás változó része
		000	000	
Dale André Martin	2025	10 652	10 652	0%
	2024	6 650	6 650	0%
Dr. Gál Krisztina	2025	9 038	9 038	0%
	2024	8 400	8 400	0%
	2023	6 840	6 840	0%
Sallai Ferenc	2025	9 038	9 038	0%
	2024	8 400	8 400	0%
	2023	4 560	4 560	0%

Havi tiszteletdíj - A Felügyelő Bizottság tagjai a közgyűlés által adott naptári évre vonatkozóan rögzített, havi fix összegben meghatározott mértékű tiszteletdíjban részesülnek. A tiszteletdíj havonta utólag kerül kifizetésre a Felügyelő Bizottság tagjai részére. Ennek összege 2025-ben: A Felügyelő Bizottság elnöke esetében: 1 076 000 Ft / hó, a Felügyelő Bizottság tagjai esetében pedig: 753 200 Ft / hó.

A Felügyelő Bizottság elnökét megillető ülésdíj - A Felügyelő Bizottság elnökét a részvételével lebonyolított Igazgatósági ülésenként további díjazás illeti meg, amelynek mértéke 322 800 Ft minden egyes Igazgatósági ülés után, amelyen részt vesz. A tárgyévben fizetendő ülésdíjak összege az Igazgatóság titkára által a tárgyévről készített statisztika (Igazgatósági ülések száma, ülésenként megjelent tagok neve) alapján kerül kiszámításra, és kifizetésére a tárgyévet követő év január hónap 31. napjáig egy összegben kerül sor.

Audit Bizottság tagjait megillető ülésdíj - A Felügyelő Bizottság azon tagjait, akik egyben az Audit Bizottság tagjai is, a részvételükkel lebonyolított Audit Bizottsági ülésenként azonos mértékű további díjazás illeti meg, amelynek mértéke minden egyes Audit Bizottsági ülés után 161 400 Ft. A tárgyévben fizetendő ülésdíjak összege az Igazgatóság titkára által a tárgyévről készített statisztika (Audit Bizottsági ülések száma, ülésenként megjelent tagok neve) alapján kerül kiszámításra, és kifizetésére a tárgyévet követő év január hónap 31. napjáig egy összegben kerül sor.

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

Változó összetevőkből álló, teljesítmény alapú díjazásban, továbbá részvényjuttatásban a Felügyelő Bizottság tagjai e tisztségükkel összefüggésben nem részesültek.

4. EGYÉB BESZÁMOLÁSI KÖVETELMÉNYEK

Igazgatói részvényjuttatások 2025-ben

Igazgató	Főbb feltételek			Nyitóegyenleg - Juttatott részvények az év elején (2025.01.01.)	A 2025-ös év során		Záróegyenleg 2025. 12. 31-én		
	Az év során juttatott / odaítélt részvények		Juttatás időpontja		Megszolgálás időpontja	Juttatott részvények	Megszolgált részvények	Teljesítmény- feltételektől függő	Juttatott és meg nem szolgált részvények (kizárólag szolgálati időtől függők)
Orbán Gábor, vezérigazgató	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1500		1500	
	2025	MRP	2025	2027		18 000		18 000	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2024	MRP	2024	2026	18 000			18 000	
	2023	MRP	2023	2025	18 000		16 200		
Hamecz István, gazdasági vezérigazgató- helyettes	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			488		
	2024	MRP	2024	2026	4 500				
	2023	MRP	2023	2025	4 446		4 446		
Kovács László András, gazdasági vezérigazgató- helyettes	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1500		1500	
	2025	MRP	2025	2027		3500		3500	
Prof. Dr. Vizi E. Szilveszter	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1 500		1 500	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2023	Részvényjuttatás	2023	2024					

Igazgató	Főbb feltételek				Nyitóegyenleg - Juttatott részvények az év elején (2025.01.01.)	A 2025-ös év során		Záróegyenleg 2025. 12. 31-én	
	Az év során juttatott / odaítélt részvények		Juttatás időpontja	Megszolgálás időpontja		Juttatott részvények	Megszolgált részvények	Teljesítmény- feltételektől függő	Juttatott és meg nem szolgált részvények (kizárólag szolgálati időtől függők)
Bogsch Erik	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1 500		1 500	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2024	MRP	2024	2026					
	2023	MRP	2023	2025					
Dr. Pintérné Dr. Hardy Ilona	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1 500		1 500	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2023	Részvényjuttatás	2023	2024					
Dr. Ács Nándor Pál	2025	Részvényjuttatás	2024	2025		1 500		1 500	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2023	Részvényjuttatás	2023	2024					
Balogh Gabriella	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1 500		1 500	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2023	Részvényjuttatás	2023	2024					
Dr. Cserháti Péter	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1 500		1 500	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2023	Részvényjuttatás	2023	2024					
Németh Lászlóné	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1 500		1 500	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2023	Részvényjuttatás	2023	2024					

Igazgató	Főbb feltételek				Nyitóegyenleg - Juttatott részvények az év elején (2025.01.01.)	A 2025-ös év során		Záróegyenleg 2025. 12. 31-én	
	Az év során juttatott / odaítélt részvények		Juttatás időpontja	Megszolgálás időpontja		Juttatott részvények	Megszolgált részvények	Teljesítmény- feltételektől függő	Juttatott és meg nem szolgált részvények (kizárólag szolgálati időtől függőek)
Dr. Pandurics Anett	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1 500		1 500	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2023	Részvényjuttatás	2023	2024					
Szepesi Balázs	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1 500		1 500	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2023	Részvényjuttatás	2023	2024					
Szécsényi Bálint	2025	Részvényjuttatás	2025	2026		1 500		1 500	
	2024	Részvényjuttatás	2024	2025			1 500		
	2023	Részvényjuttatás	2023	2024					

Az Igazgatók és munkavállalók javadalmazásának éves százalékos változása

Az alábbi táblázat az alpbér, a juttatások értéke és az éves bónusz százalékos változását mutatja be az összes Igazgató esetében, összehasonlítva a munkavállalói értékek átlagos százalékos változásával. A tervek szerint a táblázat a későbbiekben kiegészítésre kerül, hogy ötéves időszakot fedjen le.

Igazgatók	Év	Teljes javadalmazás (HUF)	Teljes javadalmazás (%-os változás) az előző évhez képest	A növekedés / csökkenés indoklása
Operatív Igazgatók				
Orbán Gábor, vezérigazgató	2025	320 590 383	5,6%	A vezérigazgató alpbéréremelése 7,1% volt, míg az átlagos vállalati alpbérfejlesztés 7,6% volt. Teljes javadalmazása azért nőtt ennél kisebb mértékben (5,6%), mert bónusz- és MRP céljai tekintetében a teljesítés elmaradt a 100%-tól.
	2024	303 612 455	5,8%	A vezérigazgató alpbéréremelése 0% volt, míg a Richter Gedeon Nyrt. átlagos vállalati alpbéréremelése 10,3% volt. Teljes javadalmazása 5,8%-kal nőtt, mivel a részvényjuttatás kiterjesztésre került az Operatív Igazgatókra, továbbá a cEBIT-célkitűzés túlteljesítése miatt.
	2023	287 037 493	9,2%	A vezérigazgató 2023. évi alpbéréremelése 12%-os mértékű volt, amely lényegesen alacsonyabb, mint az átlagos vállalati 21%-os alpbérfejlesztés a Richter Gedeon Nyrt-nél. Teljes javadalmazása 9%-ot emelkedett (mert a hosszútávú javadalmazásának target értéke változatlan részvény-darabszámmal került megállapításra, ám túlteljesítésre került), amely szintén lényegesen alacsonyabb, mint a Richter Gedeon Nyrt. munkavállalóinak átlagos éves javadalmazásának növekedése.
	2022	262 751 878	2,1%	
	2021	257 286 559		
Hamecz István, gazdasági vezérigazgató-helyettes 2025.04.29-ig	2025	78 227 293	-51%	A csökkenés oka, hogy 2025. év során (04.29-ével) munkaviszonya a Vállalatnál megszűnt.
	2024	160 251 046	26,1%	A gazdasági vezérigazgató-helyettes alpbéréremelése 7,1%, míg a Richter Gedeon Nyrt. átlagos vállalati alpbéréremelése 10,3% volt. Teljes javadalmazása 26,1%-kal nőtt, aminek fő oka a részvényjuttatás kiterjesztése az operatív igazgatókra és a cEBIT-célkitűzés túlteljesítése.
	2023	129 194 968	85,8%	A növekedés oka, hogy a gazdasági vezérigazgató-helyettes pozíciója 2022. május 1-jén kezdődött, 2023 viszont már egy teljes éves időszak volt.
	2022	69 531 636		
Kovács László András gazdasági vezérigazgató-helyettes 2025.05.01-től	2025	97 788 431		Gazdasági vezérigazgató-helyettes pozíciója 2025. május 1-jén kezdődött.

Igazgatók	Év	Teljes javadalmazás (HUF)	Teljes javadalmazás (%-os változás) az előző évhez képest	A növekedés / csökkenés indoklása
Nem operatív igazgatók (Igazgatóság)				
Prof. Dr. Vizi E. Szilveszter	2025	53 798 524	23,3%	A növekedés oka, hogy 2024-ben tört időszakban, 2025. év során viszont már teljes évben az Igazgatóság elnöke volt; továbbá a részvényjuttatás értékének emelkedése (részvényárfolyam-növekedés) miatt. A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	43 614 706	51,7%	Az Igazgatóság elnöke 2024. március 1-től, és a közgyűlés elfogadta az Igazgatóság elnökét megillető tiszteletdíj 165%-os emelését.
	2023	28 752 180	236,1%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 19%-os emelését; részvényjuttatás és készpénzjuttatás mint új javadalmazási elemek bevezetése.
	2022	8 554 000	0,6%	
	2021	8 499 900		
Bogsch Erik	2025	62 569 407	-86%	A csökkenés oka, hogy míg 2024. év során tört időszakban munkaviszonyban volt és életműdíjat kapott, addig 2025. során már csak a Javadalmazási politika alapján az Örökös Tiszteletbeli Elnöknek járó juttatásokat kapta.
	2024	450 282 437	435,4%	Egyszeri nettó összeg kifizetése készpénzben, életműdíjként, az Igazgatósági 2024. február 26-i határozata értelmében, Bogsch Erik úrnak a Társaság eredményeihez való kiemelkedő hozzájárulása elismeréseként.
	2023	84 105 257	-29,5%	A csökkenés indoklása: 2022. november 15-ig a Kereskedelemért, nemzetközi és kormányzati kapcsolatokért felelős főigazgató, majd onnantól tanácsadó volt.
	2022	119 299 316	-0,06%	
	2021	120 070 566		
Dr. Pintérné Dr. Hardy Ilona	2025	45 974 753	19%	A növekedés oka, hogy 2024. év során tört időszakban, míg 2025. év során teljes évben betöltötte az Igazgatóság elnökhelyettesi pozícióját; továbbá a részvényjuttatás értékének emelkedése (részvényárfolyam-növekedés) miatt. A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	38 614 706	34,3%	Az Igazgatóság elnökhelyettese 2024. március 1-től, és ezen pozíció tiszteletdíja 153%-kal magasabb, mint az előző pozíciója (Igazgatósági tag) után járó tiszteletdíj.
	2023	28 752 180	236,1%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 19%-os emelését; részvényjuttatás és készpénzjuttatás mint új javadalmazási elemek bevezetése.
	2022	8 554 000	0,6%	
	2021	8 499 900		

Igazgatók	Év	Teljes javadalmazás (HUF)	Teljes javadalmazás (%-os változás) az előző évhez képest	A növekedés / csökkenés indoklása
Dr. Ács Nándor Pál	2025	38 399 197	16,6%	A növekedés oka a részvényjuttatás értékének emelkedése (részvényárfolyam-növekedés). A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	32 919 925	15,7%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 27%-os emelését.
	2023	28 452 180	232,6%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 19%-os emelését; részvényjuttatás és készpénzjuttatás mint új javadalmazási elemek bevezetése.
	2022	8 554 000	75,3%	A növekedés oka, hogy az Igazgatósági tagi megbízatása 2021. április 15-én kezdődött, 2022 viszont már egy teljes éves időszak volt.
	2021	4 880 000		
Balogh Gabriella	2025	38 399 197	16,6%	A növekedés oka a részvényjuttatás értékének emelkedése (részvényárfolyam-növekedés). A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	32 919 925	33,3%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 27%-os emelését. 2023. áprilisától az Igazgatóság tagja, 2024 viszont már egy teljes éves időszak volt.
	2023	24 692 180		
Dr. Cserháti Péter	2025	38 399 197	16,1%	A növekedés oka a részvényjuttatás értékének emelkedése (részvényárfolyam-növekedés). A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	33 069 925	15,0%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 27%-os emelését.
	2023	28 752 180	236,1%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 19%-os emelését; részvényjuttatás és készpénzjuttatás mint új javadalmazási elemek bevezetése.
	2022	8 554 000	0,6%	
	2021	8 499 900		
Németh Lászlóné	2025	32 578 553	14,4%	A növekedés oka a részvényjuttatás értékének emelkedése (részvényárfolyam-növekedés). A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	28 464 706	15,3%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 27%-os emelését.
	2023	24 692 180		

Igazgatók	Év	Teljes javadalmazás (HUF)	Teljes javadalmazás (%-os változás) az előző évhez képest	A növekedés / csökkenés indoklása
Dr. Pandurics Anett	2025	38 399 197	16,6%	A növekedés oka a részvényjuttatás értékének emelkedése (részvényárfolyam-növekedés). A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	32 919 925	15,7%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 27%-os emelését.
	2023	28 452 180	232,6%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 19%-os emelését; részvényjuttatás és készpénzjuttatás mint új javadalmazási elemek bevezetése.
	2022	8 554 000	0,6%	
	2021	8 499 900		
Szepesi Balázs	2025	37 914 997	15,1%	A növekedés oka a részvényjuttatás értékének emelkedése (részvényárfolyam-növekedés). A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	32 919 925	33,3%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 27%-os emelését. 2023. áprilisától az Igazgatóság tagja, 2024 viszont már egy teljes éves időszak volt.
	2023	24 692 180		
Szécsényi Bálint	2025	37 914 997	15,1%	A növekedés oka a részvényjuttatás értékének emelkedése (részvényárfolyam-növekedés). A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	32 919 925	17,6%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 27%-os emelését.
	2023	28 002 180	227,4%	A közgyűlés elfogadta az Igazgatósági tagok tiszteletdíjának 19%-os emelését; részvényjuttatás és készpénzjuttatás mint új javadalmazási elemek bevezetése.
	2022	8 554 000	0,6%	
	2021	8 499 900		

Igazgatók	Év	Teljes javadalmazás (HUF)	Teljes javadalmazás (%-os változás) az előző évhez képest	A növekedés / csökkenés indoklása
Felügyelő Bizottság				
Dr. Pavlik Livia	2025	17 108 400	25,3%	2024-ben tört időszakban, 2025. év során azonban már teljes évben a Felügyelő Bizottság elnöke volt. A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	13 650 000	87,2%	A Felügyelő Bizottság elnöke 2024. május 15-től, és ezen pozíció tiszteletdíja 75%-kal magasabb, mint az előző pozíciója (Felügyelő Bizottság tagja) után járó tiszteletdíj.
	2023	7 290 000	27,3%	A közgyűlés elfogadta a Felügyelő Bizottsági tagok tiszteletdíjának 19%-os emelését, és emelkedett az ülésdíj.
	2022	5 728 800	62,8%	2021. április 15-től a Felügyelő Bizottság tagja, 2022 viszont már egy teljes éves időszak volt.
	2021	3 520 000		
Prof. Dr. Bedros Jonathán Róbert	2025	10 491 000	11%	A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően. Ezen túlmenően az Audit Bizottsági ülésdíjak okozták a növekedést.
	2024	9 450 000	38,2%	A közgyűlés elfogadta a Felügyelő Bizottsági tagok tiszteletdíjának 23%-os emelését.
	2023	6 840 000	19,4%	A közgyűlés elfogadta a Felügyelő Bizottsági tagok tiszteletdíjának 19%-os emelését.
	2022	5 728 800	8,5%	
	2021	5 280 000		
Dr. Csepregi Gábor	2025	6 100 920		
Dale André Martin	2025	10 652 400	60,2%	A növekedés oka, hogy 2024. év során tört időszakban, míg 2025. során teljes évben volt tagja a Felügyelő Bizottságnak. A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	6 650 000		
Dr. Gál Krisztina	2025	9 038 400	7,6%	A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	8 400 000	22,8%	A közgyűlés elfogadta a Felügyelő Bizottsági tagok tiszteletdíjának 23%-os emelését.
	2023	6 840 000	19,4%	A közgyűlés elfogadta a Felügyelő Bizottsági tagok tiszteletdíjának 19%-os emelését.
	2022	5 728 800	62,8%	2021. április 15-től a Felügyelő Bizottság tagja és munkavállalói küldött, 2022 viszont már egy teljes éves időszak volt.
	2021	3 520 000		

Igazgatók	Év	Teljes javadalmazás (HUF)	Teljes javadalmazás (%-os változás) az előző évhez képest	A növekedés / csökkenés indoklása
Sallai Ferenc	2025	9 038 400	7,6%	A tiszteletdíj emelése 2025. során 7,6%-os volt, az átlagos vállalati alapbéremeléshez illeszkedően.
	2024	8 400 000	84,2%	2023. április 25-től a Felügyelő Bizottság tagja és munkavállalói küldött, 2024 viszont már egy teljes éves időszak volt. A közgyűlés elfogadta a tiszteletdíj 19%-os emelését.
	2023	4 560 000		
Minden munkavállaló				
Csoportszintű kalkulált medián személyi ráfordítás (Ft)	2025	15 797 176	5,28%	
	2024	15 004 651	15%	
	2023	13 068 375	8%	
	2022	12 129 289	34%	
	2021	9 056 129		
Pénzügyi mutatók				
Gyógyszergyártás árbevétele	2025	913,9 milliárd Ft	8,1%	
	2024	844,8 milliárd Ft	13%	
	2023	747,4 milliárd Ft		
Konszolidált üzleti eredmény (EBIT)	2025	292,8 milliárd Ft	12,1%	
	2024	261,2 milliárd Ft	38%	
	2023	189,3 milliárd Ft		
Szabad pénzáramlás	2025	249,7 milliárd Ft	2,3%	
	2024	244,1 milliárd Ft	181%	
	2023	86,6 milliárd Ft		
Kifizetett osztalék	2025	93,1 milliárd Ft	17,7%	
	2024	79,1 milliárd Ft	8,5%	
	2023	72,9 milliárd Ft		
Piaci kapitalizáció	2025	4,8 milliárd EUR	0,9%	
	2024	4,7 milliárd EUR	9,3%	
	2023	4,3 milliárd EUR		

A vezérigazgató alappérének 2025. évi emelése 7,1%, míg a Richter Gedeon Nyrt. átlagos vállalati alappérfejlesztése 7,6% volt. Teljes javadalmazása 5,6 %-kal nőtt.

A Társaság az ún. CEO Pay Ratio-t¹ az alábbiakban teszi közzé.

2025	2024
Csoportszintű kalkulált medián személyi ráfordítás (Ft)	
15 797 176	15 004 651
CEO pay ratio:	
21,20	20,18

1, Vezérigazgatói éves javadalmazása / Richter csoport vezérigazgató nélküli összes munkavállalójának medián éves javadalmazása. Számítás:

	2025.	2024.
Richter Gedeon Nyrt. összbér átlaga (Ft)	13 796 927	12 603 303
Richter Gedeon Nyrt. összbér mediánja (Ft)	11 828 676	10 911 787
Richter Gedeon Nyrt. medián aránya az átlaghoz képest (%)	85,7%	86,6%
Csoportszintű személyi jellegű ráfordítások CEO nélkül (e Ft)	219 576 717	203 921 352
Csoportszintű átlaglétszám (fő)	11 935	11 784
Csoportszintű átlag személyi jellegű ráfordítás (Ft)	18 425 773	17 330 632
Csoportszintű kalkulált medián személyi ráfordítás (Ft)	15 797 176	15 004 651
CEO javadalmazása (Ft)	334 878 666	302 812 000
CEO pay ratio	21,20	20,18

Kitekintés 2026: Vezérgazgatói bónusz- és MRP célok

Orbán Gábor vezérgazgató bónuszcéljai 2026-ra:

Bónusz mérőszám	Súly	Küszöb 1	Küszöb 2	Cél	Túlteljesítés
				a célbónusz 100%-a kifizethető	a cél 110%-a
Ex-CNS árbevétel eléri az x millió EUR-t 2026-ban	20%				<p>A 2026. évre, az 1. és 2. KPI alapján számított cEBIT célérték: x millió EUR ex CNS cEBIT.</p> <p>Túlteljesítés: Amennyiben az eredmény meghaladja ezt a célértéket, minden további 1% cEBIT túlteljesítés 1%-kal növeli a 2026-ra járó teljes bónusz összegét, legfeljebb 10%-os növekményig. Ezen kortát felett nem történik további kifizetés.</p>
Ex-CNS cEBIT marzsín eléri az x %-ot 2026-ban	20%				
GenMed: új termék portfólió árbevétele eléri a teljes GenMed árbevétel x%-át 2026-ban.	15%	y % elérésekor 50% kifizethető	z % elérésekor 80% kifizethető	x % elérésekor 100% kifizethető	
Biotechnológiai cél: Új termékek árbevétele eléri az x millió EUR-t 2026-ban	15%	y millió EUR elérésekor 50% kifizethető	z millió EUR elérésekor 80% kifizethető	x millió EUR elérésekor 100% kifizethető	
X termék bevezetése Európában	15%				
Az RGH-932 3. fázisú klinikai vizsgálat megkezdése*	15%				

* A 3. fázisú klinikai vizsgálat megkezdésének meghatározása a következő: a szabályozó hatóságtól megszerzett engedély a 3. fázisú klinikai vizsgálat megkezdésére.

Orbán Gábor vezérigazgató MRP céljai 2026-ra:

MRP mérőszám	Súly	Küszöb 1	Küszöb 2	Cél	Túlteljesítés
				a cél MRP 100%-a kifizethető	a cél 120%-a
A Társaság 2026. üzleti évére megállapított konszolidált ex-CNS pharma árbevételének és a 2027. üzleti évére megállapított konszolidált ex-CNS pharma árbevételének súlyozatlan számtani átlaga meghaladja a Társaság 2025. üzleti évének – mint összehasonlító időszaknak – a konszolidált ex-CNS pharma árbevételét (árfolyamszűrtten, egyedi akvizíciós és divesztíciós hatások kiszűrésével). Egyáltalán NINCS MRP-n keresztüli javadalmazás, ha a vállalati KPI nem teljesül.	50%			50%	Amennyiben az eredmény meghaladja a 2026-ra meghatározott x millió EUR ex-CNS cEBIT célértéket, minden további 1% cEBIT túlteljesítés 1%-kal növeli a 2026-ra járó teljes MRP összeget, legfeljebb 20%-os növekményig. Ezen korlát felett további kifizetés nem történik.
Ex-CNS cEBIT marzsín eléri az x %-ot 2026-ban	10%				
GenMed: új termék portfólió árbevétele eléri a teljes GenMed árbevétel x%-át 2026-ban.	10%	y % elérésekor 50% kifizethető	z % elérésekor 80% kifizethető	x % elérésekor 100% kifizethető	
Biotechnológiai cél: A teljes árbevétel érje el az x millió EUR-t 2026-ban	10%	y millió EUR elérésekor 50% kifizethető		x millió EUR elérésekor 100% kifizethető	
Kulcstermékek árbevétele érje el az x millió EUR-t 2026-ban	10%	y millió EUR elérésekor 50% kifizethető	z millió EUR elérésekor 80% kifizethető	x millió EUR elérésekor 100% kifizethető	
RGH-932 fejlesztési mérföldkő: x indikációban a 3. fázisú klinikai vizsgálat megkezdése*	10%				

* A 3. fázisú klinikai vizsgálat megkezdésének meghatározása a következő: a szabályozó hatóság által a 3. fázisú klinikai vizsgálat megkezdésére adott engedély megszerzése.

A Richter alapvető küldetése az egészség megőrzése és az életminőség javítása, magas hozzáadott értékű termékeink révén. Ezzel a társadalmi felelősségvállalás nem csupán érték, hanem vállalatunk alapja, amely minden tevékenységünkben meghatározó szerepet tölt be. Vállalati stratégiánk központi eleme üzletvitelünk felelős irányítása, innovatív, magas hozzáadott értékű készítményeink közvetlen előnyöket nyújtanak a páciensek számára; és részletezzük jelentős mértékű hozzájárulásainkat, amelyekkel támogatjuk a közösségeket, adóbefizetéseken, jótékonyági támogatásokon keresztül, illetve részletezzük, hogy milyen akciókkal minimalizáljuk tevékenységünk és termékeink káros környezeti hatásait.

A 2026-os célok között nem szerepeltettünk ESG célokat, mindazonáltal szeretnénk felsorolni azokat az aktivitásokat, amelyeket vállalatunk ebben a témában az utóbbi években végzett, hogy ily módon is kihangsúlyozzuk ennek meghatározó szerepét.

Számos környezetvédelmi projekttel büszkélkedhetünk: talajvíz kármentesítés felülvizsgálata két telephelyünkön, az oldószer-visszaforgatás növelésével kapcsolatban projektet indítottunk, energiahatékonysági projekteket hajtottunk végre a gőzfelhasználás racionalizálása (fűtési célú felhasználás csökkentése, hálózati veszteségek csökkentése), és légcsereszámcsökkentés céljából, napelemparkot telepítettünk három telephelyünkön és egy leányvállalatunknál, amelyek 2025 óta üzemszerűen működnek, folytatódtak a kiterjesztett hatóanyagmérések a szennyvízben, megtörtént a karbonlábnyomszámítás felülvizsgálata az SBTi módszertan alapján. 2025 folyamán kiadásra került a csoportszintű EHS követelményrendszer (GLR), amely tartalmazza a csoportszintű EHS politikát, valamint az „EHS Manual & Key Requirement” is publikálásra került. Jóváhagyásra kerültek a csoportszintű környezetvédelmi célok 2030-ra kitűzött elérendő célokkal. Ezek az alábbi területekre terjednek ki: karbonlábnyom csökkentése, összes keletkezett hulladék mennyiségének csökkentése, hulladékok hasznosítási arányának célmeghatározása, vízkivétel csökkentése, vízszennyezés csökkentése, levegőbe és vízbe jutó oldószereszettség csökkentése.

Munkatársak fejlesztése:

Továbbra is jelentős erőforrásokat fordítunk munkatársainkkal kapcsolatos folyamataink fejlesztésére annak érdekében, hogy a szervezet képes legyen a megfelelő tehetségek toborzására, fejlesztésére és megtartására. A Talent folyamatot teljes körűen bevezettük a magyarországi szervezetben, és a következő években célunk a globális szintű kiterjesztés.

Célzott programokkal és irányelvekkel sikeresen erősítettük a munkahelyi sokszínűséget a munkavállalói életciklus minden szakaszában, különös figyelmet fordítva az életkori, nemi és kulturális diverzitásra. Jelentős előrelépést tettünk továbbá az európai Bérátláthatósági Irányelv (Pay Transparency Directive) bevezetésére való felkészülésben.

Részvényesi szavazás a javadalmazásról

A 2025. április 29-én tartott 2025. évi rendes közgyűlésen a részvényesek véleménynyilvánító szavazást követően jóváhagyták a társaság 2024. évi Javadalmazási jelentését. A szavazás eredménye a következőképpen alakult:

	Támogató szavazatok %-a (száma)	Ellenszavazatok %-a (száma)	Tartózkodások %-a (száma)
Javadalmazási jelentés a 2025. évi közgyűlésen (véleménynyilvánító)	60,62% (59 037 517)	39,38% (38 354 215)	0,0% (718)

A szavazási eredmények kiszámítása során nem vettük figyelembe a tartózkodásokat.

A Javadalmazási jelentést az Igazgatóság jóváhagyta, és képviselője aláírásával látta el.



Dr. Pandurics Anett – a Javadalmazási Bizottság elnöke

2026. március 11.