



CIG PANNÓNIA
BIZTOSÍTÓ

JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEK

Készítette a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt.
Igazgatósága a Javadalmazási és Jelölő Bizottság
javaslatai alapján a Felügyelőbizottság egyetértő
véleményével

Jóváhagyta a Társaság Közgyűlése

2019. április 17-én

Hatálybalépés dátuma: 2019. április 18.

A CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. (a továbbiakban Társaság) a javadalmazási irányelvek kialakításánál az alábbi szabályozási környezetet vette figyelembe:

A Ptk. 3:268. §-ának (2) bekezdése alapján a nyilvánosan működő részvénytársaság közgyűlésének a hatáskörébe tartozik a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazása és ösztönzési rendszere irányelveinek meghatározása. A törvény nem rendelkezik a javadalmazási irányelv tartalmáról és annak részleteiről.

A tőzsdei társaságokra kiterjednek az Európai Bizottságok Ajánlásai, amelyeknek rendelkezéseit a BÉT a felelős társaságirányítási ajánlások körében átvette. (2004/913/EK; 2005/162/EK). A biztosítók javadalmazási politikájának elkészítési kötelezettségét a biztosítási és viszontbiztosítási üzleti tevékenység megkezdéséről és gyakorlásáról szóló 2009/138/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (Szolvencia II) kiegészítéséről szóló Bizottság (EU) 2015/35 felhatalmazáson alapuló rendelete írja elő.

Az irányelveket a Ptk 3:268. § rendelkezései szerint a társaság közgyűlése elé kell terjeszteni.

A Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlása rendelkezik a javadalmazási politika alkalmazásáról, amelynek jogi háttérét a hitelintézetekre és a befektetési vállalkozásokra vonatkozó jogi rendelkezések képezik. (A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (Hpt.), a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (Bsz.), a befektetési alapkezelőkről és a kollektív befektetési formákról szóló 2014. évi XVI. törvény (Btv.), a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. (VII. 18.) Korm. rendelet.)

A felsorolt hazai jogszabályok a hitelintézetek és befektetési vállalkozások javadalmazási politikájának kialakítására és alkalmazására állapítanak meg rendelkezéseket, amelyek speciális sajátosságai miatt a biztosítóra analóg módon, de csak korlátozottan alkalmazhatóak.

A fentiek figyelembe vételével a biztosítási iparág sajátosságaira tekintettel az Igazgatóság a Javadalmazási és Jelölő Bizottság ajánlására a Felügyelőbizottság egyetértő véleményével az alábbi irányelveket fogadta el.

I. A javadalmazás elvei

1.) A Társaság általános javadalmazási alapelvei

- a javadalmazási irányelv alkalmazásának alapvető célja, hogy a Társaság a vezető állású személyek és munkavállalók részére olyan érdekeltségi rendszert alakítson ki, amely a hosszú távú célok megvalósítását preferálja a rövid távú érdekekkel szemben,
- a javadalmazási politikának tükröznie kell az intézmény kockázatvállalási képességét és hajlandóságát,
- a Társaság a jogszabályi kereteken belül az egyes előírásokat a méretéből, tevékenységének jellegéből és jogi formájából eredő sajátosságaival összhangban alkalmazhatja,
- a Társaság felelőssége, hogy a javadalmazási politikát úgy alakítsa ki, hogy az nem csak a Társaságra, hanem a csoporthoz tartozó vállalkozások vezető állású személyeire és munkavállalóira is kiterjedjen,
- a teljesítményjavadalmazás egyes eszközeit oly módon kell kiválasztani, hogy az ösztönözze a vezető állású személyeket és munkavállalókat az intézmény hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő utólagos korrekciókra,
- az igazgatóság tagjai saját javadalmazásukról nem dönthetnek, hanem a döntéshozatalt vagy a felügyelőbizottság, a tulajdonos/résztvényes vagy a közgyűlés hatáskörébe kell utalni.

2.) A Társaság speciális javadalmazási alapelvei

- A Társaság a javadalmazási politikáját úgy alakítja ki, hogy az megfelelő módon támogassa a Társaság dinamikus fejlődését a biztosítási iparágat jellemző sajátosságok, a Társaság hosszú távú üzleti stratégiája, továbbá a mindenkor hatályos jogszabályi környezet kiemelt figyelembevételével. A Társaság hazai alapítású és központú, tőzsdén jegyzett vállalat, így mindenekelőtt szem előtt kell tartania az etikus üzleti magatartás és a legmagasabb szintű transzparencia kapcsán felmerülő elvárásokat.
- Az érdekeltségnek elő kell mozdítania a hosszú távú értékteremtést, a nyereséges és hatékony működésre irányuló törekvéseket, a magas szintű - a Szolvencia II szabályainak megfelelő - kockázatkezelésen alapuló vállalatvezetést.
- A Társaság elengedhetetlen elvárásnak tartja a vezető testületek munkájának évenkénti értékelését. Az irányító és ellenőrző testületek tagjainak személyenkénti értékelését tartja indokoltnak a testületek elnökei által. Az értékelés során meg kell vizsgálni a testületi tagok hozzáértését, a végzett munka eredményességét is. A menedzsment egyes

tagjai munkájának értékelése a Társaság első számú vezetőjének feladata. A vezérigazgató személy szerinti értékelését az Igazgatóság elnöke végzi.

- Az Igazgatóság elvégzi az érdekeltség versenyképességének rendszeres monitorozását a piaci viszonyok ismeretében, azzal, hogy a piaci átlagnál nagyobb hangsúly helyeződjön a teljesítményalapú javadalmazásra, mert ez a kompenzációs struktúra komoly versenyelőnyt jelenthet a Társaság számára, és erőteljesen javítja a teljesítőképességet és motiváltságot. A megszerezhető jövedelem szorosan kapcsolódik a vállalati célok eléréséhez, a Társaság feladatainak magas szakmai színvonalon, kitűzött határidőben történő megvalósításához. E szerint minden olyan munkavállaló esetén, akiknek mindezekre számottevő ráhatása van, a Bizottság az alapbér mellett teljesítménybér bevezetését is indokoltnak tartja.

II. A javadalmazási irányelv személyi hatálya

A Társaság javadalmazási irányelvének személyi hatálya alá tartoznak

1.) Az irányító és ellenőrző testületek tagjai

- az Igazgatóság tagjai
- a Felügyelőbizottság tagjai

2.) A management tagjai és a befolyást gyakorló munkavállalók

- az ügyvezetési feladatokat ellátó személyek (operatív irányítást ellátó igazgatósági tagok, ügyvezetők),
- operatív irányítást végző vezetők, így különösen az egyes üzletágak vezetői,
- független, ellenőrzési funkciót betöltő személyek: megfelelőségi (compliance) terület vezetője, kockázati kontroll vezetője, humán erőforrás terület vezetője, belső ellenőrzés vezetője,
- minden olyan munkavállaló, aki tevékenysége során egyénileg, illetve valamely szervezeti egységen, bizottságon vagy munkacsoporton keresztül jelentős befolyást gyakorolhat az intézmény teljesítményére,
- az előző pontokban említett személyekkel azonos javadalmazási kategóriába tartozó személyek.

3.) A Társaság leányvállalata

Társaság leányvállalatainál a javadalmazási politikát úgy kell kialakítani, hogy az egyes vállalkozásra vonatkozó iparági szabályozásnak megfelelően és jelen irányelvek értelemszerűen kerüljenek alkalmazásra a csoporthoz tartozó vállalkozások vezető állású személyeire és munkavállalóira is.

III. A javadalmazási irányelv végrehajtása során alkalmazott juttatási formák és a juttatás elvei

A javadalmazási irányelv szempontjából minden, a jogszabályban meghatározott, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatást figyelembe kell venni.

A Társaság tartózkodik a szabályozásban meghatározott előírások megkerülésére alkalmas technikák alkalmazásától (más vállalkozásokon, vagy más személyek közbeiktatásával történő kifizetés, munkavállalói szerződés mellett vállalkozói szerződés alkalmazása stb.).

A Társaság az alábbi javadalmazási formákat alkalmazza

- rögzített javadalmazás (alapbér, tiszteletdíj);
- teljesítmény szerinti pénzbeli javadalmazás;
- munkavállalók egészére kiterjedő kafetéria juttatások;
- szolgálati személygépkocsi juttatás;
- halasztott javadalmazású részvényjuttatás, illetve opció
- a munkahely elvesztéséhez kapcsolódó olyan megállapodás alapján kifizetett összegek, amely szerint a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél.

A Társaság nem támogatja a menedzsment tagjaival a munkajogi szabályok adta feltételektől eltérő megállapodásokat megkötését, továbbá azt, hogy a munkakörük eredményes betöltéséhez indokolt munkaeszközökön felül egyéb természetbeni juttatásban részesítse őket (ide nem értve a Társaság tervezett munkavállalóknak szóló programjait). Azt tartja helyesnek, ha költségtérítést is csak munkájukhoz kapcsolódóan, az éves tervekben meghatározott mértékben számolják el. A Társaság ennek figyelembe vételével nem javasolja tagjai, vagy a menedzsment részére a nyugdíjjuttatást, a munkaügyi szabályoktól eltérő végkielégítést, vagy a munkaviszony megszűnésére járó egyéb juttatást, ide nem értve a munkahely elvesztéséhez kapcsolódó olyan megállapodás alapján kifizetett összegeket, amely szerint a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél.

A Társaság a vezérigazgató javaslata alapján átlátható és következetes módon határozza meg a teljesítménybérben részesülők körét és a teljesítményhez igazodó javadalmazás arányát azzal, hogy ennek során figyelemmel legyen a különböző szakterületeken és pozíciókban megnyilvánuló eltérő hozzáadott értékre. A teljesítményhez igazodó javadalmazás meghatározása kötődjön egyrészt a vállalati célok megvalósulásához, továbbá az érintett személynek a kitűzött célok eléréséhez is, amelyet rendszeres időszakonként kell meghatározni.

A vezető testületek díjazása kapcsán a Társaság a testületi ülések szá-

mához kötött fix díjazás alkalmazását alkalmazza, éves felső határ (elszámolható maximális ülésszám) meghatározásával. Az egyes testületek elnökeinek, a bizottsági elnököknek a tagoknál magasabb kompenzációt állapít meg. Az eltérő bizottságokban történő részvétel miatt elfogadhatónak tartja a további tiszteletdíjfizetést. A tiszteletdíjak mértékére irányuló javaslatot a Társaság Közgyűlése fogadja el. A Társaság, illetve leányvállalatainak munkavállalói bármely cég vezető testületében betöltött munkájukért további díjazásban nem részesülhetnek.

A Bizottság a fix és a teljesítményhez igazodó javadalmazás vonatkozásában az alábbi arányok meghatározását javasolja.

| A javadalmazási irányelv személyi hatálya alá tartozó kategória | javasolt teljesítményhez igazodó javadalmazási arány (alapjuttatás %-ában) |
|--|--|
| igazgatóság nem operatív tagjai | 0 |
| felügyelőbizottság tagjai | 0 |
| auditbizottság tagjai | 0 |
| javadalmazási és jelölő bizottság | 0 |
| management tagjai és eredményre befolyást gyakorló munkavállalók | 15-100 |

IV. A teljesítményhez igazodó javadalmazás kritériumai

A Társaság Igazgatósága a menedzsment számára a vállalat eredményeihez történő hozzájárulást alapul véve tervteljesítési és terv-túlteljesítési bónuszokat határoz meg.

A Társaság kiemelten fontosnak tartja, hogy a teljesítményhez kötött elemek (teljesítménybér, bónuszok) mértéke elég magas és jól körülhatárolt legyen ahhoz, hogy a Társaság üzleti és pénzügyi tervei teljesítésére ösztönözzék az érintett személyt.

A vezérigazgató számára is ajánlott a tervezett nyereségesség elérése mellett, további, a Társaság hosszú távú eredményes működését támogató feladatokat is előírni. Az éves bónuszait az erre a célra allokált összegben belül az Igazgatóság évente állapítsa meg a konkrét pénzügyi adatok ismeretében. A vezérigazgató javadalmazását az éves tervezési folyamat részeként kell meghatározni, a Társaság érdekeltségével kapcsolatos vezérigazgatói előterjesztéssel egy időben.

A Társaság évente egyszer, vagy kétszer jutalmat fizet a teljes munkavállalói kör számára a Társaság nyereségének függvényében, amelynek mértékét az éves tervben kell előirányozni. Támogatott ezen juttatásoknak az egyéni teljesítményt is figyelembe vevő meghatározása, amely értékelése az éves munkavállalói értékelés részeként valósuljon meg úgy, hogy a jogosultság konkrét mértékének véglegesítésére a vezérigazgató által jóváhagyott kereten belül kerüljön sor. A személyre

szabott összegre az érintett személy szervezeti vezetője tesz javaslatot, amelyet a vezérigazgató hagy jóvá. Amennyiben a vezérigazgató az éves tervnél nagyobb összeget kíván jutalmazásra költeni, akkor ehhez igazgatósági jóváhagyás szükséges.

A Társaság támogatja a kedvező adózású kafetéria elemek alkalmazását, a munkavállalók képzését és fejlesztését. Ez utóbbi esetben csak a Társaság érdekében folytatott programok finanszírozását tartja indokoltnak.

A kontroll funkciót betöltő munkavállalók javadalmazásának megállapításakor a Társaság törekszik arra, hogy az lehetővé tegye a megfelelően képzett és szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazását, továbbá arra, hogy a kontroll funkciót betöltő munkavállalók javadalmazásában az alapbér aránya legyen a meghatározó.

A kontroll funkciót betöltő munkavállalók javadalmazásának struktúráját úgy alakítja ki, hogy az ne veszélyeztesse függetlenségüket, illetve ne teremtsen konfliktust ellenőrzési, valamint az igazgatóság felé történő tanácsadási szerepükkel.

V. A bónuszok mértéke

A Társaság a tervteljesítési bónusz teljes mértékét úgy határozza meg, hogy az ne haladja meg közterhekkel együtt a Társaság adózás előtti eredményének 10%-át, illetve a terv-túlteljesítési bónusz pedig a túlteljesítés legfeljebb 20%-át.

Az egyes célkitűzések meghatározásánál az Igazgatóság javasoljon olyan alsó küszöbértéket, amely a teljesítménybérre való jogosultság elvesztését vonja maga után.

A bónuszok konkrét éves mértékére, feltételeire, a jogosultak körére a vezérigazgató az éves terv benyújtásával egy időben készítsen előterjesztést, amelyet az Igazgatóság az éves tervvel együtt évente fogadjon el.

VI. A teljesítményértékelés módszere és rendszere

A Társasági célok meghatározásakor az adózás előtti eredmény, az egyéni célok meghatározásakor az adott személy konkrét célkitűzései kerüljenek rögzítésre. Az év közbeni be nem tervezett rendkívüli projektek költség- és eredményhatásai ne kerüljenek figyelembe vételre. Az egyes célok elérését negyedévente kell ellenőrizni és értékelni. A teljesítményhez igazodó javadalmazás (teljesítménybér) kifizetésére ezen értékelés elvégzését követően kerülhet sor. Az értékelést a vezérigazgató végezze a negyedéves tőzsdei jelentések, az éves beszámoló, továbbá az egyes személyek célkitűzései megvalósulásának ellenőrzése alapján. Az ellenőrzést a vezérigazgató a belső ellenőr közreműködésé-

vel végezze. A vezérigazgató a Társasági tervcélok teljesüléséről negyedévente számoljon be az Igazgatóság részére.

A teljesítményértékelés során a mennyiségi és minőségi követelmények megfelelő arányát az értékelt munkavállaló tevékenysége és felelősségi körének függvényében kell meghatározni. A mennyiségi és minőségi követelmények arányára alkalmazott elveket a Társaság HR feladatokat ellátó szervezeti egysége dokumentálja és minden munkavállaló szintjén meghatározza. A mennyiségi követelmények hosszabb időszakot kell figyelembe venni, amely időszak alatt már megállapítható a munkavállaló tevékenységének tényleges hatása az intézmény működésére.

A javadalmazási irányelv végrehajtását évente a Javadalmazási és Jelölő Bizottság és a Felügyelőbizottság is tárgyalja meg.

VII. A kifizetésre alkalmazandó eljárások és korlátozások

A teljesítményhez kötött juttatások kifizetésének ütemét a célkitűzések teljesítéséhez és az adott terület jellegzetességeit figyelembe véve kell meghatározni. Javasolt évesnél rövidebb időszakokat kijelölni, és pénzügyi kockázatokat a lehetséges legalacsonyabb szinten tartva kiírni a jogosultság és kifizetés szabályait.

A javadalmazás kiszámításának alapjául vett teljesítménymutatóknak tartósan fennálló és valós eredményeken kell alapulnia.

Az éves elszámolású teljesítményhez kötött javadalmazás kifizetésére kizárólag akkor kerülhet sor, ha az a Szolvencia II-ben meghatározott szavatoló tőkeszükségletet nem veszélyezteti.

A Társaság támogatja, hogy a vezérigazgató és helyettesei, illetve a leányvállalatok vezérigazgatói számára részvényopciós program kiírását annak érdekében, hogy a Társaság hosszú távú értéke emelkedésében, az árfolyam kedvező alakulásában a felsővezetők minél inkább érdekeltek legyenek. A részvényopciós programot meghatározott időre, a lojalitás és elkötelezettség erősítését elősegítendő határozza meg az Igazgatóság és a Közgyűléssel szükség esetén hagyassa jóvá a program részletes feltételeit.

A Társaság a részvényjuttatást, illetve opciós megoldásokat csak halasztott módon alkalmazzon, amelynek a teljesítmény időszak legalább 3 év legyen. A Társaságnak különösen azokban az esetekben kell csökkentenie a halasztott részt, ha:

- egyértelműen megállapítható a vezető állású személy vagy munkavállaló nem megfelelő magatartása vagy hibája,
- az intézmény vagy az adott szervezeti egység, üzletág pénzügyi teljesítménye jelentősen visszaesett,
- az adott területen súlyos hibák, visszaélések vagy hiányosságok kerültek feltárára,
- jelentős változás következett be az intézmény tőkeellátottságában,

- a felmentvényt a Közgyűlés az Igazgatóság számára nem adja meg,
- az adott személy személyes felelősségét felügyelet vagy más hatóság megállapította és joghátránnyal sújtotta.

A Társaság támogatja a Javadalmazási és Jelölő Bizottság által jelölt ügyvezetési feladatokat ellátó személyekkel a munkahely elvesztéséhez kapcsolódóan olyan megállapodás megkötését az Mt. 228. § rendelkezései alapján, amely szerint a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél. Ilyen megállapodás megkötésére a Társaság érdekeinek a biztosítása érdekében olyan munkavállalóval kerülhet sor, aki a Társaság, illetve leányvállalata vezetésében, működésében fontos pozíciót tölt be és a Társaságnak, illetve a leányvállalatának érdeke fűződik ahhoz, hogy a munkavállaló meghatározott ideig ne helyezkedjen el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél. E feltételek biztosítása érdekében a munkavállaló személyére és a megállapodás feltételeire a Javadalmazási és Jelölő Bizottság tesz javaslatot, a megállapodás aláírására az Igazgatóság jogosult a Felügyelőbizottság jóváhagyása alapján.

VIII. Javadalmazási irányelv kialakításának és működtetésének rendszere, az egyes testületek feladatai

1.) Javadalmazási és Jelölő Bizottság

- a management munkájának értékelésére és javadalmazására irányelveket állapít meg;
- ennek érdekében mérőszámokat fektet le és ellenőrzi ezek megvalósulását;
- ellenőrzi a management teljesítményét;
- ellenőrzi a társaságnak a management tagjaival kötött szerződéseit és javaslatot tesz olyan megállapodás megkötésére az Mt. 228. § rendelkezései alapján, amely szerint a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél;
- ellenőrzi, hogy a társaság eleget tett-e a javadalmazási kérdéseket érintő tájékoztatási kötelezettségének;
- megállapítja a javadalmazással kapcsolatos folyamatokat.

2.) Igazgatóság

- Kidolgozza a javadalmazási politikát az irányelvek alapján, ezen belül;
- meghatározza, hogy a management mely körére terjedjen ki;
 - meghatározza a juttatások tényleges elemeit;
 - meghatározza a management juttatásait és az erre fordítható keretet;
 - a változó és nem változó összetevők arányát,
 - a felügyelőbizottsági véleményezést követően a javadalmazási irányelveket a Közgyűlés elé terjeszti.

3.) Felügyelőbizottság

- a javadalmazási irányelveket véleményezi;
- az irányelvek betartását ellenőrzi.

4.) Közgyűlés

- a javadalmazási irányelveket jóváhagyja.

IX. A javadalmazási irányelv nyilvánosságra hozatala

A Társaság jelen irányelvek Közgyűlés általi elfogadásával hatályon kívül helyezi a korábban hatályban lévő javadalmazási irányelveket. A Társaság javadalmazási politikáját a honlapján hozza nyilvánosságra.

Jelen javadalmazási irányelveket a Társaság Igazgatósága a Javadalmazási és Jelölő Bizottság ajánlása és a Felügyelőbizottság egyetértő véleménye alapján állapította meg és azt a Közgyűlés 2019. április 17. napján hagyta jóvá.

Kelt Budapesten, 2019. április 17. napján

dr. Király Mária
az Igazgatóság elnöke

a kiadmányt hitelesítette:
dr. Csevár Antal
vezető jogász,
kamarai jogtanácsos