



# **CIG PANNÓNIA**

## **BIZTOSÍTÓ**

### **A CIG PANNÓNIA ÉLETBIZTOSÍTÓ NYILVÁNOSAN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA AZ SRD TV. 2.§ (2) BEKEZDÉSÉBEN MEGHATÁROZOTT SZEMÉLYI KÖR VONATKOZÁSÁBAN (AZ EGYSÉGES JAVADALMAZÁSI RENDSZER III. PILLÉRE)**

**KÉSZÍTETTE:** A CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. Igazgatósága a Javadalmazási és Jelölő Bizottság javaslatai szerint, a Felügyelőbizottság egyetértő véleményével

**FELÜLVIZSGÁLTA:** DR: Dakó Gábor

**SZABÁLYZATGAZDA:** Társaságirányításért és prudenciális  
megfelelőségért felelős vezérigazgató-helyettes

**VERZIÓSZÁM:** 2.0

**JÓVÁHAGYTA:** A CIG PANNÓNIA ÉLETBIZTOSÍTÓ NYRT. KÖZGYŰLÉSE  
15/2022. (IV.19.) számú határozatával

**CIG PANNÓNIA ÉLETBIZTOSÍTÓ NYRT.**

---

## PREAMBULUM

A **CIG Pannónia Életbiztosító Nyilvánosan Működő Részvénytársaság** (székhely: 1097 Budapest Könyves Kálmán krt. 11, „B” épület; cégjegyzékszám: 01 10 045857; nyilvántartó bíróság: Fővárosi Törvényszék Cégbírósága) (**Kibocsátó vagy Társaság**) javadalmazási rendszere három pillérből felépülő egységes szerkezetű javadalmazási rendszer (**Egységes Javadalmazási Rendszer**).

Az Egységes Javadalmazási Rendszer külön belső szabályzatokban történő rögzítése az egyes szabályozói rezsimek közötti összefüggések és kapcsolódás figyelembevételével mellett a szabályozók személyi hatálya, illetőleg speciális elemként a javadalmazás egy önálló szabályokat tartalmazó rendszere mentén valósul meg.

A három pillér és így az Egységes Javadalmazási Rendszer munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseit a CIG Pannónia Javadalmazási Szabályzat (**I. pillér: Javadalmazási Szabályzat**) tartalmazza, amelyet – figyelemmel a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (**SRD tv.**) 29. § (3) bekezdésének késleltetett hatálybalépést megállapító rendelkezésére, valamint a jelen dokumentum 3. pontjában megfogalmazott kötelezettségre is – **kifejezetten az SRD tv. személyi hatálya alá tartozó személyi kör vonatkozásában külön**, jelen (az 1. pont 1.2. alpontja szerinti szabályzatával összhangban) **szabályzat szerint egészíti ki a szabályozott piacon való jelenlét okán fennálló szabályrendszer (III. pillér: Javadalmazási Politika)**. Ezen felül az Egységes Javadalmazási Rendszer tartalmaz egy, az MRP program keretében elkészített javadalmazási politikát (**II. pillér: MRP Javadalmazás**), mely az I. és II. pillér szabályaival összhangban álló, az MRP Javadalmazásban meghatározott javadalmazási forma és személyi kör tekintetében annak végrehajtását szolgáló, az MRP tv. alapján meghatározott önálló javadalmazási elem, de nem különálló javadalmazási rendszer.

A Javadalmazási Politika tartalmazza a javadalmazási politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás bemutatását és a Társaság által működtetett Javadalmazási és Jelölő Bizottság szerepét az SRD tv. által meghatározottak szerint.

A Javadalmazási Politika összhangban áll a Társaság által alkalmazott „Testület kiválasztási irányelvek”<sup>1</sup> által meghatározottakkal.

A fentiek figyelembevételével az Igazgatóság – a Javadalmazási és Jelölő Bizottság ajánlására, a Felügyelőbizottság egyetértő véleményével – az egységes szerkezetbe foglalt Javadalmazási Politikát az alábbiak szerinti egységes szerkezetben fogadta el, amely az **SRD tv. 2. § (2) bekezdésében meghatározott személyi kör (Igazgatók) vonatkozásában** hatályba lépése napjától – 2021. április hó 19. napjától kezdődően – felváltotta a Társaság által korábban alkalmazott, 2020. április 24. napja óta hatályos javadalmazási politikát. A jelen Javadalmazási

---

<sup>1</sup>[https://www.cigpannonia.hu/docs/default-source/t%C3%A1rsas%C3%A1gir%C3%A1ny%C3%ADt%C3%A1s/testulet%20kivalasztasi%20iranyelvek%202019.pdf?sfvrsn=11cf4ff0\\_0](https://www.cigpannonia.hu/docs/default-source/t%C3%A1rsas%C3%A1gir%C3%A1ny%C3%ADt%C3%A1s/testulet%20kivalasztasi%20iranyelvek%202019.pdf?sfvrsn=11cf4ff0_0)

Politikát a hatálybalépését követő felülvizsgálat eredményeként 2.0 verziószámon a Társaság 2022. április hó 19. napján megtartott közgyűlése fogadta el 15/2022. (IV.19.) számú határozatával.

## 1. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA CÉLJA

- 1.1. Jelen javadalmazási politika **általános célja**, hogy hozzájáruljon a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez, valamint fenntarthatóságához, és egyértelmű, átlátható módon ismertesse, hogy ezeket milyen módon kívánja megvalósítani.
- 1.2. A Javadalmazási Politika **konkrét célja**, hogy a Kibocsátó a szabályozói környezet által a szabályozott piaci jelenlét okán meghatározott, kellő részletességű javadalmazási rendszerrel rendelkezzen, amely javadalmazási rendszer illeszkedjen a Társaság által a biztosítók javadalmazási politikájának elkészítési kötelezettségét a biztosítási és viszontbiztosítási üzleti tevékenység megkezdéséről és gyakorlásáról szóló 2009/138/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv kiegészítéséről szóló Bizottság (EU) 2015/35 felhatalmazáson alapuló rendelete (**Szolvencia II**) szerinti Javadalmazási Szabályzattal (2. Fogalmak ), azonban NEM azonos azzal.
- 1.3. Konkrét cél továbbá, hogy a Javadalmazási Politika a Társaság tekintetében meghatározza az SRD tv. 16. §-ának (1) bekezdése által előírt javadalmazási politikát, vagyis a Javadalmazási Politika 4. pontjában meghatározottak szerinti Igazgatói pozíciót betöltő személyi kör vonatkozásában szabályokat állapítson meg, valamint e személyi kör teljesítményét úgy ismerje el, hogy az összhangban álljon a Kibocsátó üzleti stratégiájával, megállapított céljaival, a fejlődés fenntarthatóságával közép és hosszú távon egyaránt és segítse elő azok megvalósítását.
- 1.4. A Javadalmazási Politika további **kiemelt célja** a Társaság Befektetői számára való pontos és tényszerű, a nyilvánosság elvének és a tőkepiaci szabályozás szerinti szabályoknak megfelelő tájékoztatást adjon a javadalmazás kérdéskörébe tartozó elvekről, és az azokon alapuló gyakorlatról.

**A jelen Javadalmazási Politika a Társaság Egységes Javadalmazási Rendszerének többi – egymással szoros összefüggésben és kölcsönhatásban lévő, így az alpbérek piaci szinten történő meghatározása, a differenciált teljesítményértékelési rendszer alkalmazása, a vezetők MRP rendszerben történő ösztönzésének megalkotása, valamint a javadalmazási szabályok összességének nyilvánosságra hozatala – által kíván hozzájárulni a Társaság 2021. július hó 19. napján közzétett Növekedési Stratégiájában<sup>2</sup> meghatározottakhoz.**

## 2. FOGALMAK

F O G A L M A K		
1.	<b>Társaság vagy Kibocsátó</b>	CIG Pannónia Életbiztosító Nyilvánosan Működő Részvénytársaság (székhely: 1097 Budapest Könyves Kálmán krt. 11, „B” épület;

<sup>2</sup> [https://bet.hu/site/newkib/hu/2021.07./Strategia\\_megalkotasa\\_es\\_elfogadasa\\_128587250](https://bet.hu/site/newkib/hu/2021.07./Strategia_megalkotasa_es_elfogadasa_128587250)

		cégjegyzékszám: Cégjegyzékszám: 01 10 045857; <a href="https://www.cigpannonia.hu/">https://www.cigpannonia.hu/</a>
2.	Alapbér	a munkavállaló garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke munkaszerződésben, ill. annak módosításaiban rögzített
3.	BÉT	a Budapesti Értéktőzsde Zártkörűen Működő Részvénytársaság ( <a href="http://www.bet.hu">www.bet.hu</a> )
4.	EMABIT	CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. (székhelye: 1097 Budapest Könyves Kálmán krt. 11, „B” épület; cégjegyzékszám: 01 10 046150)
5.	Felügyelőbizottság	a Társaság – hatályos Alapszabályának X. pontjában meghatározott – felügyeleti szerve
6.	FTA	FELELŐS TÁRSASÁGIRÁNYÍTÁSI AJÁNLÁSOK (Készítette a Budapesti Értéktőzsde Zrt. Felelős Társaságirányítási Bizottsága Jóváhagyta a Budapesti Értéktőzsde Zrt. Igazgatósága 2018. július 23-án)
7.	Igazgatók	az SRD tv. 2.§ (2) bekezdésében meghatározott személyi kör
8.	Igazgatóság	a Társaság – hatályos Alapszabályának IX. pontjában meghatározott – ügyvezető szerve (lásd: 4. pont)
9.	Jutalom	a munkavállalók részére, a munkaszerződésükben vagy a Társaság Javadalmazási Szabályzatában meghatározott Alapbéren felül, meghatározott feladat elvégzése esetén utólagosan adható egyszeri teljesítmény- elismerés. Alanyi jogon nem jár, odaítélése a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik
10.	Javadalmazás	a Társaság által munkavállalói részére minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatás. Nem azonos fogalom a biztosítási tevékenységről szóló 2014. évi

		LXXXVIII. tv. (Bit) 4. § 127. pontjában meghatározott fogalommal
11.	Javadalmazási Szabályzat	a Társaság Igazgatósága által elfogadott, a Társaság valamennyi munkavállalójára vonatkozó, általános teljesítményorientált javadalmazás meghatározásának elveit és szabályait tartalmazó szabályzat, amely <b>NEM</b> azonos a jelen Javadalmazási Politikával.
12.	Közgyűlés	a Társaság éves rendes, avagy rendkívüli közgyűlése
13.	MRP tv.	A Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény
14.	Munkavállaló	a Társasággal munkaviszonyban álló természetes személyek, jelen szabályzat alkalmazásában <b>kizárólag a vezető állású munkavállalók meghatározott köre</b>
15.	Vezető Állású Munkavállaló	A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. § (1) valamint (2) bekezdése szerinti munkavállaló
16.	Vonatkozó jogszabályok	a) a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény ( <b>SRD tv.</b> ) b) a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény ( <b>Ptk.</b> ) c) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény ( <b>Mt.</b> ) d) a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény (MRP tv.)

### 3. A SZABÁLYOZÁSI KÖRNYEZETBŐL FAKADÓ FELADATOK

A Ptk. 3:268. §-ának (2) bekezdése értelmében nyilvánosan működő részvénytársaság esetén a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik a javadalmazási politikáról való véleménynyilvánító szavazás. A javadalmazási politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a közgyűlés napirendjére kell tűzni. A Társaság a javadalmazási politikát évente felülvizsgálja.

A tőzsdei társaságokra kiterjednek az Európai Bizottság Ajánlásai, amelyeknek rendelkezéseit a Budapesti Értéktőzsde Zrt. (BÉT) a felelős társaságirányítási ajánlások körében vette át (2004/913/EK; 2005/162/EK). A Javadalmazási Politika elkészítésének kötelezettségét, valamint kötelező tartalmi elemeit az SRD. tv. 16-17. §-ai határozzák meg. A Társaság rögzíti, hogy az SRD tv. 16. (5) bekezdés szerint az Igazgatói részére csak a Ptk. 3:268. § (2) bekezdés szerint közgyűlésen véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett javadalmazási politika alapján fizethet ki javadalmazást.

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 (SII) írja elő és a Javadalmazási Politika e szabályoknak megfelelően figyelemmel van ezen jogszabályi környezetből fakadó elvárások teljeskörű érvényre juttatására.

#### 4. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK, A JAVADALMAZÁSI POLITIKA HATÁLYA

- 4.1. A Javadalmazási Politika **személyi hatálya** a Társaság vezető állású személyeinek az SRD tv. szerint meghatározott körére terjed ki. A Javadalmazási Politika az Igazgatók, vagyis a **Vezető Testületek (IG/FB)** és a Vezető Állású Munkavállalók *egy* részére – **vezérigazgató(k), vezérigazgató-helyettes(ek)** – nyújtott javadalmazással kapcsolatos szabályokat rögzíti, továbbá szabályozza a Társaság azon kötelezettségeit, amelyek a javadalmazásra vonatkozó előírásoknak való megfelelést szolgálják. A vonatkozó javadalmazási szabályoknak meg kell határozniuk a javadalmazás alapelveit és feltételeit, ideértve a javadalmazás összegét és a Társaság Igazgatóinak nyújtott javadalmazás módját, az SRD tv. IV. fejezete által leírt módon.
- 4.2. A Javadalmazási Politika **tárgyi hatálya** alá tartozik a Javadalmazás egésze, vagyis az érintett személyi kör (Igazgatók) részére a Társaság, illetve az EMABIT által nyújtott mindennemű kifizetés vagy juttatás, amennyiben arra a hatály alá tartozó személyi kör bármely tagja által nyújtott szolgáltatás ellentételezéseként kerül sor.

A jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartoznak a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt.-ben, valamint az EMABIT-ban az alábbi pozíciókat betöltő vezető állású személyek:

1. Igazgatóság tagok	<b>IGAZGATÓK</b>
2. Felügyelőbizottság tagjai	
3. Vezérigazgató (Első számú vezető)(V1)	
4. Vezérigazgató (V2)	
5. Pénzügyi vezérigazgató-helyettes	
6. Társaságirányításért és prudenciális megfelelésért felelős vezérigazgató-helyettes	
7. Bankbiztosítás-értékesítési vezérigazgató-helyettes	

A Társaság elengedhetetlen elvárásnak tartja és így folyamatban építetten megvalósítja az Igazgatóság/Felügyelőbizottság tagjai munkájának évenkénti értékelését, azaz az irányító és ellenőrző testületek tagjainak személyenkénti értékelését a testületek elnökei által. Az értékelést legkésőbb a tárgyévet követő év első negyedévében kell elvégezni. Az értékelés során meg kell vizsgálni a testületi tagok hozzáértését, a végzett munka eredményességét is. A vezérigazgató személy szerinti értékelését a Társaság igazgatóságának elnöke végzi. Amennyiben az Igazgatóság elnöke és a vezérigazgató ugyanazon személy, az értékelés feladatát az Igazgatóság testületként látja el.

Az értékelés kiemelt elemei:

- az ülések számbavétele, az üléseken való aktivitás, kompetenciák, az abban esetlegesen bekövetkezett változások (szükség szerint testületi határozati forma);
- éves gyakorisággal a szakmai alkalmasság és üzleti megbízhatóság ellenőrzése (Fit&Proper Nyilatkozat) (írásbeli nyilatkozat megtétele);
- Nyilatkozat a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. / CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. testületi munkában való részvétel értékeléséhez.

## **5. IGAZGATÓSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSI RENDSZERE**

### **5.1. Általános rendelkezések**

Az Igazgatóság a Társaság ügyvezető szerve. Képviseli a Társaságot harmadik személyekkel szemben, bíróságok és más hatóságok előtt. Az Igazgatóság kötelessége a Társaság szervezetének kialakítása és vezetése, valamint a munkáltatói jogok gyakorlása.

A Társaságnál legalább három és legfeljebb hét tagból álló Igazgatóság működik, amelynek tagjait a Közgyűlés választja meg, illetve hívja vissza.

Az Igazgatóság a Javadalmazási és Jelölő Bizottság igénybevételével (amennyiben a Javadalmazási és Jelölő Bizottság tagsága teljes egészében megegyezik az Igazgatóság tagságával, úgy Igazgatósági Ülés keretén belüli döntéshozatallal) gondoskodik arról, hogy az Igazgatóság összetételére az Igazgatóság Ügyrendjének V. pontjában meghatározott elvárásoknak és kompetenciáknak megfelelő szempontok figyelembevételével tegyen javaslatot.

Az Igazgatóság tagjaival szemben elvárt a szakmai alkalmasság, továbbá az a követelmény, hogy figyelembe vegye a felelős személyekre ruházott kötelezettségeket, mindezzel biztosítva, hogy a biztosító vezetése kellő összetételű, képzettségű, tapasztalatú és tudású legyen, valamint megfelelő tapasztalattal bírjon, egyúttal képes legyen szakszerűen irányítani a Társaság tevékenységét. Mindezt a Társaság a 4.2. pontban rögzített Fit&Proper Nyilatkozatokban is rögzíti, valamint évente tagonként értékeli a testületi munkában való részvételt.

Javadalmazásra vagy annak arányos részére az Igazgatóság tagja a megbízás kezdetétől a megbízatás megszűnésének napjáig jogosult, függetlenül a megbízatás megszűnésének okától.

**Az Igazgatóság tagjainak javadalmazása fix összegű.** A Társaság Igazgatósági tagjainak járó díjazás elfogadása és módosítása a Kibocsátó Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

A Társaság Igazgatósága évente – a 2021.01.01-jén kezdődő üzleti évről és ezen évtől kezdődően folyamatosan (vagyis első ízben 2022-ben), figyelemmel az SRD tv. 29. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezésre – a javadalmazási politikának megfelelő javadalmazási jelentést készít és azt véleménynyilvánításra a Közgyűlés elé terjeszti. A jelentésnek világosnak érthetőnek, valamint alkalmasnak kell lennie arra, hogy átfogó áttekintést adjon a legutóbbi üzleti évben megítélt vagy annak eredményei alapján járó, a javadalmazási politikának megfelelően bármilyen formában az egyes Igazgatók részére megállapított összes javadalmazásról, ideértve az üzleti évben újonnan alkalmazott Igazgatókat is. A javadalmazási jelentésnek ismertetnie kell, hogy a Társaság az előző üzleti évre vonatkozó javadalmazási jelentésre vonatkozó Közgyűlési véleménynyilvánító szavazást hogyan vette figyelembe.

## 5.2. Fix összegű havi díjazás

Az Igazgatósági tagok a 2021. évi rendes közgyűlés 12/2021. (IV.19.) sz. Közgyűlési Hatáskörben hozott Igazgatósági Határozat alapján és hatályba lépésétől kezdődően **a Társasággal munkaviszonyban nem álló Igazgatósági Tagok** az alábbi határozott összegű havi bruttó díjazásban részesülnek a mindenkori éves rendes Közgyűlést követően:

Igazgatósági tagok (Társaság)	125.000 HUF/hó	Az Igazgatóság tagjai egyéb díjazásban nem részesülnek a havi fix díjon felül
Igazgatósági tagok (EMABIT)	125.000 HUF/hó	Az Igazgatóság tagjai egyéb díjazásban nem részesülnek a havi fix díjon felül
<b>Az Igazgatóság tagjait megillető egyéb juttatások: -</b>		

A **Társasággal munkaviszonyban álló Igazgatósági tagok** a 2021. évi rendes közgyűlés 12/2021. (IV.19.) sz. Közgyűlési Hatáskörben hozott Igazgatósági Határozat alapján és a jelen szabályzat hatályba lépésétől kezdődően a tisztség betöltéséért tiszteletdíjban NEM részesülnek.

Az Igazgatóság tagjainak díjazása igazodik a tagok rendszeres (havi szintű) ülésezési gyakorlatához, ami az eseti/időszakos feladatok, döntések meghozatalán túl erősíti a tagok stratégiai szemléletét. A díjazási struktúra így figyelemmel van kiemelten a testületi tagok folyamatos tevékenység ellátására, figyelembe veszi a költségoptimalizálás szempontjait, jelentős adminisztrációs egyszerűsítéssel és mellette pontos díjfizetési ütemezéssel jár, amely okból alkalmas a Társaság üzleti stratégiájának megvalósításához szükséges modell működtetéséhez, igazodik a Társaság hosszú távú érdekeihez, valamint annak fenntarthatóságához.

Az Igazgatóság testületi kialakítása összhangban kell, hogy álljon a testületek kiválasztására vonatkozó, a Társaság által nyilvánosan hozzáférhetővé tett irányelvekben foglaltaknak<sup>3</sup>.

<sup>3</sup>

A CIG PANNÓNIA ÉLETBIZTOSÍTÓ NYILVÁNOSAN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG IRÁNYELVEI AZ IRÁNYÍTÓ ÉS FELVIGYÁZÁSI FUNKCIÓT BETÖLTŐ TESTÜLETEK KIALAKÍTÁSÁVAL, LÉTSZÁMÁNAK ÖSSZETÉTELÉVEL ÉS A MUNKASZERVEZET KULCSFONTOSAGÚ POZÍCIÓT BETÖLTŐ SZEMÉLYEINEK KIVÁLASZTÁSÁVAL KAPCSOLATBAN



## 6. A FELÜGYELŐBIZOTTSÁG/AUDITBIZOTTSÁG TAGJAINAK A JAVADALMAZÁSI RENDSZERE

### 6.1. Általános rendelkezések

A Társaságnál legalább három és legfeljebb tíz tagból álló Felügyelőbizottság működik, amelynek tagjait a Közgyűlés választja meg legfeljebb öt éves időtartamra, illetve hívja vissza. A Felügyelőbizottság tagjai – a munkavállalói képviselőket ellátó személyek kivételével – a Társasággal nem állhatnak munkaviszonyban. Elnököt saját tagjai közül választ a Felügyelőbizottság.

A Javadalmazási Politikának megfelelően a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. Felügyelőbizottságának tagjai részére a Felügyelőbizottság tagjaként járó javadalmazás a Polgári Törvénykönyv 3:121. § rendelkezéseivel összhangban megbízási jogviszonyon alapul.

A javadalmazásra vagy annak arányos részére az Felügyelő Bizottság tagja a tagság kezdetétől a tagság megszűnésének napjáig jogosult, függetlenül a tagság megszűnésének okától. A Felügyelőbizottság tagjainak járó díjazás elfogadása és módosítása a Kibocsátó Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

### 6.2. Fix összegű havi díjazás

<b>Felügyelőbizottsági tagok (Társaság)</b>	<b>125.000 HUF/hó</b>	A Felügyelőbizottság tagjai egyéb díjazásban nem részesülnek a havi fix díjon felül
<b>Felügyelőbizottsági tagok (EMABIT)</b>	<b>125.000 HUF/hó</b>	A Felügyelőbizottság tagjai egyéb díjazásban nem részesülnek a havi fix díjon felül
<b>A Felügyelőbizottság tagjait megillető egyéb juttatások: -</b>		

A Felügyelőbizottság tagjainak díjazása igazodik a tagok rendszeres (havi szintű és az Igazgatóság munkatervéhez igazított) ülésezési gyakorlatához, ami az eseti/időszakos döntéstámogatási, ellenőrzési, beszámoltatási feladatain túl hozzájárulni hivatott a Társaság stratégiai céljainak megvalósításához. A díjazási struktúra így figyelemmel van kiemelten a testületi tagok folyamatos tevékenység ellátására, figyelembe veszi a költségoptimalizálás szempontjait, jelentős adminisztrációs egyszerűsítéssel és mellette pontos díjfizetési ütemezéssel jár, amely okból alkalmas a Társaság üzleti stratégiájának megvalósításához szükséges modell működtetéséhez, igazodik a Társaság hosszú távú érdekeihez, valamint annak fenntarthatóságához.

A Felügyelőbizottság testületi kialakítása összhangban kell, hogy álljon a testületek kiválasztására vonatkozó, a Társaság által nyilvánosan hozzáférhetővé tett irányelvekben foglaltaknak<sup>4</sup>.

### 6.3. Az Auditbizottság

Az Auditbizottság tagjai a tisztség betöltéséért tiszteletdíjban NEM részesülnek.

## 7. VEZÉRIGAZGATÓ(K)/VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTES(EK) RENDSZERE

## JAVADALMAZÁSI

### 7.1. Foglalkoztatási feltételek

A jelen 7. pont hatálya alá a következő pozíciók (**Vezetők**) tartoznak:

- (i) Vezérigazgató (k)
- (ii) Vezérigazgató-helyettes(ek)

A Vezetők határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkeznek. A Vezetők munkaszerződése szerinti próbaidő három (3) hónap, valamint felmondási idő tizenkettő (12) hónap, kiegészítő nyugdíj vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerek nincsenek. A Vezetőt végkielégítés illeti meg a Munka Törvénykönyve szerint meghatározott esetekben (Mt. 77. § (1) bek.). A végkielégítés mértéke egységesen tizenkettő (12) havi távolléti díjnak megfelelő összeg. Versenytilalmi kikötések létezhetnek juttatásokkal annak biztosítására, hogy a Vezető a Társasággal azonos tevékenységet végző szervezetnél meghatározott ideig ne helyezkedjen el, ha munkahelyét elvesztené. A versenytilalmi klauzula alkalmazása tehát nem kötelező elem<sup>5</sup>. A munkavállaló személyére, a megállapodás tartalmára, annak feltételeire, így a versenykorlátozási tilalom mellőzésére/kikötésére a Javadalmazási és Jelölő Bizottság tesz javaslatot, a megállapodás aláírására az Igazgatóság jogosult.

### 7.2. Az Vezetők javadalmazása

<b>ÉVES ALAPBÉR</b> (rögzített havi alpbér éves összege)	<b>ÖSZTÖNZŐ (BÓNUSZ) RENDSZER</b> (éves bónusz az egyéni és a vállalati, konszolidált teljesítmény alapján)
Az alpbér a munkaszerződés alapján garantált, havi fix kifizetés, amelynek a mértékét a Hay rendszer szerinti munkakör szintje és a Vezető Állású Munkavállaló szakmai tapasztalata, tudása határozza meg.	A Társaság ösztönzőjének célja, hogy a hosszú távú stratégiáját támogató, éves üzleti és egyéni célkitűzések elérésére törekedjenek az érintettek.
Az alpbérek rendszeresen felülvizsgálásra kerülnek a munkaerőpiaci	Az ösztönző éves célkitűzések kiemelt pénzügyi és nem pénzügyi

A CIG PANNÓNIA ÉLETBIZTOSÍTÓ NYILVÁNOSAN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG IRÁNYELVEI AZ IRÁNYÍTÓ ÉS FELVIGYÁZÁSI FUNKCIÓT BETÖLTŐ TESTÜLETEK KIALAKÍTÁSÁVAL, LÉTSZÁMÁNAK ÖSSZETÉTELÉVEL ÉS A MUNKASZERZÉSEK KULCSFONTOSAGÚ POZÍCIÓT BETÖLTŐ SZEMÉLYEINEK KIVÁLASZTÁSÁVAL KAPCSOLATBAN

<sup>5</sup> A Társaság munkaszerződése jelenleg nem rendelkezik ilyen tartalmú kikötésekkel.

**versenyképesség biztosítása érdekében. A Vezető alaphéremelése az egyéni teljesítménytől függ.**

teljesítménymutatók együtteseként kerülnek meghatározásra, hogy ezáltal támogassák a Társaság céljainak megvalósítását.

### 7.3. Az ösztönző rendszer

A Vezetők közvetlenül felelősek a pénzügyi és nem pénzügyi teljesítménymutatókért, a pénzügyi mutatókon belül különösen a Társaság adózás előtti eredményének alakulásáért.

Az ösztönző mértékének alapja a Vezetők esetében az éves alaphér meghatározott százaléka. A kifizetés végső mértéke a Vezetők teljesítményértékelése alapján kerül meghatározásra. A teljesítményértékelésre a „Munkavállalói ösztönző rendszer: Teljesítmény Értékelési Rendszer (TÉR) Szabályzata” c. szabályzat rendelkezései az irányadóak.

A Vezetők teljesítményértékelésére vonatkozóan a Javadalmazási és Jelölő Bizottság tesz javaslatot, amelyet az Igazgatóság hagy jóvá.

A Vezetők teljesítményösztönzőjének (változó javadalmazási komponens) kifizetésénél amennyiben a változó javadalmazási komponens meghaladja az adott ösztönzésben részesülő vezető éves jövedelmének (alaphér) 1/3-át, vagy 50.000 EUR-nak megfelelő összeget<sup>6</sup>, úgy az ösztönző teljes összege 40%-ának kifizetésére halasztott kifizetéssel, az esedékességtől számított harmadik évet követően kerülhet csak sor.

Lehetőség van az adott év egyedi teljesítményét elismerő jutalom kifizetésére, amely legfeljebb az adott munkavállaló egy havi alaphérének megfelelő összeg lehet és amelynek megítélése vezérigazgató-helyettesek esetében a Javadalmazási és Jelölő Bizottság javaslata alapján vezérigazgató, vezérigazgató esetében az Igazgatóság döntési jogkörébe tartozik.

### 7.4. Részvénytulajdonosi (MRP) program

Az MRP program keretében elkészített javadalmazási politika (**MRP Javadalmazás**) a Javadalmazási Irányelvek szabályaival összhangban álló, az MRP Javadalmazásban meghatározott javadalmazási forma és személyi kör tekintetében annak végrehajtását szolgáló, az MRP tv. alapján meghatározott önálló, de nem különálló javadalmazási rendszer (az egységes javadalmazási rendszer része), amelyre a Javadalmazási Irányelvekben meghatározott rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell (kivéve azokat a rendelkezéseket, amelyek az MRP Javadalmazás személyi hatálya alá tartozó munkavállalókra jellegüknél/rendeltetésüknél fogva a jelen MRP tekintetében alkalmazhatatlanok, vagy nem bírnak jelentőséggel), illetve amelynek szabályai összhangban állnak a jelen Javadalmazási Politikával.

Az MRP Javadalmazás célja a Társaság, a „A CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. javadalmazási irányelveiről” szóló (az alapító Társaság Közgyűlésének 8/2016. (04.29) számú határozatával elfogadott és a 16/2017. (IV.24.) számú

<sup>6</sup> az ösztönzésre való jogosultság és annak mértéke megállapításának napján érvényes MNB hivatalos devizaárfolyam alapján

határozatával módosított) szabályzata (Javadalmazási Irányelvek) alapján kifizethető „teljesítmény szerinti pénzbeli javadalmazás” az MRP Javadalmazási Politikában meghatározott részének az MRP Szervezeten keresztül történő teljesítése. E cél megvalósulása érdekében az MRP Szervezet a Társaság által kibocsátott törzsrészesvények árfolyamához kötött instrumentumokat (vételi jog) és törzsrészesvényeket (ISIN: HU0000180112) jogosult kezelni, a Társaság és az EMABIT vezető állású vagy a Társaság Igazgatósága által kiemelt jelentőségű feladatokat ellátó munkavállalói körére – **a Javadalmazási Politika tekintetében a vezérigazgató(k)ra és vezérigazgató-helyettes(ek)re** – terjed ki annak érdekében, hogy azok a Kibocsátóban létrehozott érdekeltségük révén hozzájáruljanak annak hatékony és eredményes kockázatkezeléséhez.

A részvényalapú ösztönzés az MRP tv. rendelkezéseinek megfelelően a Társaságtól független jogi entitáson, az ún. CIG Pannónia Nyrt. MRP Szervezeten keresztül valósul meg.

Az egyes tárgyévek tekintetében a Társaság és az EMABIT hatékony és eredményes kockázatkezelése, mint Feltétel akkor valósul meg, amennyiben az adott év tekintetében mind az alapító Társaság, mind a leányvállalat EMABIT megfelel a felügyelet által (az MNB 6/2016. (VI. 14.) számú ajánlásában) meghatározott szavatoló-tőke-szükséglet prudenciálisan elvárt, volatilitási tőkepufferrel megnövelt 150%-os követelményének.

A program további általános jellemzői:

- határozatlan időtartam;
- teljesítményértékeléssel egybekötött;
- a programban való részvétel annak hatálya alá tartozó személyi kör esetében kötelező;
- meghatározott kifizetési ciklus.

A teljesskörű részvényesi tájékoztatás érdekében a Társaság az MRP Javadalmazást honlapján közzéteszi.

## 7.5. Egyéb fix juttatások

A Vezetőket megillető egyéb juttatások:

- státuszautó üzleti és magáncélra,
- mobiltelefon,
- cafetéria (egységesen – valamennyi munkavállaló számára – bruttó 35.000 forint/hó),
- személybiztosítások.

A személybiztosítások köre (2 biztosítási termék) valamennyi munkavállaló számára biztosított.

- (i) Csoportos kockázati életbiztosítás Csoportos Élet- és Balesetbiztosítási Szerződés alapján<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> a Társaság automatikusan biztosítja csoportos élet- és balesetbiztosítással a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. munkavállalóit,

- (ii) Best Doctors Csoportos Egészségbiztosításunk a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. munkavállalóira<sup>8</sup>.

## 8. EGYÉB JAVADALMAZÁSI SZABÁLYOK

### 8.1. A javadalmazási szabályok jóváhagyására, felülvizsgálatára és végrehajtására alkalmazott döntéshozatali folyamat.

Az SRD tv. 17. § (1) d) bekezdése szerint a javadalmazási politikának tartalmaznia kell javadalmazási politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás bemutatását és a javadalmazási bizottság vagy más érintett bizottság szerepét, valamint az FTA 1.5.1.1 – 1.5.1.4 pontja szerint az Igazgatóság, illetve Igazgatóság tagjaiból felállított bizottság a javasolt szerv arra, hogy az Igazgatóság, a Felügyelőbizottság munkájának értékelésére és javadalmazására vonatkozóan, elveket és szabályokat fogalmazzon meg, amelyet a Felügyelőbizottság véleményez és amely elveket, szabályokat (és azok jelentős változásait) a Közgyűlés külön napi rendi pontban hagy jóvá.

### 8.2. A Javadalmazási és Jelölő Bizottság

A Javadalmazási és Jelölő Bizottság (**JJB**) az éves felülvizsgálat keretében, annak részeként értékeli, hogy a Javadalmazási Politika gyakorlata és a kapcsolódó folyamatok a rendeltetésüknek megfelelően működnek-e, így különösen azt, hogy a működés megfelel-e az egyéb belső szabályoknak, a javadalmazások kifizetése megfelelő-e és összhangban van-e az üzleti stratégiával, valamint megfelelően tükrözik-e a Társaság közép- és hosszú távú célkitűzéseit és egyéb rögzített céljait, továbbá, hogy megfelelnek a nemzeti és nemzetközi szabályozóknak, elveknek és standardoknak.

A JJB kiemelt feladata:

- (i) a Vezetők munkájának értékelésére és javadalmazására vonatkozó irányelvek megállapítása;
- (ii) a Vezetők munkájának értékelése érdekében mérőszámokat fektet le (javasol) és ellenőrzi ezek megvalósulását;
- (iii) ellenőrzi a javadalmazási szabályok szerint a Vezetők teljesítményét;
- (iv) ellenőrzi, hogy a Társaság eleget tett-e a javadalmazási kérdéseket érintő tájékoztatási kötelezettségének;
- (v) figyelemmel kíséri, illetve felülvizsgálja a javadalmazási szabályokat érintő jogszabályok és egyéb szabályozók (ajánlások) rendszerét – különös tekintettel a Javadalmazási Politika szabályaira – és javaslatot fogalmaz meg a jogszabályi megfelelés és a „best practice” érdekében;
- (vi) véleményezi a Javadalmazási Jelentést;
- (vii) figyelemmel kíséri a javadalmazással kapcsolatos folyamatokat.

A JJB az (v) pontban meghatározott felülvizsgálati megállapításairól jelentést (**Jelentés**) készít,

---

<sup>8</sup> a csoportos biztosításban azon munkavállalók vesznek részt, akik vállalják, hogy havonta egy minimális összeggel hozzájárulnak a biztosítás díjához

amely – amennyiben az szükségesnek mutatkozik – magába foglalja a Javadalmazási Politikára vonatkozó módosítási javaslatot és megküldi véleményezésre a Felügyelőbizottság részére.

### 8.3. Igazgatóság

Kidolgozza a Javadalmazási Politikát, ezen belül:

- (i) meghatározza a juttatások tényleges elemeit;
- (ii) meghatározza a Vezetők juttatásait és az erre fordítható keretet;
- (iii) megvizsgálja a Jelentést és a JJB, valamint Felügyelőbizottság véleményének figyelembevételével dönt a Javadalmazási Politika változtatás nélküli fenntartásáról, vagy annak módosításáról, valamint jelentős (tartalmi) változás esetén annak Közgyűlés elé történő terjesztéséről.

Az Igazgatóság évente, a tárgyévet követően legkésőbb az éves rendes közgyűlés meghívójának közzétételéig – az SRD tv. 29. § (3) bekezdésében meghatározott hatálybalépést követően (a 2021. üzleti évtől kezdődően) – Javadalmazási Jelentést készít, amelyet az Igazgatóság hagy jóvá a JJB és a Felügyelőbizottság véleményezése alapján, azt követően pedig a Közgyűlés elé terjeszt nem kötelező érvényű (véleménynyilvánító) szavazásra. A Könyvvizsgáló a javadalmazási jelentés Közgyűlés elé terjesztését megelőzően ellenőrzi, hogy a javadalmazási jelentés megfelel-e a Javadalmazási Politikában foglaltaknak és az abban foglaltak figyelembevételével a jogszabályban előírtaknak, illetőleg szerepelnek-e benne a jogszabályban rögzített szükséges információk. Amennyiben a Könyvvizsgáló azt állapítja meg, hogy a Javadalmazási Jelentés nem felel meg az előírásoknak, felhívja az Igazgatóságot a szükséges lépések megtételére. Amennyiben a hibák vagy hiányosságok javítására nem kerül sor, a Könyvvizsgáló jogosult a Közgyűlésen az észlelt hibákról, hiányosságokról és az általa megtett intézkedésekről a részvényeseket tájékoztatni.

Az Igazgatóság a Javadalmazási Jelentést az Igazgatóság Elnökének előterjesztése alapján – a 2021. évtől kezdődően – évente készíti el, egyszerű többséggel meghozott határozattal hagyja jóvá, és a Társaság állandó könyvvizsgálójának ellenőrzését követően, a Felügyelőbizottság véleményével ellátva terjeszti a Közgyűlés éves rendes ülése elé véleménynyilvánító szavazásra. A Javadalmazási Jelentés tartalmazza az előző üzleti évben az Igazgatóknak megítélt, vagy annak eredményei alapján járó, a Javadalmazási Politikának megfelelően bármilyen formában megállapított összes javadalmazás ismertetését, továbbá az SRD tv. 19. § (2) és (3) bekezdésében kötelezően előírt elemeket az alkalmazandó adatvédelmi szabályok tiszteletben tartása mellett.

### 8.4. Felügyelőbizottság

A Felügyelőbizottság Ügyrendje IV. a) pontja értelmében a Közgyűlés elé kerülő minden előterjesztést megvizsgál, és ezekkel kapcsolatos álláspontját a közgyűlésen ismerteti. Ez alapján a 8.2 pont (v) pont szerinti körben – a JJB álláspontjának megismerését követően – véleményezi a Javadalmazási Politikát, valamint a Javadalmazási Jelentést, amelyet – a véleménye ismertetésével – megküld az Igazgatóság részére. A Közgyűlés elé kerülő Igazgatóság által előterjesztett Javadalmazási Politikára, illetve Javadalmazási Jelentésre vonatkozó előterjesztés tartalmazza a Felügyelőbizottság e tárgyban megadott véleményét is.

A Felügyelőbizottság az éves ellenőrzési terve szerint ellenőrzi a Javadalmazási Politika végrehajtását.

#### **8.5. Közgyűlés**

A Javadalmazási Politikáról való véleménynyilvánító szavazás az Igazgatóság tárgybani előterjesztését követően a Közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik. Az SRD tv. 16-18. § rendelkezései szerint a jelen Javadalmazási Politika módosítása a Társaság Közgyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik.

A Javadalmazási Jelentésről való véleménynyilvánító szavazás az Igazgatóság tárgybani előterjesztését követően a Közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik. A Társaság a véleménynyilvánító közgyűlési döntést magára nézve kötelező érvényűnek fogadja el.

A Javadalmazási Jelentést a Társaság a Közgyűlés határozatát követően honlapján legalább tíz (10) éves időtartamra – díjmentesen – nyilvánosan elérhetővé teszi.

#### **8.6. Összeférhetetlenség**

A Társaság az összeférhetetlenségi helyzetekre vonatkozóan külön szabályzattal rendelkezik, amely a Társaság honlapján közzétételre kerül.

Az összeférhetetlenségi helyzetekre vonatkozóan a Társaság ezen külön és éves szinten felülvizsgált szabályzat rendelkezéseit követi, ideértve azokat az összeférhetetlenségi helyzeteket is, amelyek a Javadalmazási Politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás során keletkeznek, vagy keletkezhetnek.

A Vezetők javadalmazására vonatkozó, a jelen javadalmazási politika 7. pontjában foglaltak alapján meghozandó döntések meghozatalában az érintett Vezető Állású Munkavállaló nem vehet részt.

### **9. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA ÖSSZHANGJA A FENNTARTHATÓSÁGI KOCKÁZATOK DÖNTÉSHOZATALI ELJÁRÁSBA TÖRTÉNŐ INTEGRÁLÁSÁVAL**

A Társaság törekszik arra, hogy a javadalmazási politikája előmozdítsa a fenntarthatósági kockázatok megfelelő és hatékony kezelését, olyan módon, hogy a javadalmazás szerkezete, elemei és egésze ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra a fenntarthatósági kockázatok tekintetében, és kapcsolódjon a kockázattal korrigált teljesítményhez.

Ezzel összefüggésben a Társaság javadalmazási politikája kialakítása során nem alkalmaz a fenntarthatósági kockázatok befektetési döntéshozatali eljárásba történő integrálásával ellentétes javadalmazási elveket, továbbá nem von be olyan tényezőket, amelyek a fenntarthatósági kockázatokkal kapcsolatos érdek-összeütközésekhez vezetnének.

## 10. ZÁRÓ ÉS HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK

A PREAMBULUMBAN ismertetett javadalmazási rendszer három pillére együttesen váltja fel a Társaság Igazgatósága által a 102/2020. (IV. 10) Korm. r. (9) § (2) bekezdése alapján közgyűlési hatáskörben 2020. április 24-én „CIG PANNÓNIA „EGYSÉGES SZERKEZETBE FOGLALT JAVADALMAZÁSI POLITIKA” elnevezésű dokumentumát.

A Társaság a jelen jóváhagyott Javadalmazási Politikának megfelelően, átlátható módon fizet javadalmazást az Igazgatóknak.

A Társaság indokolatlan késedelem nélkül közzéteszi a nyilvánosság számára honlapján a jóváhagyott javadalmazási politikát, valamint a Közgyűlés napját, illetve a Közgyűlés szavazásának eredményét. A Társaság legalább a javadalmazási politika érvényessége alatti időre ingyenes hozzáférést biztosít az elfogadott javadalmazási politikához.

A javadalmazási politikától történő eltérés nem megengedett.

Ezen javadalmazási szabályok az „egyértelműség és érthetőség” elvének alapul vételével kerültek megállapításra, valamint tartalmazzák az összes kötelező elemet a SRD tv. 16-18. § szerint.

A Javadalmazási Politika a Társaság Közgyűlése általi jóváhagyás napján, azaz 2021. április hó 19. napján lépett hatályba. A jelen 2.0 verziószámú felülvizsgált és átdolgozott szabályzatot – a Javadalmazási és Jelölő Bizottság javaslatai szerint a Társaság Igazgatósága 29/2022.03.28. CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. határozatával hagyta jóvá és a Társaság Közgyűlésének 15/2022 (IV. 19.) Közgyűlési Határozatával 2022. év április hónap 19. napján lépett hatályba.



## SRD tv. szerinti Javadalmazási Politika

### 1. sz melléklet

#### Az Igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó adatok [SRD tv. 17.§ (1) c)]

[Megjegyzés: Az SRD tv. 17. § (1) c) bekezdése szerint a javadalmazási politikának tartalmaznia kell az igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó szerződésnek az időtartamát, az alkalmazandó felmondási időt, a kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszerek fő jellemzőit, a szerződés megszüntetésének feltételeit, és a megszüntetés esetén járó kifizetéseket.]

	<b>Igazgatóság elnöke</b>	<b>Vezérigazgató</b>	<b>Vezérigazgató helyettes</b>	<b>Igazgatósági tag</b>	<b>Felügyelőbizottsági tag</b>
A munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó szerződés időtartama	IG és FB tagok megbízási szerződése határozott időre, legfeljebb 3-5 évre szól. A később megválasztott IG és FB tagok megbízatásának lejártá igazodik a korábban megválasztott tagok megbízatásának végéhez, így azonos időpontban	határozatlan, Mt. szerint	határozatlan, Mt. szerint	IG és FB tagok megbízási szerződése határozott időre, legfeljebb 3-5 évre szól. A később megválasztott IG és FB tagok megbízatásának lejártá igazodik a korábban megválasztott tagok megbízatásának végéhez, így azonos időpontban szűnik meg valamennyi tag mandátuma.	IG és FB tagok megbízási szerződése határozott időre, legfeljebb 3-5 évre szól. A később megválasztott IG és FB tagok megbízatásának lejártá igazodik a korábban megválasztott tagok megbízatásának végéhez, így azonos időpontban szűnik meg valamennyi tag mandátuma.

	szűnik meg valamennyi tag mandátuma.				
Alkalmazandó felmondási idő	Az IG és az FB tagok megbízása a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg. E személyeket a Közgyűlés jogosult visszahívni akár azonnali hatállyal. Az IG és FB tagok bármikor lemondhatnak, de ha a Társaság működése ezt megkívánja a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.	Mt. vezető állású munkavállalóra vonatkozó megengedő rendelkezése szerint 12 hónap	Mt. vezető állású munkavállalóra vonatkozó megengedő rendelkezése szerint 12 hónap	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg. E személyeket a Közgyűlés jogosult visszahívni akár azonnali hatállyal. Az IG és FB tagok bármikor lemondhatnak, de ha a Társaság működése ezt megkívánja a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg. E személyeket a Közgyűlés jogosult visszahívni akár azonnali hatállyal. Az IG és FB tagok bármikor lemondhatnak, de ha a Társaság működése ezt megkívánja a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.
<u>Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási rendszer fő jellemzői</u>	-	Korengedményes nyugdíjazással kapcsolatos programot a Társaság nem tart fenn, egyebekben a mindenkor hatályos jogszabályok szerint	Korengedményes nyugdíjazással kapcsolatos programot a Társaság nem tart fenn, egyebekben a mindenkor hatályos jogszabályok szerint	-	-

Szerződés megszüntetésének feltételei	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg.	Mt. szerint	Mt. szerint	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg.	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg.
Megszüntetés esetén járó kifizetések	nincs	Mt. szerinti esetkörben 12 havi	Mt. szerinti esetkörben 12 havi	nincs	nincs

