

T Á J É K O Z T A T Ó

a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt.

javadalmazási irányelveiről

A biztosítási és viszontbiztosítási üzleti tevékenység megkezdéséről és gyakorlásáról szóló 2009/138/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (Szolvencia II) kiegészítéséről szóló, a bizottság (EU) 2015/35 felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. október 10.) 258. cikk 1) bekezdés 1) pontja alapján a biztosító köteles írásban rögzített javadalmazási politikát kialakítani.

A biztosítókról és a biztosítási tevékenységről szóló 2003. évi LX. törvény (Bit) 91/D § (1) bekezdés h) pontja alapján a biztosító írásbeli javadalmazási politikát fogad el.

A fenti kötelezettségeknek a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. az alábbiakban tett eleget és hozza egyúttal nyilvánosságra.

„25/2015.11.12. számú felügyelőbizottsági határozat

A Felügyelőbizottság támogatja az Igazgatóságnak a javadalmazási politikáját és javasolja, hogy terjessze a közgyűlés elé”

„53/2015.08.31. sz. igazgatósági határozat

Az Igazgatóság megtárgyalta a Javadalmi és Jelölő Bizottság által javasolt irányelveket és azzal egyetértését fejezi ki. Kéri a felügyelőbizottságot, hogy az irányelveket véleményezze. A véleményezést követően az Igazgatóság az irányelveket elfogadásra a közgyűlés elé terjeszti.

Az Igazgatóság javasolja, hogy a társaság már a közgyűlés jóváhagyását megelőzően is tartsa magát az irányelvben foglaltakhoz a tervezésnél és a javadalmazások kialakításánál, továbbá az érdekeltségeket a társaságon belül ennek megfelelően alakítsa ki. Egyben felhatalmazza a managementet, hogy a tervezett javadalmazási elveket a társaság honlapján nyilvánosságra hozza.

A határozatok hitelével:

dr. Csevár Antal
vezető jogtanácsos sk.

A CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. Javadalmazási és Jelölő Bizottságának ajánlása a javadalmazás irányelveire

A CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. (a továbbiakban Társaság) Javadalmazási és Jelölő Bizottsága (a továbbiakban Bizottság) a javadalmazási irányelvek javadalmazási (politika) kialakításánál az alábbi szabályozási környezetet vette figyelembe:

A biztosítókról és a biztosítási tevékenységről szóló 2003. évi LX. törvény (Bit) 91/D § (1) bekezdés h) pontja alapján a biztosító írásbeli javadalmazási politikát fogad el. A törvény nem rendelkezik a javadalmazási politika 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 jelentést a Ptk 3:289. § rendelkezései szerint a társaság közgyűlése elé kell terjeszteni.

A PSZÁF a 3/2011. 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 1996. évi CXII. törvény (Hpt.), a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (Bszt.), 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 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 a Bizottság az alábbi javadalmazási elvek elfogadását javasolja az Igazgatóságnak.

I. A javadalmazási irányelv 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/részvényes vagy a közgyűlés hatáskörébe kell utalni.

2.) A Társaság speciális javadalmazási alapelvei

- a Társaság javadalmazási politikáját úgy kell kialakítani, 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 érdekeltiségnek elő kell mozdítania a hosszú távú értékteremtést, a nyereséges és hatékony működésre irányuló törekvéseket, a magas szintű - a Szolvencia 2 szabályainak megfelelő - kockázatkezelésen alapuló vállalatvezetést.
- a Bizottság elengedhetetlen elvárásnak tartja a vezető testületek munkájának évenkénti értékelését. Az irányító és ellenőrző testületben, továbbá a management személyenkénti értékelést 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 igazgatóságának elnöke végzi.
- A Bizottság javasolja az érdekeltiség 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 teljesítőképeséget és motiváltságot. A megszerezhető jövedelem szorosan kapcsolódik a kitűzött 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 politikájának 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 megfeleljen 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 Bizottság nem javasolja, hogy a Társaság a menedzsment tagjaival a munkajogi szabályok adta feltételektől eltérő megállapodásokat kössön, továbbá 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 számolnak el. A Bizottság ennek figyelembe vételével nem javasolja a Társaság tagjai részére a nyugdíjjuttatást, a munkaügyi szabályoktól eltérő végkielégítést, vagy a munkaviszony megszűnésére járó egyéb juttatást.

A Bizottság javasolja, hogy az Igazgatóság 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 Bizottság a testületi ülések számához kötött fix díjazás alkalmazását javasolja, éves felső határ (elszámolható maximális ülésszám) meghatározásával. Az egyes testületek elnökeinek, a bizottsági elnököknek a tagoknál magasabb kompenzációt javasol. Az eltérő bizottságokban történő részvétel miatt elfogadhatónak tartja a további tiszteletdíj fizetést. A tiszteletdíjak mértékére irányuló javaslatait az Igazgatóság a Társaság Közgyűlésének terjeszti be jóváhagyásra. 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
audit bizottság tagjai	0
javadalmi és jelölő bizottság tagjai	0
management tagjai és eredményre befolyást gyakorló munkavállalók	15-100

IV. A teljesítményhez igazodó javadalmazás kritériumai

A Bizottság támogatja, hogy az Igazgatóság a menedzsment számára a vállalat eredményeihez történő hozzájárulást alapul véve tervteljesítési és terv-túlteljesítési bónuszokat határozzon meg.

A Bizottság 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 Bizottság évente egyszer, vagy kétszer jutalom kifizetését is támogatja a teljes munkavállalói kör számára a Társaság nyereségének függvényében, amelynek mértékét az éves tervben kell előírni. Támogatja ezen juttatásoknak az egyéni teljesítményt figyelembe vevő meghatározását, amely 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 legyen szükséges.

A Bizottság támogatja a kedvező adózású kafeéria 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 törekedni kell arra, hogy az lehetővé tegye a megfelelően képzett és szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazását, továbbá arra, hogy a kontroll funkciót betöltő munkavállalók javadalmazásában az alpbér aránya legyen a meghatározó.

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

V. A bónuszok mértéke

A Bizottság javasolja, hogy a tervteljesítési bónusz teljes mértéke ne haladja meg közterhekkkel együtt a Társaság adózás előtti eredményének 10%-át, illetve a terv-túlteljesítési bónusz pedig a túlteljesítés legfeljebb 20%-át.

A Bizottság javasolja, hogy 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 Bizottság javasolja, hogy a Társasági célok meghatározásakor az adózás előtti eredmény, az egyéni célok meghatározásakor az adott személy konkrét célkitűzései kerüljenek rögzítésre.

Az egyes célok elérését negyedévente kell ellenőrizni és értékelni. A teljesítményhez igazodó javadalmazás kifizetésére ezen értékelés elvégzését követően kerülhet sor. Az értékelést a vezérigazgató végzi a negyedéves tőzsdei jelentések, az éves beszámoló, továbbá az egyes személyek célkitűzései megvalósulásának ellenőrzése alapján. Az ellenőrzést a vezérigazgató a belső ellenőr közreműködésével 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 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 Solvency II-ben meghatározott szavatoló tőkeszükségletet nem veszélyezteti.

A Bizottság az Igazgatóság számára a Társaság vezérigazgatója és vezérigazgató helyettesei, illetve a leányvállalatok vezérigazgatói számára részvényopciós program kiírását javasolja, 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 feltárássra,
- 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.

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

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;
- 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,
- az FB véleményezést követően a közgyűlés elé terjeszti.

3.) Felügyelőbizottság

- a javadalmazási irányelveket véleményezi;

- az irányelvek betartását ellenőrzi.

4.) Közgyűlés

- a javadalmazási irányelveket jóváhagyja.

IX. Egyebek

A Bizottság javasolja, hogy a Társaság vezetése helyezze hatályon kívül a javadalmazásra és a céges gépjármű juttatására vonatkozó szabályzatot és a javadalmazási irányelveknek megfelelő belső részletszabályokat alakítson ki.

X. A javadalmazási irányelv nyilvánosságra hozatala

A Társaság a javadalmazási politikáját a honlapján hozza nyilvánosságra.

Kelt Budapesten, 2015. szeptember 18. napján

Dr. Bayer József
a Bizottság elnöke
sk.

A kiadmány hitelélül

dr. Csevár Antal, vezető jogtanácsos

sk.