



CIG PANNÓNIA

BIZTOSÍTÓ

A CIG PANNÓNIA ÉLETBIZTOSÍTÓ NYILVÁNOSAN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG

2021 ÉVI JAVADALMAZÁSI JELENTÉSE

amelyet készített és 27/2022. 03.28. számú határozatával jóváhagyott a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. Igazgatósága a Javadalmazási és Jelölő Bizottság javaslatai szerint a Felügyelőbizottság egyetértő véleményével, valamint megtárgyalta és véleménynyilvánító szavazással elfogadta a Társaság közgyűlése

2022. április hó 19. napján

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) (**Társaság**) javadalmazási rendszere – amely a jelen Javadalmazási Jelentésnek (**Jelentés**) az alapját képezi – 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 **2021. április hó 19. napjától kezdődően**.

Az Egységes Javadalmazási Rendszer annak érdekében, hogy a részvényeseknek tényleges beleszólásuk legyen a javadalmazási politikába, biztosítja számukra a teljes átláthatóságot valamint a jogot arra, hogy a Társaság javadalmazási politikájáról annak világos, érthető és átfogó áttekintése alapján konzultatív jelleggel szavazhassanak. A Jelentés a Társaság javadalmazási szabályainak való megfelelés és annak – valamint a teljes javadalmazási rendszernek a teljes nyilvánossága – okán hozzájárul a Társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához. A javadalmazás fő paramétereiben nem kötődik rövid távú célokhoz.

Fontos kiemelni, hogy a Jelentés összeállításakor a Társaság – mint a Budapesti Értéktőzsdére bevezetett egyedüli biztosítótársaság – figyelemmel volt a vonatkozó EU irányelv (**SRD II¹**) elvárása és kinyilatkoztatása szerint arra a szempontrendszerre, miszerint az átláthatósági követelmények célja nem lehet az, hogy előírják a társaságok, az intézményi befektetők, az eszközközvetítők vagy a részvényesi képviselői tanácsadók számára bizonyos olyan egyedi információk nyilvánosságra hozatalát, amelyek közzététele súlyosan sértené üzleti pozíciójukat.

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 – **kifejezetten az SRD tv. személyi hatálya alá tartozó személyi kör vonatkozásában külön**, jelen (az 1. pont 1.2. alpontja szerinti szabályzatával összhangban) **szabályzat szerint egészít 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.

¹ az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2017/828 irányelve

A Jelentés figyelemmel van a 2007/36/EK irányelvnek a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzése tekintetében történő módosításáról szóló, az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2017/828 irányelvében foglaltakra azzal a kitételrel, hogy a Jelentés elkészítése és elfogadásakor nem állnak végrehajtási szabályok a Társaság rendelkezésére a követendő gyakorlatról.

A Jelentés tartalma összhangban áll továbbá a Társaság által alkalmazott és nyilvánosan közzétett „Testület kiválasztási irányelvek” által meghatározottakkal.

A Társaság köteles évente a javadalmazási politika szerint javadalmazási jelentést készíteni². A JJB javaslatai szerint megtárgyalt és az Igazgatóság által elfogadott jelen Javadalmazási Jelentés világos és érthető, valamint alkalmas arra, hogy átfogó áttekintést adjon a legutóbbi (2021) 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 (2021) újonnan alkalmazott igazgatókat is.

A Társaság állandó könyvvizsgálója ellenőrizte, hogy a javadalmazási jelentésben szerepelnek-e a vonatkozó és jelenleg hatályos jogszabályban meghatározott információk.

A fentiek figyelembevételével és szerint az Igazgatóság – a Javadalmazási és Jelölő Bizottság ajánlására, a Felügyelőbizottság egyetértő véleményével a Jelentést az alábbiak szerinti egységes szerkezetbe foglalta, hozza nyilvánosságra és terjeszti a Társaság Közgyűlése elé véleménynyilvánító szavazásra a 2021. év vonatkozásában.

1. A JAVADALMAZÁSI JELENTÉS FUNKCIÓJA

- 1.1. **A jelen Javadalmazási Jelentés a Társaság Egységes Javadalmazási Rendszerének többi – egymással szoros összefüggésben és kölcsönhatásban lévő, így az alapberek piaci szinten történő meghatározása, a differenciált teljesítményértékelési rendszer 2022 évtől történő 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 Stratégiájában³ meghatározottakhoz.**
- 1.2. A Jelentés alapján a Társaság szabályozói környezet által a szabályozott piaci jelenlét okán meghatározott, kellő részletességű, transzparens és a nyilvánosság számára elérhető javadalmazási rendszere bemutatásra kerül az adott üzleti év (2021) vonatkozásában. Mindez hozzájárul ahhoz, hogy a nyilvánosság visszamutatással meggyőződhesen az adott üzleti év vonatkozásában arról, hogy az igazgatói pozíciót betöltő személyek javadalmazása összhangban áll-e a Társaság Egységes Javadalmazási Rendszerében foglaltakkal, üzleti stratégiájával, megállapított céljaival, a fejlődés fenntarthatóságával közép és hosszú távon.
- 1.3. A Javadalmazási Politika **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 gyakorlatról.

² A törvény által előírt javadalmazási politikát az e törvény hatálybalépését követően induló üzleti évben kell először elfogadni (2021), és az azt követő üzleti évben (2022) kell először alkalmazni a 2021 év vonatkozásában.

³ https://bet.hu/site/newkib/hu/2021.07./Strategia_megalkotasa_es_elfogadasa_128587250

2. A JAVADALMAZÁSI JELENTÉS HATÁLYA, IDŐBELISÉGE

2.1 A Javadalmazási Jelentés **személyi hatálya** a Társaság, valamint az EMABIT vezető állású személyeinek meghatározott körére terjed ki. A Javadalmazási Politika az Igazgatók, vagyis a Vezető Testületek és a Vezető Állású Munkavállalók egy részére – vezérigazgató(k), vezérigazgató-helyettes(ek) számára – nyújtott javadalmazással kapcsolatos szabályokat és konkrétumokat rögzíti az SRD tv.-ben foglaltak szerint, továbbá megjeleníti a javadalmazás összegét és a Társaság Igazgatóinak nyújtott javadalmazás módját. **A Jelentés magában foglalja az azonos, a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény szerinti anyavállalatot és annak minden leányvállalatát magába foglaló csoporthoz tartozó társaságoktól kapott minden javadalmazást.**

2.2 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 személyek:

<p>Igazgatóság tagok (Társaság)</p> <ul style="list-style-type: none">- Polányi Zoltán – az Igazgatóság elnöke, vezérigazgató- dr. Fedák István – az Igazgatóság tagja, vezérigazgató- Ódorné Angyal Zsuzsanna – az Igazgatóság tagja- dr. Bogdánffy Péter – az Igazgatóság tagja	IGAZGATÓK
<p>Igazgatósági tagok (EMABIT)</p> <ul style="list-style-type: none">- dr. Fedák István – az Igazgatóság tagja, vezérigazgató- Polányi Zoltán – az Igazgatóság elnöke, vezérigazgató- Ódorné Angyal Zsuzsanna – az Igazgatóság tagja- dr. Bogdánffy Péter – az Igazgatóság tagja	
<p>Felügyelőbizottság tagjai (Társaság, EMABIT)</p> <ul style="list-style-type: none">- Tima János – a Felügyelőbizottság elnöke- Vada Erika – a Felügyelőbizottság tagja	

<ul style="list-style-type: none"> - Veisz Ákos – a Felügyelőbizottság tagja 	
<p>Vezérigazgató(k) (Társaság, EMABIT)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Polányi Zoltán a Társaság és az EMABIT vezérigazgatója, a Társaság első számú vezetője, - dr. Fedák István, a Társaság és az EMABIT vezérigazgatója, az EMABIT első számú vezetője - 	
<p>Vezérigazgató-helyettes(ek) (Társaság, EMABIT)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Szűcs Árpád, a Társaság és az EMABIT pénzügyi vezérigazgató-helyettese, - Kőrösi Zoltán a Társaság és az EMABIT Bankbiztosítás értékesítési vezérigazgató-helyettese, - dr. Dakó Gábor, a Társaság és az EMABIT Társaságirányításért és prudenciális megfelelőségért felelős vezérigazgató-helyettese 	

Időbeliség: a Társaság 2021 évtől kezdődően minden évben Javadalmazási Jelentést készít és terjeszt a Közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás céljából⁴

A Jelentés így a szabályozásnak megfelelően a 2021. üzleti évet tartalmazza kizárólagosan.

3. VEZETŐ TESTÜLETEK 2021. ÉVBEN KIFEJTETT TEVÉKENYSÉGÉNEK ÉRTÉKELÉSE

A Társaság 2021. évben is értékelte az Igazgatóság/Felügyelőbizottság tagjainak munkáját, azaz elvégezte az irányító és ellenőrző testületek tagjainak személyenkénti értékelését. Az értékelés során megvizsgálásra került a testületi tagok hozzáértése, a végzett munka eredményessége. Az értékelés háttere és alapja a Társaság testületi kiválasztási irányelveiben meghatározottak szerint történt⁵.

⁴ a Jelentésnek főszabály szerint legalább a legutóbbi öt üzleti évben a javadalmazás éves változását, a társaság teljesítményének és a társaság nem igazgató munkavállalói átlagos javadalmazásának ezen időszak alatti fejlődését - teljes munkaidős egyenértékben kifejezve, és az összehasonlítást lehetővé tévő módon bemutatva, azonban mindez azzal a kiegészítéssel, hogy a főszabálynak a nyilvánosan működő részvénytársaság az SRD tv. alapján elfogadott javadalmazási politika alkalmazásának első öt üzleti évében úgy tesz eleget, hogy csak a már az SRD tv. alapján elfogadott javadalmazási politikákra vonatkozóan alkalmazza a rendelkezést.

⁵ https://www.cigpannonia.hu/docs/default-source/t%C3%A1rsas%C3%A1gir%C3%A1ny%C3%ADt%C3%A1s/l_nl_test%C3%BCleti_kiv%C3%A1laszt%C3%A1si_ir%C3%A1nyelvek_20220309.pdf?sfvrsn=fa7ccb6c_4

A munka értékelésének alapja a Testület kiválasztási irányelvek⁶ figyelembe vételével történt.

Az értékelés összességében megállapította:

- az igazgatósági/felügyelőbizottsági tagok, a személyükhöz tapadó kompetenciák mentén, a vonatkozó jogszabályoknak mindenben megfelelő alkalmassági kritériumok szerint vettek részt az Igazgatóság munkájában,
- az éves aktivitást is figyelembe véve valamennyi testület tagjainak hozzáértése, a végzett munka eredményessége is vizsgálatra került. Az Igazgatóság/Felügyelőbizottság testületként minden ülés alkalmával teljes létszámban, aktívan és sok esetben proaktívan vett részt a munkában, az írásbeli határozathozatalok a megszabott fegyelmezett módon kerültek lebonyolításra.

4. IGAZGATÓSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSA

5.1. 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 mindenkor évi 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
Az Igazgatóság tagjait megillető egyéb juttatások:		
-		

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.

5.2. A 2021. ÜZLETI ÉVBEN KIFIZETETT JUTTATÁSOK SZEMÉLYRE BONTOTTAN

CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt.

TERÜLET	NÉV	TISZTSÉG	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE - Tiszteletdíj (2021)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE - mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/részvény-opció/egyéb - (2021)
IGAZGATÓSÁG	Polányi Zoltán	ELNÖK	-	-

	dr. Fedák István	TAG	-	-
	Ódorné Angyal Zsuzsanna	TAG	2.500.000	-
	dr. Bogdánffy Péter	TAG	2.500.000	-

CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt.

TERÜLET	NÉV	TISZTS ÉG	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVEŐJE - Tiszteletdíj (2021)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVEŐJE - mozgóbér/jutalom/cafeteria/bónusz/résztvény-opció/egyéb - (2021)
IGAZGATÓSÁG	dr. Fedák István	ELNÖK	-	-
	Polányi Zoltán	TAG	-	-
	Ódorné Angyal Zsuzsanna	TAG	1.000.000	-
	dr. Bogdánffy Péter	TAG	1.000.000	-

5. A FELÜGYELŐBIZOTTSÁG/AUDITBIZOTTSÁG TAGJAINAK A JAVADALMAZÁSI RENDSZERE

6.1. Fix összegű havi díjazás

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

6.2. A 2021 ÜZLETI ÉVBEN KIFIZETETT JUTTATÁSOK SZEMÉLYRE BONTOTTAN

CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt.

TERÜLET	NÉV	TISZTS ÉG	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE - Tiszteletdíj (2021) ⁷	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE - mozgóbér/jutalom/cafe- teria/bónusz/részvény- opció/egyéb - (2021)
FELÜGYELŐ- BIZOTTSÁG	Tima János	ELNÖK	2.800.000	-
	Vada Erika	TAG	3.400.000	-
	Veisz Ákos	TAG	2.650.000	-

CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt.

TERÜLET	NÉV	TISZTS ÉG	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE - Tiszteletdíj (2021)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE - mozgóbér/jutalom/cafe- teria/bónusz/részvény- opció/egyéb - (2021)
FELÜGYELŐ- BIZOTTSÁG	Tima János	ELNÖK	1.000.000	-
	Vada Erika	TAG	1.000.000	-
	Veisz Ákos	TAG	1.000.000	-

6.3. Az Auditbizottság

Az Auditbizottság tagjai a tisztség betöltéséért tiszteletdíjban NEM részesülnek.

6. 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 kikötéseket/korlátozásokat a Társaság és az EMABIT a vezetők vonatkozásában NEM alkalmaz.

⁷ az egyes tagok mellett szereplő eltérő összegű kifizetések oka a 2021. május hó 1. napjától számított fix összegű és egységes rendszert megelőző egyes tagonként eltérő elszámolásra és korábbi kifizetésekre vezethető vissza. 2021. május hó 1. napjától a rendszer és így a kifizetések ütemezése a testület minden tagjára vonatkozóan egységesen működik.

7.2. Az Vezetők javadalmazása

ÉVES ALAPBÉR (rögzített havi alpbér éves összege)	ÖSZTÖNZŐ (BÓNUSZ) RENDSZER (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 versenyképesség biztosítása érdekében. A Vezető alpbéremelése az egyéni teljesítménytől függ.	Az ösztönző éves célkitűzések kiemelt pénzügyi és nem pénzügyi teljesítménymutatók együtteseként kerülnek meghatározásra, hogy ezáltal támogassák a Társaság céljainak megvalósítását.

7.3. Az ösztönző rendszer

2021. évben a Vezetők vonatkozásában ösztönzők meghatározására, alkalmazására és így bónusz kifizetésére nem került sor.

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.

A Társaság MRP Javadalmazás c. szabályzata nyilvános.

2021. évben a Vezetők vonatkozásában az MRP Javadalmazás keretében semminemű kifizetésére nem került sor.

7.5. **A vezérigazgatók/vezérigazgató-helyettesek legutóbbi üzleti évben megítélt alaphérének együttes összege**

	197 564 000
	9 000 000
	2 606 250 ⁸
Összesen	209 170 250
Járulékkal (+17%)	244 729 193

7.6. **A vezérigazgatók/vezérigazgató-helyettesek legutóbbi üzleti évben kifizetett változó összetevői személyre bontottan**

A vezérigazgatók/vezérigazgató-helyettesek részére 2021. évben az éves alaphéren felül változó összetevőjű kifizetés nem történt.

7.7. **Egyéb fix juttatások**

A Vezetőket megillető egyéb fix juttatások (2021)			
státuszautó	mobiltelefon	cafetéria	személybiztosítások
üzleti és magáncélra, üzemanyagkártya használat havi limitösszege:	telefon és adathasználat korlátlan a jelenlegi hatályban levő	egységesen bruttó 35.000 forint/hó minden munkavállaló részére	A. a Csoportos kockázati életbiztosítás a Csoportos Élet- és Balesetbiztosítási Szerződés alapján,
- vezérigazgatónál 300.000 Ft/hó	Vállalati mobiltelefon-		automatikusan biztosítja csoportos élet- és
- vezérigazgató-helyettesnél 200.000 Ft/hó	használat ügyrendje szerint	a Vezetők részére kifizetett éves cafetéria összege: 1 208 181 Ft/év	balesetbiztosítással a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. munkavállalóit
			a kezdeti biztosítási díj 8.886.304 Ft. A díjfizetés évente egy összegben december 1-jei határidőre történik
			B. a Best Doctors Csoportos

⁸ az e helyütt feltüntetett összeg egyedi tétel, mely a Társaság korábban hatályban volt alap és mozgóbér számításából fennmaradt, de a tárgyévben kifizetett összeg

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

A csoportos
biztosításban azon
munkavállalók
vesznek részt, akik
vállalják, hogy
havonta egy minimális
összeggel
hozzájárulnak a
biztosítás díjához,

Vezérigazgatók és
vezérigazgató-
helyettesek esetében
a Biztosító által
fizetett 2022. évi
biztosítási díj 38.391
Ft/fő.

7. A JELENTÉS 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. Ennek érdekében a Társaság 2022. február hó 17-én a Társaság és az EMABIT vonatkozásában hatályba léptette a „Munkavállalói ösztönző rendszer: Teljesítmény Értékelési Rendszer (TÉR) Szabályzata” elnevezésű dokumentumot, amely többek között meghatározza a bónuszfizetés rendjét és mértékét rendelkezései még a 2021-es üzleti évre értelemszerűen nem vonatkoztathatók, az alapján semmilyen kifizetés 2021 évben nem történt, így az abban foglalt szabályok a Jelentésnek nem képezik tárgyát.

Ezzel összefüggésben a Társaság javadalmazási szabályok megállapítása 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.

SRD tv. szerinti Javadalmazási Politika alapján hatályos szabályok

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.]

	Igazgatóság elnöke	Vezérigazgató	Vezérigazgató helyettes	Igazgatósági tag	Felügyelőbizottsági tag
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 megszűntetésének 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.
Megszűntetés esetén járó kifizetések	nincs	Mt. szerinti esetkörben 12 havi	Mt. szerinti esetkörben 12 havi	nincs	nincs

