



# **CIG PANNÓNIA**

## BIZTOSÍTÓ

### **JAVADALMAZÁSI JELENTÉSE (2024)**

(egységes szerkezetben a 2021, 2022 és 2023 évekkel)

amelyet készített és 31/2025.03.26. 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

2025. április hó 17. 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 figyelembevétele 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 figyelemmel volt a vonatkozó EU irányelv (**SRD II**<sup>1</sup>) elvárásainak való megfelelésre. 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.

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

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

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 Jelentés tartalma összhangban áll továbbá a Társaság által alkalmazott és nyilvánosan közzétett „Testület kiválasztási irányelvek”<sup>2</sup> által meghatározottakkal. Ezen Irányelveket a Társaság a 2024-es évben összhangba hozta a Magyar Nemzeti Bank 12/2023. (XI.27.) számú ajánlásának – az éghajlatváltozással kapcsolatos és környezeti kockázatokról, továbbá a környezeti fenntarthatósági szempontok érvényesítéséről a biztosítók tevékenységében (továbbiakban Zöld Ajánlás), valamint a 3/2024. (V.24.) számú MNB ajánlásnak (pénzmosás megelőzési) rendelkezéseivel.

**A Társaság köteles évente a javadalmazási politika szerint javadalmazási jelentést készíteni<sup>3</sup>. 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 (2024) üzleti évben megítélt vagy annak eredményei alapján járó, a javadalmazási politikának megfelelően bármilyen formában az egyes igazgatók részére megállapított összes javadalmazásról.**

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

Első ízben – az SRD tv. rendelkezéseinek megfelelően – a Társaság 2022. évi rendes közgyűlése 16/2022. (IV.19) számú, majd a 2023. évben a 11/2023. (IV.19) számú, illetve a 2024-es évben 12/2024. (IV.18.) számú Közgyűlési Határozatával fogadta el és értett egyet a Társaság 2021. 2022. és 2023. üzleti éveire vonatkozó Javadalmazási Jelentésében foglaltakkal.

**A fentiek figyelembevételével és szerint az Igazgatóság – a Javadalmazási és Jelölő Bizottság ajánlására, a Felügyelőbizottság egyetértő véleményével – a 2024. évre vonatkozó Jelentést az alábbiak szerinti egységes szerkezetbe foglalta, nyilvánosságra hozza és terjeszti a Társaság Közgyűlése elé véleménynyilvánító szavazásra.**

<sup>2</sup> <https://www.cigpannonia.hu/befektetok/tarsasagiranyitas>

<sup>3</sup> 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 és azt követően évente.

## 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 alaphérek piaci szinten történő meghatározása, a differenciált teljesítményértékelési rendszer 2022 évtől történő megújított alkalmazási lehetősége, 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>4</sup> 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 került először a 2021 üzleti év, majd a 2022-es és a 2023-as üzleti év vonatkozásában, amelynek folyamányaként került megalkotásra és nyilvánosságra hozatalra a jelen Jelentés, amely komplex módon mutatja be az előző évek (összességében így négy üzleti év) összehasonlításában a javadalmazás elemeit az igazgatói kör vonatkozásában. Mindez hozzájárul ahhoz, hogy a nyilvánosság visszamutatással meggyőződhesen az adott (2024) 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 biztosítva a visszamutatás és így az összehasonlíthatóság követelményét.

## 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 (Igazgatóság, Felügyelőbizottság) 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**

<sup>4</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)

szóló 2000. évi C. törvény szerinti anyavállalatot és annak minden leányvállalatát magába foglaló csoporthoz tartozó társaságoktól kapott minden javadalmazást az igazgatói kör vonatkozásában.

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 Jelentés személyi hatálya alá tartoztak a 2024-es üzleti évben a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt.-ben, valamint az EMABIT-ban az alábbi pozíciókat betöltő személyek:

<p><b>Igazgatóság tagok (Társaság)<sup>5</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dr. Fedák István – az Igazgatóság tagja, vezérigazgató</li> <li>- Ódorné Angyal Zsuzsanna – az Igazgatóság tagja (2024. február hó 02. napjáig)<sup>6</sup></li> <li>- dr. Bogdánffy Péter – az Igazgatóság elnöke</li> <li>- dr. Dakó Gábor – az Igazgatóság tagja</li> </ul> <p><b>Igazgatósági tagok (EMABIT)<sup>7</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dr. Fedák István – az Igazgatóság elnöke, vezérigazgató</li> <li>- Ódorné Angyal Zsuzsanna – az Igazgatóság tagja (2024. február hó 02. napjáig)<sup>8</sup></li> <li>- dr. Bogdánffy Péter – az Igazgatóság tagja</li> <li>- dr. Dakó Gábor – az Igazgatóság tagja</li> </ul> <p><b>Felügyelőbizottság tagjai (Társaság, EMABIT)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tima János – a Felügyelőbizottság elnöke</li> <li>- Vada Erika – a Felügyelőbizottság tagja</li> </ul>	<p><b>IGAZGATÓK</b></p>
---	-------------------------

<sup>5</sup> Ódorné Angyal Zsuzsanna és dr. Bogdánffy Péter a Társasággal munkaviszonyban nem álló testületi tagok

<sup>6</sup> [https://www.bet.hu/site/newkib/hu/2024.02./RENDKIVULI\\_TAJEKOZTATAS\\_vezeto\\_allasu\\_szemely\\_lemondasarol\\_129014195](https://www.bet.hu/site/newkib/hu/2024.02./RENDKIVULI_TAJEKOZTATAS_vezeto_allasu_szemely_lemondasarol_129014195)

<sup>7</sup> Ódorné Angyal Zsuzsanna és dr. Bogdánffy Péter a Társasággal munkaviszonyban nem álló testületi tagok

<sup>8</sup> [https://www.bet.hu/site/newkib/hu/2024.02./RENDKIVULI\\_TAJEKOZTATAS\\_vezeto\\_allasu\\_szemely\\_lemondasarol\\_129014195](https://www.bet.hu/site/newkib/hu/2024.02./RENDKIVULI_TAJEKOZTATAS_vezeto_allasu_szemely_lemondasarol_129014195)

- Ginzer Ildikó – a Felügyelőbizottság tagja

#### **Vezérigazgató(k) (Társaság, EMABIT)**

- dr. Fedák István, a Társaság és az EMABIT vezérigazgatója, az Társaság és az EMABIT első számú vezetője

#### **Vezérigazgató-helyettes(ek) (Társaság, EMABIT)**

- Szűcs Árpád, a Társaság és az EMABIT pénzügyi vezérigazgató-helyettese,
- Kőrösi Zoltán a Társaság és az EMABIT Értékesítési vezérigazgató-helyettese,
- dr. Dakó Gábor, a Társaság és az EMABIT Társaságirányításért és prudenciális megfelelőségért felelős vezérigazgató-helyettese
- Kóka Antal, a Társaság és az EMABIT Lakossági üzletág vezérigazgató-helyettese
- dr. Kozma Dávid, a Társaság és az EMABIT Üzlettámogatási és jogi vezérigazgató-helyettese

**Időbeliség:** a Társaság 2021 évtől kezdődően – első ízben 2022-ben – majd azt követően minden évben Javadalmazási Jelentést készít és terjeszt a Közgyűlés elé véleménynyilvánító szavazás céljából<sup>9</sup>

A Jelentés így a szabályozásnak megfelelően a 2021-es, 2022-es 2023-as valamint a 2024-es üzleti éveket tartalmazza kizárólagosan<sup>10</sup>.

### **3. VEZETŐ TESTÜLETEK 2024. ÉVBEN KIFEJTETT TEVÉKENYSÉGÉNEK ÉRTÉKELÉSE**

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> a 2024-es üzleti év vonatkozásában esetlegesen megítélt jutalmakat, illetve a TÉR rendszer mutatói szerinti esetleges bónusz kifizetéseket a 2025. üzleti évre vonatkozó Javadalmazási Jelentés fogja tartalmazni értelemszerűen.

A Társaság 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 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 egyéni szinten is proaktívan vett részt a munkában, az írásbeli határozathozatalok a megszabott rend szerint, fegyelmezett módon kerültek lebonyolításra.

#### 4. IGAZGATÓSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSA

##### 4.1. FIX ÖSSZEGŰ HAVI DÍJAZÁS

A 12/2021. (IV.19.) sz. Közgyűlési Hatáskörben hozott Igazgatósági Határozat, illetve 2024. május hó 1. napjától a 7/2024. (IV.18.) számú Közgyűlési Határozat alapján és hatályba lépésétől kezdődően –a 2024-as üzleti évben – **a Társasággal munkaviszonyban nem álló Igazgatósági Tagok** az alábbi határozott összegű havi bruttó díjazásban részesültek:

Igazgatósági tagok (Társaság)	<b>125.000 HUF/hó,</b>  <b>2024. május hó 1. napjától</b> <b>kezdődő hatállyal: 250.000</b> <b>HUF/hó<sup>11</sup></b>	Az Igazgatóság tagjai egyéb díjazásban nem részesülnek a havi fix díjon felül
-------------------------------	--	---

<sup>11</sup> 7/2024. (IV.18.) számú Közgyűlési Határozat

<b>Igazgatósági tagok (EMABIT)</b>	<b>125.000 HUF/hó</b>	Az Igazgatóság tagjai egyéb díjazásban nem részesülnek a havi fix díjon felül
	<b>2024. május hó 1. napjától kezdődő hatállyal: 250.000 HUF/hó<sup>12</sup></b>	
<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, valamint a 7/2024. (IV.18.) számú Közgyűlési Határozat alapján és a jelen szabályzat hatályba lépésétől kezdődően a tisztség betöltéséért a Társaságban és az EMABIT-ban tiszteletdíjban NEM részesülnek.

#### 4.2. A 2021, 2022, 2023 és 2024 ÜZLETI ÉVEKBEN KIFIZETETT JUTTATÁSOK SZEMÉLYRE BONTOTTAN (HUF/év)<sup>13</sup>

##### CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt.

	NÉV	TISZTSÉG	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE - Tiszteletdíj (2021)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény-opció/egyéb - (2021)	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE – Tiszteletdíj (2022)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény-opció/egyéb - (2022)	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE – Tiszteletdíj (2023)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény-opció/egyéb - (2023)	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE – Tiszteletdíj (2024)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény-opció/egyéb - (2024)
<b>IG</b>	<b>dr. Bogdánffy Péter</b>	ELNÖK	2.500.000	-	1.500.000	-	1 500 000	-	2 500 000	-

<sup>12</sup> 45/2024.04.18.sz. CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. Igazgatósági Határozat

<sup>13</sup> Az Igazgatósági tagok e tisztségükkel összefüggésben nem részesültek változó összetevőkből álló, teljesítmény alapú díjazásban, így a Biztosító jövőbeli hosszú távú teljesítménye nem volt javadalmazásukra kihatással és a változó javadalmazás visszakövetelése sem volt értelmezhető az esetükben. Az Igazgatóság azon tagjainak díjazását, akik a Biztosítónál betöltött más pozíciójukra tekintettel munkaviszonyban állnak, jelentés 6. pontja tartalmazza.



	Ódomé Angyal Zsuzsanna	TAG	2.500.000	-	1.500.000	-	1 500 000	-	136 905 <sup>14</sup>	-
	dr. Fedák István	TAG		-	-	-	-	-	-	-
	dr. Dakó Gábor	TAG	-	-	-	-	-	-	-	-
	Polányi Zoltán	ELNÖK		-		-		-		
		TAGSÁGI VISZONYA MEGSZÜNT:								
		2023. 01. 16.								

**CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt.**

	NÉV	TISZTSÉG	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE - Tiszteletdíj (2021)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény-opsió/egyéb (2021)	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE – Tiszteletdíj (2022)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény-opsió/egyéb (2022)	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE – Tiszteletdíj (2023)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény-opsió/egyéb (2023)	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE – Tiszteletdíj (2024)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény-opsió/egyéb - (2024)
IG	dr. Fedák István	ELNÖK	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ódomé Angyal Zsuzsanna	TAG	1.000.000	-	1.500.000	-	1 500 000	-	136 905 <sup>15</sup>	-
	dr. Bogdánffy Péter	TAG	1.000.000	-	1.500.000	-	1 500 000	-	2 500 000	-
	dr. Dakó Gábor	TAG	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>14</sup> Tagsági viszonya megszűnt: 2024. 02. 02.

<sup>15</sup> Tagsági viszonya megszűnt: 2024. 02. 02.

Polányi Zoltán	TAGSÁGI VISZONYA MEGSZÜNT:  2023.01.16.	-	-	-	-	-	-	-	-
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

## 5. A FELÜGYELŐBIZOTTSÁG/AUDITBIZOTTSÁG TAGJAINAK JAVADALMAZÁSI RENDSZERE

### 5.1. FIX ÖSSZEGŰ HAVI DÍJAZÁS

<b>Felügyelőbizottsági tagok (Társaság)</b>	<b>125.000 HUF/hó</b>  <b>2024. május hó 1. napjától kezdődő hatállyal: 250.000 HUF/hó<sup>16</sup></b>	A Felügyelőbizottság tagjai egyéb díjazásban nem részesülnek a havi fix díjon felül
<b>Felügyelőbizottsági tagok (EMABIT)</b>	<b>125.000 HUF/hó</b>  <b>2024. május hó 1. napjától kezdődő hatállyal: 250.000 HUF/hó<sup>17</sup></b>	A Felügyelőbizottság tagjai egyéb díjazásban nem részesülnek a havi fix díjon felül
<b>A Felügyelőbizottság tagjait megillető egyéb juttatások:</b>		
-		

<sup>16</sup> 8/2024. (IV.18.) számú Közgyűlési Határozat alapján

<sup>17</sup> 45/2024.04.18.sz. CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. Igazgatósági Határozat

## 5.2. A 2021, 2022, 2023 és 2024 ÜZLETI ÉVBEN KIFIZETETT JUTTATÁSOK SZEMÉLYRE BONTOTTAN (HUF/év)<sup>18</sup>

### CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt.

TERÜLET	NÉV	TISZTSÉG	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE - Tiszteletdíj (2021) <sup>19</sup>	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény- opció/egyéb - (2021)	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE - Tiszteletdíj (2022)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény- opció/egyéb - (2022)	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE - Tiszteletdíj (2023)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény- opció/egyéb - (2023)	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE - Tiszteletdíj (2024)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom/caféteria/bónusz/résztvény- opció/egyéb - (2024)
FB	Tima János	ELNÖK	2.800.000	-	1.500.000	-	1 500 000	-	2 500 000	-
	Vada Erika	TAG	3.400.000	-	1.500.000	-	1 500 000	-	2 500 000	-
	Veisz Ákos	TAGSÁGI VISZONYA MEGSZÜNT: 2022.04.19	2.650.000	-	447.386	-	-	-	-	-
	Ginzer Ildikó	TAG	-	-	988.636	-	1 500 000	-	2 500 000	-

### CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt.

TERÜLET	NÉV	TISZTSÉG	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE - Tiszteletdíj (2022)	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom	JAVADALMAZÁS RÖGZÍTETT ÖSSZETEVŐJE	JAVADALMAZÁS VÁLTOZÓ ÖSSZETEVŐJE – mozgóbér/jutalom
---------	-----	----------	------------------------------------	----------------------------------	--	---	------------------------------------	---	------------------------------------	---

<sup>18</sup> Az Igazgatósági tagok e tisztségükkel összefüggésben nem részesültek változó összetevőkből álló, teljesítmény alapú díjazásban, így a Biztosító jövőbeli hosszú távú teljesítménye nem volt javadalmazásukra kihatással és a változó javadalmazás visszakövetelése sem volt értelmezhető az esetükben. Az Igazgatóság azon tagjainak díjazását, akik a Biztosítónál betöltött más pozíciójukra tekintettel munkaviszonyban állnak, jelentés 6. pontja tartalmazza.

<sup>19</sup> 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.

			E - Tiszteletdíj (2021) <sup>20</sup>	VÓJE – mozgóbér/j utalom/cafe teria/bónu sz/részvén ny- opció/egyé b - (2021)		m/caferia/bónu sz/részvén- opció/egyéb - (2022)	- Tiszteletdíj (2023)	m/caferia/bónu sz/részvén- opció/egyéb - (2023)	- Tiszteletdíj (2024)	m/caferia/bónu sz/részvén- opció/egyéb - (2024)
<b>FB</b>	<b>Tima János</b>	ELNÖK	1.000.000	-	1.500.000	-	1 500 000	-	2 500 000	-
	<b>Vada Erika</b>	TAG	1.000.000	-	1.500.000	-	1 500 000	-	2 500 000	-
	<b>Veisz Ákos</b>	TAGSÁGI VISZONYA MEGSZÜNT: 2022.04.19-	1.000.000	-	447.386	-	-	-		
	<b>Ginzer Ildikó</b>	TAG	-	-	988.636	-	1 500 000	-	2 500 000	-

### 5.3. AZ AUDITBIZOTTSÁG

Az Auditbizottság tagjai a tisztség betöltéséért tiszteletdíjban **NEM** részesülnek.

## 6. VEZÉRIGAZGATÓ(K)/VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTES(EK) JAVADALMAZÁSI RENDSZERE<sup>21</sup>

### 6.1. FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

A jelen 6. pont hatálya alá a következő pozíciók (**Vezetők**) tartoznak:

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

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> Társaság és EMABIT egységesen, kumuláltan

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.

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

## 6.2. A VEZETŐK JAVADALMAZÁSA

### ÉVES ALAPBÉR

(rögzített havi alaphér éves összege)

Az alaphér 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.

Az alaphérek rendszeresen felülvizsgálásra kerülnek a munkaerőpiaci versenyképesség biztosítása érdekében. A Vezető alaphéremelése az egyéni teljesítménytől függ.

### ÖSZTÖNZŐ (BÓNUSZ) RENDSZER

(éves bónusz az egyéni és a vállalati, konszolidált teljesítmény alapján)

A Társaság ösztönzőjének célja, hogy a hosszú távú stratégiáját támogató, éves üzleti és egyéni célkitűzések elérésére törekedjenek az érintettek. A bónusz feltételrendszerét a Teljesítmény Értékelési Rendszer (TÉR) Szabályzata tartalmazza.

Az ösztönző éves célkitűzések kiemelt pénzügyi és nem pénzügyi teljesítménymutatók együtteseként kerülnek meghatározásra, hogy ez által támogassák a Társaság céljainak megvalósítását.

## 6.3. AZ ÖSZTÖNZŐ RENDSZER

**2021 2022, 2023 és 2024 években a Vezetők vonatkozásában ösztönzők meghatározására, alkalmazására és így bónusz kifizetésére nem került sor.**

#### 6.4. 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 jellemükénél/rendeltetésükénél 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<sup>22</sup>.

**2021. 2022. 2023. és 2024. évben a Vezetők vonatkozásában az MRP Javadalmazás keretében semminemű kifizetésére nem került sor.**

#### 6.5. A VEZÉRIGAZGATÓK, VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTESEK 2021 ÜZLETI ÉVBEN MEGÍTÉLT JAVADALMAZÁSÁNAK EGYÜTTES ÖSSZEGE

	197 564 000
	9 000 000
	2 606 250 <sup>23</sup>
<b>Összesen</b>	<b>209 170 250</b>

6.5.1. A vezérigazgatók/vezérigazgató-helyettesek 2021 üzleti évben kifizetett változó összetevői személyre bontottan

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

<sup>22</sup> [https://www.cigpannonia.hu/docs/default-source/t%C3%A1rsas%C3%A1g%C3%A1r%C3%A1ny%C3%ADt%C3%A1s/cig\\_mrp\\_javpol20210222\\_2-0\\_20220401.pdf?sfvrsn=63ce6c22\\_2](https://www.cigpannonia.hu/docs/default-source/t%C3%A1rsas%C3%A1g%C3%A1r%C3%A1ny%C3%ADt%C3%A1s/cig_mrp_javpol20210222_2-0_20220401.pdf?sfvrsn=63ce6c22_2)

<sup>23</sup> az e helyütt feltüntetett összeg egyedi tétel, mely a Társaság korábban hatályban volt alap és mozgóbér számításából fennmaradt, de 2021 évben kifizetett összeg

#### 6.5.2. Egyéb fix juttatások<sup>24</sup>

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

<sup>24</sup> az egyes juttatásokat a Társaság és az EMABIT vonatkozásában külön belső szabályzat rendezi

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

6.6. A VEZÉRIGAZGATÓK, VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTESEK 2022 ÜZLETI ÉVBEN MEGÍTÉLT JAVADALMAZÁSÁNAK EGYÜTTES ÖSSZEGE

	276.853.500
	30.632.300
<b>Összesen</b>	<b>307.485.800</b>

6.6.1. A vezérigazgatók/vezérigazgató-helyettesek 2022 üzleti évben megítélt alapbérének/teljesítménybérének/bónuszának/egyéni jutalomnak/cafetériának/egyéb juttatásoknak a részletezése (HUF)

NÉV:	MUNKAKÖR	ALAPBÉR	TELJESÍTMÉNYBÉR	BÓNUSZ	JUTALOM <sup>25</sup>	CAFETÉRIA	EGYÉB
Polányi Zoltán	vezérigazgató	93.375.000	-		15.000.000	420.000	-
Dr. Fedák István	vezérigazgató	87.375.000	-		9.000.000	420.000	-
Dr. Dakó Gábor	vezérigazgató-helyettes	37.350.000	-		3.000.000	420.000	-
Szűcs Árpád	vezérigazgató-helyettes	30.664.500	-		3.632.300	420.000	751.800 <sup>26</sup>
Kőrösi Zoltán	vezérigazgató-helyettes	28.089.000	-		-	420.000	-

6.6.2. Egyéb fix juttatások<sup>27</sup>

A Vezetőket megillető egyéb fix juttatások (2022)			
státuszautó	mobiltelefon	cafetéria	személybiztosítások

<sup>25</sup> a 2021-es üzleti év vonatkozásában

<sup>26</sup> Aktuáriusi képzés díjának bruttó összege

<sup>27</sup> az egyes juttatásokat a Társaság és az EMABIT vonatkozásában külön belső szabályzat rendezi



üzleti és magáncélra	telefon és adathasználat korlátlan a jelenlegi hatályban levő Vállalati mobiltelefon-használat ügyrendje szerint	egységesen bruttó 35.000 forint/hó minden munkavállaló részére  a Vezetők részére kifizetett éves cafetéria összege: 2.100.000	<p><b>A.</b> a Csoportos kockázati életbiztosítás a Csoportos Élet- és Balesetbiztosítási Szerződés alapján,</p> <p>automatikusan biztosítja csoportos élet- és balesetbiztosítással a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. munkavállalóit</p> <p>a kezdeti biztosítási díj 8.886.304 Ft. A díjfizetés évente egy összegben december 1-jei határidőre történik</p> <p><b>B.</b> a Best Doctors Csoportos Egészségbiztosításunk a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. munkavállalóira,</p> <p>A csoportos biztosításban azon munkavállalók vesznek részt, akik vállalják, hogy havonta egy minimális összeggel hozzájárulnak a biztosítás díjához,</p> <p>Vezérigazgatók és vezérigazgató-helyettesek esetében a Biztosító által fizetett 2022. évi biztosítási díj 38.391 Ft/fő.</p>
----------------------	--	---	---

6.7. A VEZÉRIGAZGATÓK, VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTESEK **2023** ÜZLETI ÉVBEN MEGÍTÉLT ALAPBÉRÉNEK EGYÜTTES ÖSSZEGE

	272.693.000
	13.239.000
<b>Összesen</b>	<b>285.878.000</b>

6.7.1. A vezérigazgatók/vezérigazgató-helyettesek **2023** üzleti évben megítélt alapbérének/teljesítménybérének/bónuszának/egyéni jutalomnak/cafetériának/egyéb juttatásoknak a részletezése (HUF)

NÉV:	MUNKAKÖR	ALAPBÉR	TELJESÍTMÉN YBÉR	BÓNUSZ	JUTALOM <sup>28</sup>	CAFETÉRIA	EGYÉB
Polányi Zoltán	vezérigazgató (2023.01.17-ig)	3.937.500	-	-	-	18.065	-
Dr. Fedák István	vezérigazgató	94.500.000	-	-	-	420.000	-
Dr. Dakó Gábor	vezérigazgató-helyettes	37.800.000	-	3.150.000	420.000	420.000	-
Szűcs Árpád	vezérigazgató-helyettes	34.500.000	-	2.600.000	420.000	420.000	-
Kőrösi Zoltán	vezérigazgató-helyettes	33.476.000	-	2.369.000	420.000	420.000	-
Kóka Antal	vezérigazgató-helyettes	34.400.000	-	2.600.000	420.000	420.000	-
Dr. Kozma Dávid	vezérigazgató-helyettes	34.080.000	-	2.520.000	420.000	420.000	-

#### 6.7.2. Egyéb fix jutatások

A Vezetőket megillető egyéb fix juttatások (2023)			
státuszautó	mobiltelefon	cafetéria	személybiztosítások
üzleti és magáncélra <sup>29</sup>	telefon és adathasználat korlátlan a jelenlegi hatályban levő Vállalati mobiltelefon-használat ügyrendje szerint	egységesen bruttó 35.000 forint/hó minden munkavállaló részére  a Vezetők részére kifizetett éves cafetéria összege: 2.100.000	<p><b>A.</b> a Csoportos kockázati életbiztosítás a Csoportos Élet- és Balesetbiztosítási Szerződés alapján,</p> <p>automatikusan biztosítja csoportos élet- és balesetbiztosítással a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. munkavállalóit</p> <p>a kezdeti biztosítási díj 10.447.998 Ft. A díjfizetés évente egy összegben december 1-jei határidőre történik</p> <p><b>B.</b> a Best Doctors Csoportos Egészségbiztosításunk a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. munkavállalóira. A csoportos biztosításban azon munkavállalók vesznek részt,</p>

<sup>28</sup> a 2022-es üzleti évre megítélt jutalom

<sup>29</sup> 300.000 Ft-os üzemanyag keret

akik vállalják, hogy havonta egy minimális összeggel hozzájárulnak a biztosítás díjához.<sup>30</sup>

- C. Pannónia Elixír Csoportos Egészségbiztosítás, amely konstrukcióban azon munkavállalók vesznek részt, akik vállalják, hogy havonta egy minimális összeggel hozzájárulnak a biztosítás díjához. A Társaság 2023 évben munkavállalóra való bontásban a vezérigazgató-helyettesek (és valamennyi csatlakozott munkavállaló részére) részére 74.246 Ft-ot fizetett ki<sup>31</sup>.

#### 6.8. A VEZÉRIGAZGATÓK, VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTESEK 2024 ÜZLETI ÉVBEN MEGÍTÉLT ALAPBÉRÉNEK EGYÜTTES ÖSSZEGE

<b>Összesen</b>	<b>288 750 000</b>
-----------------	--------------------

##### 6.8.1. A vezérigazgatók/vezérigazgató-helyettesek 2024 üzleti évben megítélt alapbérének/teljesítménybérének/bónuszának/egyéni jutalomnak/cafetériának/egyéb juttatásoknak a részletezése (HUF)

NÉV:	MUNKAKÖR	ALAPBÉR	TELJESÍTMÉNYBÉR	BÓNUSZ	JUTALOM <sup>32</sup>	CAFETÉRIA	EGYÉB
Dr. Fedák István	vezérigazgató	94 500 000	600000		6 300 000	420.000	-
Dr. Dakó Gábor	vezérigazgató-helyettes	39 450 000	600000		3 000 000	420.000	-
Szűcs Árpád	vezérigazgató-helyettes	38 700.000	600000		3 000 000	420.000	-
Körösi Zoltán	vezérigazgató-helyettes	38 700.000	600000		3 000 000	420.000	-
Kóka Antal	vezérigazgató-helyettes	38 700.000	600000		3 000 000	420.000	-
Dr. Kozma Dávid	vezérigazgató-helyettes	38 700.000	600000		4 500 000	420.000	-

<sup>30</sup> a 2023-as évben Fedák István választotta ezt a konstrukciót, a Társaság által kifizetett éves biztosítási díj 63.386 Ft. volt

<sup>31</sup> az össz kifizetés 2023-ban 7.199.250 Ft volt

<sup>32</sup> a 2023-as üzleti évre megítélt jutalom

### 6.8.2. Egyéb fix juttatások

A Vezetőket megillető egyéb fix juttatások (2024)			
státuszautó	mobiltelefon	cafetéria	személybiztosítások
üzleti és magáncélra <sup>33</sup>	telefon és adathasználat korlátlan a jelenlegi hatályban levő Vállalati mobiltelefon-használat ügyrendje szerint	egységesen bruttó 35.000 forint/hó minden munkavállaló részére  a Vezetők részére kifizetett éves cafetéria összege: 2.100.000	<p><b>A.</b> a Csoportos kockázati életbiztosítás a Csoportos Élet- és Balesetbiztosítási Szerződés alapján,</p> <p>automatikusan biztosítja csoportos élet- és balesetbiztosítással a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. munkavállalóit</p> <p>a kezdeti biztosítási díj 10.167.548 Ft. A díjfizetés évente egy összegben december 1-jei határidőre történik</p> <p><b>B.</b> 2024. április 1-jétől megszűnt a Best Doctors Csoportos Egészségbiztosításba való belépés lehetősége a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. munkavállalói számára</p> <p><b>C.</b> Pannónia Elixír Csoportos Egészségbiztosítás, amely konstrukcióban azon munkavállalók vesznek részt, akik vállalják, hogy havonta egy minimális összeggel hozzájárulnak a biztosítás díjához. A Társaság 2024 évben munkavállalóra való bontásban a vezérigazgató-helyettesek (és valamennyi csatlakozott munkavállaló részére) részére 84.000 Ft-ot fizetett ki.</p>

## 7. A dolgozói létszám és a dolgozói létszámra vetített bértömeg mutatószámai

Igazgatókon kívüli munkavállalók száma és bére konszolidált szinten:		
2021	132 fő	1 116 717 ezer Ft

<sup>33</sup> 300.000 Ft-os üzemanyag keret

<b>2022</b>	190 fő	2 022 934 ezer Ft <sup>34</sup>
<b>2023</b>	186 fő	2 013 809 ezer Ft
<b>2024</b>	186 fő <sup>35</sup>	2 287 028 ezer Ft <sup>36</sup>

A dolgozói létszám és az ahhoz tapadó teljes javadalmazás tekintetében összességében elmondható, annak érdekében, hogy a Társaság csoport szinten kiszámítható, konzervatív osztalékfizetésre épülő modellje megvalósulhasson közép és hosszú távon, valamint ezzel párhuzamosan az ez ellen ható azon tényre, miszerint az extraprofit adóteher megjelent kötelezettségként, a CIG Pannónia Csoport a Társaság Növekedési Stratégiájában rögzített célok szem előtt tartása mellett következetes, a rugalmas szervezethez igazított humán erőforrás és költséggazdálkodást folytat. A kontroll funkciót betöltő munkavállalók javadalmazásának struktúráját pedig úgy alakította ki, hogy az ne veszélyeztesse függetlenségüket, illetve ne teremtsen konfliktust ellenőrzési, valamint az Igazgatóság felé történő tanácsadási szerepükkel.

A javadalmazás éves változásának alakulása, **a társaság teljesítményének** és a társaság nem igazgató munkavállalói átlagos javadalmazásának ezen időszak alatti fejlődése – teljes munkaidős egyenértékben kifejezve, és az összehasonlítást lehetővé tévő módon bemutatva az alábbiak szerint alakult:

Évek	Nem igazgató munkavállalóra jutó javadalmazás változása (FTE alapon)
2021	10%
2022	10%
2023	8%
2024	6%

<sup>34</sup> 2022 év áprilisában a CIG Pannónia Csoport szinten 5%-os általános béremelést hajtott végre

<sup>35</sup> 2024. december 31-én 192 fő

<sup>36</sup> 2 287 027 652 Ft (adókat nem tartalmazó konszolidált béradat)

A Társaság Egységes Javadalmazási Rendszerének mindhárom pillére teljeskörűen elérhető és a nyilvánosság számára biztosított a Társaság honlapján<sup>37</sup>.

## **8. A JELENTÉS ÖSSZANGJA 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, azonban – figyelemmel a Társaság Növekedési Stratégiájában foglalt célok elsődlegességére, a tulajdonosok érdekeinek figyelembe vételére és a 2022-es évtől megjelenő különadó mértékére – az alapján semmilyen kifizetés 2021, 2022, 2023 és 2024 években 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.

Az Igazgatóság továbbá a Javadalmazási és Jelölő Bizottság ezirányú javaslata alapján 113/2024.11.28. sz. CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. Igazgatósági Határozatával arról döntött, hogy a teljesítményértékelés szabályai és mutatóinak meghatározása során a fenntartható finanszírozással kapcsolatos teljesítménymutatókat dolgoz ki és szerepeltet a relevanciával bíró szervezeti egységek/személyek teljesítményértékelésében.

---

<sup>37</sup> <https://www.cigpannonia.hu/befektetok/tarsasagiranyitas>

## 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 szűnik meg valamennyi tag mandátuma.	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.
Alkalmazandó felmondási idő	Az IG és az FB tagok megbízása a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben	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	Az IG és az FB tagok szerződése a Ptk. 3:25. §-ban meghatározott esetekben szűnik meg. E személyeket a Közgyűlés jogosult visszahívni akár azonnali

	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.			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.	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.
Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási rendszer fő jellemzői	-	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