

**Az UNION Biztosító 2021. március 10. napjától hatályos Javadalmazási Politikájának  
kivonata  
Nyilvános változat**

## **1. Bevezető**

### **1.1. A szabályozás célja**

Jelen szabályzat célja, hogy a Biztosító számára a szervezet biztonságos és prudens működését biztosító javadalmazási elveket határozzon meg, amely összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, a szervezetek üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, valamint a Biztosító Fenntarthatósági Politikájával.

A javadalmazási szabályozás célja, olyan megfelelő és elkötelezett munkavállalók alkalmazása és megtartása, akik munkájuk során figyelembe veszik a Biztosító ügyfeleinek és részvényeseinek hosszú távú érdekeit, továbbá munkavégzésükkel elősegítik a Biztosító fenntarthatósági célkitűzéseinek megvalósítását.

### **1.2. A szabályozás kialakítása, felülvizsgálata, végrehajtása és ellenőrzése**

A javadalmazási politika elveit a Biztosító Felügyelőbizottsága határozza meg és az ezen alapelvek mentén kialakított aktuális javadalmazási politikát az Igazgatóság fogadja el és felügyeli. A javadalmazásra vonatkozó döntéseknek olyannak kell lenniük, hogy azok nem veszélyeztethetik a biztosító szavatolóteke-szükséglet megfelelésének fenntartására való képességét, továbbá a javadalmazásra vonatkozó döntések nem ösztönözhetnek a valós, a jogszabályok betartása révén adódó eredménytől (bármilyen irányba) eltérő eredmény kimutatására.

A politika elveinek végrehajtását és az évente való felülvizsgálatát a Javadalmazási Bizottság látja el.

A Javadalmazási Bizottság feladata a javadalmazási politika alkalmazása szempontjából kivételes esetek ellenőrzése, a javadalmazási politika szükséges módosításainak előterjesztése, valamint az egyes módosítások és kivételek hatásainak felmérése. A javadalmazási politika alakításába a Javadalmazási Bizottságnak be kell vonnia minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területet. Az alkalmazott eljárásoknak érthetőnek és átláthatónak kell lenniük. A javadalmazási politika kialakítása során alkalmazott eljárások, szabályok megfelelő dokumentáltságát biztosítani kell.

Az Igazgatósági tagok javadalmazását illető kérdésekről - a Vienna Insurance Group elveinek és gyakorlatának megfelelően - a Felügyelőbizottság dönt.

### **1.3. Alanyi hatály:**

Jelen szabályzat hatálya kiterjed a Biztosító munkavállalójára, beleértve a Felügyelőbizottság, az Igazgatóság tagjait, a kulcsfontosságú területek vezetőit, a kockázatvállalási és belső kontroll funkciót betöltő alkalmazottakat.

Belső kontroll funkció: azokat az üzleti és vállalati funkcióktól független szervezeti egységeket jelenti, amelyek feladata a működés, valamint az e működésből eredő kockázatok ellenőrzése és nyomon követése, az alkalmazandó jogszabályoknak, szabályoknak és előírásoknak való megfelelés biztosítása, valamint a vezető funkció részére nyújtott tanácsadás a szakterületükhöz tartozó kérdésekben. A belső kontroll funkciók a biztonsági, vezető aktuárius, kockázatkezelési, a megfelelési és a belső ellenőrzési funkciót foglalják magukban.

### **1.4. Tárgyi hatály:**

Jelen szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a felügyelőbizottsági tagokra, a Biztosító minden munkavállalójának - beleértve az Igazgatóság tagjait és különösen a kulcsfontosságú területek vezetőit, a kockázatvállalási és kontroll funkciót betöltő alkalmazottakat – javadalmazására.

### **1.5. Kapcsolódó jogszabályok, ajánlások, szabályzatok**

- A biztosítási tevékenységről szóló 2014. évi LXXXVIII. törvény

-

- a Delegated Acts on Solvency II., A Bizottság (EU) felhatalmazáson alapuló rendelete 2015/35 (258. és 275. cikkely)
- Guidelines on system of governance issued by EIOPA (EIOPA-BoS-14/253 HU)
- MNB 17/2019. (IX.20.) számú ajánlása a biztosítók és viszontbiztosítók irányítási rendszeréről
- az MNB 27/2018. (XII.10.) számú ajánlása a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról
- 2012. évi I. Törvény Munka Törvénykönyvéről
- a Remuneration VIG Group Policy (January 1, 2020)
- Az Európai Parlament és a Tanács 2019/2088 Rendelete (2019. november 27.) a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről (továbbiakban: SFDR)
- Az UNION Biztosító kapcsolódó belső szabályzatai

## **2. A teljes javadalmazás felépítése, javadalmazási elemek**

A munkavállalók, Igazgatósági és Felügyelőbizottsági tagok javadalmazásának felépítése a Biztosító Fenntarthatósági Politikájában foglaltakkal összhangban kerül kialakításra. A Biztosító a működéséből eredő fenntarthatósági kockázatok (pl. hírnével kapcsolatos (reputációs) kockázat) csökkentését, valamint a munkavállalók megtartását és lojalitásának megőrzését a következő javadalmazási elvekkel és eszközökkel kívánja támogatni.

### **2.1 Alapbér:**

A munkavállaló garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke munkaszerződésben, ill. annak módosításaiban, illetve kiegészítéseiben rögzített – beleértve az időszakos, ténylegesen munkaszerződés módosításban nem rögzített bérelemeléseket is.

Az Igazgatósági tagok a megbízási szerződésükben rögzített éves fix jövedelemre jogosultak, 12 havi egyenlő részletben elosztva.

A Felügyelőbizottság tagjai tevékenységükért nem vagy kizárólag fix juttatásban (jelenlétdíj díjban, nem alapbérben) részesülnek, teljesítményjavadalmazás vagy egyéb juttatások részükre nem kerülnek megállapításra.

### **2.2 Béren kívüli juttatások:**

A munkavállalók a cafeteria szabályzatban foglaltaknak megfelelően jogosultak cafeteria juttatásra. Az Igazgatósági tagok cafeteria keretre nem jogosultak. Továbbá a Biztosító minden munkavállalójának – beleértve az Igazgatósági tagokat is - azonos mértékben és elérhetőségben egyéb juttatásokat biztosít, melyről a munkavállalók a helyben szokásos módon (intraneten) tájékozódhatnak. Ilyen pl. a csoportos élet- és balesetbiztosítás, önkéntes nyugdíj- és egészségbiztosítási munkáltatói hozzájárulás.

### **2.3 Teljesítményjavadalmazás**

Általános alapelvek:

A teljesítményjavadalmazás nem veszélyeztetheti a Biztosító eredményes működésének fenntarthatóságát és nem ösztönözhet túlzott kockázatvállalásra. A teljesítményjavadalmazással kapcsolatos döntéseinek figyelembe kell venni a tulajdonos, befektetők és munkavállalók hosszú távú érdekeit egy működő és stabil pénzügyi intézmény fenntartásában. A teljesítményjavadalmazást nem szabad egyetlen pénzügyi termék vagy szolgáltatás értékesítéséhez kötni. Minden teljesítményjavadalmazásnak összhangban kell lennie a Biztosító stratégiai céljaival, értékeivel és hosszú távú céljaival. A teljesítményjavadalmazásnak figyelembe kell venni a Biztosító kockázatait, tőke-és likviditási helyzetét és a bevételek valószínűségét és ütemezését, az érintett szervezet teljesítményét, valamint az egyéni teljesítményeket. Egyik munkavállaló vagy vezető sem dönthet a saját vagy hozzátartozója javadalmazásáról.

Teljesítményjavadalmazás aránya nem lépheti túl a 2.4. pontban meghatározott ésszerű mértéket az alapbérhez képest. A teljesítményjavadalmazás minden esetben teljesítményhez kötött, arra előre kötelezettséget vállalni nem lehet. A Biztosító minden esetben fenntartja a jogot arra, hogy az eredményétől függően a teljesítményjavadalmazás teljes mellőzéséről döntsön.

### **Éves teljesítménybónusz**

Az Igazgatósági tagok és a munkavállalók előző évi teljesítményük alapján évente egyszer éves teljesítménybónuszban részesülhetnek, valamint a Biztosító minden évben meghatároz minimum két bónuszfizetési küszöbértéket a Biztosító üzleti eredményességére vonatkozóan. A tárgyévi teljesítményjavalmazás kifizetése legkésőbb a tárgyévi beszámoló lezárását és a Felügyelőbizottság általi elfogadását követően pénzbeli formában esedékes. (kivétel: a kiemelt személyek esetében speciális szabályok alkalmazandóak).

A bónusz kifizetéséről való döntés és a mértékének meghatározása a munkáltató kizárólagos mérlegelési jogkörébe tartozik. Az Igazgatósági tagok esetében a bónusz kifizethetőségről a Felügyelőbizottság dönt. A teljes szétosztható összeget a Biztosító a jelenlegi és jövőbeni kockázatoknak, a tőke költségének és a szükséges likviditásnak figyelembe vételével határozza meg. Amennyiben a Biztosító egésze a Felügyelőbizottság által meghatározott üzleti tervet nem teljesíti, az Igazgatóság döntése alapján a munkavállalói bónusz kifizetés a tervezetthez képest csökkenthető vagy visszavonható.

Az egyéni összegek meghatározása a felettes vezetők által diszkrecionálisan történik az egyéni teljesítménycélok és a csoportos teljesítménycélok teljesülése alapján,

### **Projektbónusz**

A napi munkájuk mellett a kiemelt üzleti projekteken is dolgozó munkatársak a projektek sikeres kivitelezése esetén a projektben nyújtott teljesítményük, a projekt jelentősége, valamint a ráfordítás alapján projektbónuszra lehetnek jogosultak.

### **Extrabónusz**

Az éves célkitűzéseken felül nyújtott, üzletileg fontos teljesítményekért a Biztosító Igazgatósága extrabónuszban részesítheti a munkavállalókat.

## **2.4 Alapbér és teljesítményjavalmazás aránya**

A Biztosító minden munkavállalója esetében megfelelő szintű alapbért, az Igazgatósági tagok esetén fix havi jövedelmet biztosít, amelyet a munkavállaló képzettségének, szakmai tudásának, tapasztalatának, teljesítményének, a munkavállaló által betöltött munkakör értékének és a biztosítási szektor bérezési gyakorlatához igazodóan kell kialakítani. Ezt a Biztosító fizetési felmérésekben való rendszeres részvétellel és a piaci összehasonlító adatok elemzésével ellenőrzi.

A Biztosító az alapbér és a teljesítményjavalmazás arányát úgy határozza meg, hogy az a munkavállalókat – beleértve az Igazgatósági tagokat - érdekeltté és elkötelezetté tegye a Biztosító hosszú távú céljainak és érdekeinek megvalósításában, fenntartható legyen, ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra és lehetővé tegye, hogy a teljesítményjavalmazást a Biztosító mindenkori eredményéhez és stratégiájához lehessen igazítani a versenyképesség megőrzése mellett.

A Biztosító kizárólag alapbérből álló javalmazást is meghatározhat, feltéve, hogy az így meghatározott javalmazás az érintett személyek esetében összhangban van a Biztosító hosszú távú üzleti és kockázati stratégiai céljaival.

A Biztosító a különböző munkakörökben a teljesítményjavalmazás maximális arányát az éves alapbértömeghez képest a piaci bérszinteket és a munkakör jellegét figyelembe véve állapítja meg és évente írásban rögzíti.

A teljesítményjavalmazás arányára alkalmazott maximum értékeket a Biztosító rendszeres időközönként felülvizsgálja, az attól való eseti eltérést a Javalmazási Bizottság és a Felügyelőbizottság hagyhatja jóvá.

## **3. Teljesítményértékelés**

A munkavállalók éves teljesítményét az év elején kitűzött célok alapján évente egyszer vagy akár többször formálisan értékeljük, melyet a Biztosító elektronikus teljesítményértékelő rendszerében

rögzítünk. Az éves célkitűzés a Biztosító stratégiájának és célkitűzésének megvalósítása érdekében a munkavállalók számára a következő elemeket tartalmazza:

- a Biztosító profit célja,
- a Biztosító díjbevételi célja
- specifikus jövedelmezőségi mutatók. pl. költség-maximum, combined ratio, technikai eredmény
- a Biztosító stratégiájából lebontott csoportos célok, pl. üzletágak vagy értékesítési csatornák tervei, termékcsopontonkénti munkacsoport célok
- a Biztosító stratégiájából és/vagy szervezeti egységek terveiből származtatott egyéni mennyiségi és minőségi követelmények és teljesítménycélok
- az adott munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciaelvárások

Amennyiben évközben a tulajdonosi elvárások változnak, a társasági célok aktualizálásra kerülnek. A csoportos vagy egyéni célok meghatározásában a pénzügyi fenntarthatóságon kívül egyéb ESG (Environmental, Social and Governance Criteria) szempontokat is igyekszünk figyelembe venni.

A célkitűzések meghatározása során tekintettel kell lenni arra, hogy a belső kontroll funkciókat ellátó munkavállalók javadalmazása független legyen az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, így a teljesítménykritériumoknak kizárólag csoportos/ egyéni célokat szabad tartalmazniuk.

#### **4. A teljesítménycélok után járó bónusz kifizetésének általános gyakorlata**

A teljesítményjavadalmazás (bónusz kifizetés) minden esetben teljesítményhez kötött, arra előre kötelezettséget vállalni nem lehet.

A Biztosító 70%-ban határozta meg azt a teljesítményküszöböt, amely után bónusz fizethető. A 70% alatti összteljesítmény esetén (egyéni és csoportos célok alapján) bónusz nem fizethető. Azok a munkavállalók, akik teljesítménye az egyéni / csoportos célok alapján nem éri el a 70%-ot, a vállalati mutatókhoz kötött bónuszból sem részesülhetnek.

A kifizetett összes teljesítményjavadalmazás jelentős mértékben csökkenthető, amennyiben a Biztosító alulteljesíti vagy jelentősen elmarad az elvárt üzleti eredménytől.

Kilépés esetén időarányos bónusz kifizetésére nem kerül sor (kivéve: határozott idejű szerződés lejárt, a munkavállaló nyugdíjba vonulása). Mind az egyéni / csoportos, mind a vállalati célok teljesítése után járó bónusz az adott üzleti év beszámolójának Felügyelőbizottság általi elfogadása után esedékes.

A munkaszerződésekben rögzített bónuszok esetén az értékelés a megállapodás szerinti összegekről szól, míg a munkaszerződésekben nem rögzített bónuszok esetén a vezető az értékelések lezárása után a szervezeti egységéhez allokált keretet az egyéni és csoportos célok alapján kialakított teljesítmény kategóriák szerint felosztja. A Biztosító célja a kiemelkedő teljesítményt nyújtók kiemelkedő jutalmazása, elismerése. A vezetők által javasolt bónuszösszegeket az Igazgatóság hagyja jóvá.

#### **5. A kiemelt személyek köre**

A Biztosító kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók teljesítményjavadalmazására a Biztosító speciális szabályokat határoz meg annak érdekében, hogy elkerülje, hogy a teljesítményjavadalmazás túlzott kockázatvállalásra ösztönözzön, illetve, hogy a Biztosító tulajdonosi érdekeivel, üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel ellentétben álljon. A Biztosító kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók körébe azok tartoznak, akiknek tevékenysége és a Biztosító eredményei és vállalt kockázatai között lényeges összefüggés mutatható ki. A Biztosító kockázatvállalására gyakorolt hatást az alábbi csoportokra vonatkozóan évente meg kell vizsgálni és a lényeges kockázatvállaló munkaköröket azonosítani. A Biztosító a kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személyek körének meghatározásakor a következő feltételeket vizsgálja:

1. mely munkavállalók vagy munkavállalók csoportja gyakorolhat lényeges hatást a Biztosító eredményére/ mérlegfőösszegére,
2. a jelentős kockázatvállalói szerepkör esetében pontosan milyen szerepet töltenek be a Biztosítón belül,

3. mely munkavállalók részesülnek kimagasló teljes javadalmazásban, illetve nagyarányú teljesítményjavadalmazásban
4. kik a kockázatvállalásra tényleges hatást gyakorló vezetőik állású személyek.

A fenti kritériumok alapján a kiemelt személyek közé tartoznak:

- az Igazgatóság tagjai
- a befektetési terület vezetője

A kiemelt személyek beazonosítását a Javadalmazási Bizottság évenként felülvizsgálja, az igazgatósági tagokat érintő kérdésekben a felügyelőbizottság diszponál,

## **6. A Biztosító kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók teljesítményjavadalmazásával kapcsolatos különös szabályok**

### **6.1 Halasztott készpénz alapú kifizetés**

A Biztosító kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók teljesítményjavadalmazásának kifizetésére a Biztosító halasztott bónuszfizetési eljárást alkalmaz, melynek értelmében a tárgyévi teljesítmény alapján megállapított bónusz jelentős része további 3 évre egyenlő összegekben elosztva halasztásra kerül.

A halasztott kifizetésű rész csak akkor kerülhet kifizetésre, ha az a vállalat pénzügyi helyzetét figyelembe véve fenntartható, és az egyén teljesítménye alapján megfelelően indokolt. A halasztott kifizetésű részt csökkenti a vállalat vártnál gyengébb, vagy negatív pénzügyi teljesítménye.

A fenntarthatósági bónusz kifizetésére évenként akkor kerülhet sor, ha az adott évre vonatkozó fenntarthatósági cél minimum elvárásai teljesülnek. Az értékelésre mindig a tárgyévet lezáró beszámoló elfogadását követően kerülhet sor.

### **6.2 Éves teljesítményértékelés és utólagos teljesítményújraértékelés a Biztosító kockázatvállalására lényeges befolyást gyakorló személyek esetén**

A teljesítményértékelésnél egyszerre értékeli az egyén – pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló-, az érintett szervezeti egység és a Biztosító teljes tárgyévi eredményét. A teljesítményértékelés alapja a Biztosító hosszú távú teljesítménye, így az érintett munkakörökben rövid- és hosszú távú célokat egyaránt kitűzünk. A többéves értékelést a lényeges kockázatvállalók esetében alkalmazott halasztott teljesítményjavadalmazáshoz kapcsolódó utólagos, kockázati alapú teljesítményújraértékelési eljárás is biztosítja. A hosszabb értékelési periódus lehetővé teszi, hogy az időközben felmerülő kockázatok figyelembevételre kerüljenek a teljesítményértékelésben.

A kiemelt személyek teljesítményjavadalmazásának kifizetésére akkor kerülhet sor, amennyiben az adott évre meghatározott minimum profitabilitási kritériumok teljesülnek.

### **6.3 Visszakövetelhetőség**

Amennyiben a teljesítményértékelés vagy az utólagos kockázatértékelés során kiderül, hogy az adott személy

- súlyos szabályszegést követett el,
- nem megfelelő információt adott át, amely hatással volt vagy alappal feltételezhető, hogy hatással lehetett volna a teljesítményének értékelésére,
- súlyos és szándékos kárt okozott a Biztosítónak,
- etikátlanul járt el,
- részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely a Biztosító számára jelentős veszteséget okozott,

a számára már kifizetett készpénzjuttatás a későbbiekben is, akár teljes egészében visszakövetelhető, vagy csökkenthető. A visszakövetelésnek, csökkentésnek minden esetben meg kell felelnie a hatályos magyar munkaügyi szabályozásnak, a Biztosító részéről bizonyíthatónak és okszerűnek kell lennie.