



# CIG PANNÓNIA

## BIZTOSÍTÓ

### IRÁNYELVEK AZ IRÁNYÍTÓ ÉS FELVIGYÁZÁSI FUNKCIÓT BETÖLTŐ TESTÜLETEK KIALAKÍTÁSÁVAL, LÉTSZÁMÁNAK ÖSSZETÉTELÉVEL ÉS A MUNKASZERVEZET KULCSFONTOSÁGÚ POZÍCIÓT BETÖLTŐ SZEMÉLYEINEK KIVÁLASZTÁSÁVAL KAPCSOLATBAN

Készítette: dr. Csevár Antal

Módosította: dr. Sági Szulamit és dr. Dakó Gábor

Szabályzatgazda: Társaságirányításért és prudenciális megfeleléséért  
felelős vezérigazgató-helyettes

Jelen verzió hatályos: 2024. augusztus 30.

Verziószám: 3.2.

Jelen verziót jóváhagyta: A CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. Igazgatósága a  
88/2024.08.28.sz. IG határozatával, valamint a  
CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. Igazgatósága a  
71/2024.08.28.sz. IG határozatával

CIG PANNÓNIA ÉLETBIZTOSÍTÓ NYRT.

CIG PANNÓNIA ELSŐ MAGYAR ÁLTALÁNOS BIZTOSÍTÓ ZRT.

**Verziókövetés: Módosítások, felülvizsgálatok jegyzéke**

Verzió	Módosítás leírása / Felülvizsgálat elvégzése	Módosítás /Felülvizsgálat dátuma, időtartama	Módosította/ Felülvizsgálta	Jóváhagyta
2.0	Általános felülvizsgálat	2022.03.09.	dr. Dakó Gábor	A CIG Pannónia Biztosító Nyrt. Igazgatósága a 26/2022.03.09. sz. IG határozatával
3.0	A 2023. február hó 1. napján hatályba lépett Szervezeti és Működési Szabályzat okán történt felülvizsgálat	2023.02.20.	dr. Dakó Gábor	A CIG Pannónia Biztosító Nyrt. Igazgatósága és CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. Igazgatósága
3.1.	Éves felülvizsgálat keretében az időközben hatályba lépett jogszabályi, szervezeti változásokhoz igazítás).	2024.02.27.	dr. Dakó Gábor	CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. Igazgatósága
3.2.	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) történő megfelelés okán elvégzett további felülvizsgálat.	2024.08.28.	dr. Sági Szulamit dr. Dakó Gábor és	CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. Igazgatósága

---

## **Tartalom**

<b>I. A testületek létszámának meghatározása</b>	<b>4</b>
<b>II. A testületek összetételének kialakításával kapcsolatos szempontok</b>	<b>5</b>
<b>III. A munkaszervezeten belüli szakmai vezetői pozíciók és kulcsfontosságú személyek kiválasztása és utódlása</b>	<b>8</b>
<b>IV. A felügyelőbizottság tagjainál érvényesítendő további követelmények (elvárások és függetlenségi kritériumok)</b>	<b>8</b>
<b>V. Esélyegyenlőség biztosítása</b>	<b>10</b>
<b>VI. Nem-ügyvezető igazgatói munkakörben a nemek közötti egyensúly javításáról</b>	<b>10</b>
<b>VII. Ellenőrzés és értékelés</b>	<b>11</b>
<b>VIII. Egyéb rendelkezések</b>	<b>12</b>
<b>IX. Hatályba lépés</b>	<b>12</b>

---

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**) Igazgatósága a Javadalmazási és Jelölő Bizottságnak (**Bizottság**) az irányítási és felügyelési funkciót betöltő testületek (**Testületek**) kialakításával és összetételével, illetve a munkaszervezet kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyeinek kiválasztásával kapcsolatos ajánlása alapján irányelveket (**Irányelvek**) fogadott el és léptetett hatályba annak érdekében, hogy az abban foglalt rendelkezésekkel teljes mértékben megfeleljen a Társaságra valamint annak 100%-os leánytársaságára – a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt.-re (**EMABIT**) (együttesen: **Társaságok**) vonatkozó jogszabályoknak, egyéb elvárásoknak, irányelveknek és ajánlásoknak.

Az irányelvben foglaltak összhangban állnak a pénzügyi szervezetek működésének európai kereteit meghatározó, valamint a hazai felügyeletet ellátó Magyar Nemzeti Bank által megalkotott előírásokkal is.

## **I. A testületek létszámának meghatározása**

Az egyes irányító és ellenőrző testületek (Igazgatóság, Felügyelőbizottság, Auditbizottság, Javadalmazási és Jelölő Bizottság) (**Testületek**) létszámának kialakításánál az *arányosság* követelményét kell szem előtt tartani.

Hatáskörében a Közgyűlés, illetőleg hatáskörében az Igazgatóság (ahol ez értelemszerűen lehetséges, a JJB ajánlásainak szükség szerinti figyelembevételével) a Testületek tagjainak számát úgy határozza meg, hogy a testületek az irányítási és ellenőrzési funkciót a lehető legeredményesebben és leghatékonyabb módon tudják ellátni. Az Igazgatóság a szervezet belső kialakításakor kiemelt figyelmet fordít az információáramlás megfelelő biztosítását lehetővé tevő testületi kialakításra. A Testületek létszámának és összetételének megállapításakor a cél a megfelelő szakmai színvonal, a független tagok arányának és a vezető testületek esetében a költségek szintjének optimalizálása. Az Igazgatóság (előterjesztésében/javaslatában) kiemelten figyelemmel van a kiválasztás folyamata során egy adott személy jó üzleti hírneve, valamint arra, hogy milyen mértékben rendelkezik a feladatainak/feladataiknak ellátásához szükséges megfelelő tudással, készségekkel és tapasztalattal. Értékeli és mérlegeli az alkalmasság körébe tartozóan az adott személy tisztességét, befolyástól való mentességét és önállóságát, valamint az is, hogy feladatai ellátására képes-e elegendő időt fordítani.

A Testületeknek megfelelő méretűnek kell lennie ahhoz, hogy a tagok eltérő szakmai tapasztalat alapján megfogalmazott véleményüket képviselhessék, viszont a hatékony döntéshozatal érdekében ésszerű módon korlátozni kell a tagság létszámát.

Az arányos létszámnak az irányított, illetőleg az ellenőrzött terület létszámához kell igazodnia. Ennek megfelelően vezető testületek esetén az alapító okiratban meghatározott létszámok kereteinek teljes kitöltésére csak akkor kerülhet sor, ha a Társaság mérete, az általa folytatott szolgáltatási tevékenységek sajátosságai, kiterjedtsége, összetettsége és kockázatai ezt indokolják. A tervezett létszámkeret szűkítése/bővítése során az erre vonatkozó előterjesztésben határozottan ki szükséges térni.

Az igazgatóság operatív és nem-operatív („külsős”) tagokból áll. A nem operatív tagok számát úgy kell megállapítani, hogy biztosítva legyen, véleményük, döntésük lényegesen befolyásolhassa az igazgatóság testületként meghozott döntését (operatív tagnak minősül az a személy, aki a Társasággal, vagy a Társaság konszolidációs körébe tartozó leányvállalatának minősülő társasággal munkaviszonyban áll).

## II. A testületek összetételének kialakításával kapcsolatos szempontok

1. Az Igazgatóság a Testületek összetételét úgy alakítja ki, hogy abban az EIOPA<sup>1</sup> által kibocsátott iránymutatásban szereplő kategóriákhoz tartozó kompetenciák egyes tagoknál megállapíthatók legyenek.
2. Az Igazgatóság a Testületek összetételét úgy alakítja ki, hogy abban a Magyar Nemzeti Bank 12/2023. (XI.27.) számú ajánlásában (**Zöld Ajánlás**) rögzített, a biztosító szempontjából lényeges környezeti és klímaváltozással összefüggő kockázatok is kerüljenek figyelembe vételre, azáltal, hogy az erre vonatkozó kompetenciák az egyes tagoknál megállapíthatók legyenek.
3. Az Igazgatóság a Testületek összetételét úgy alakítja ki, hogy irányító testület kompetenciájában valamely tagja kijelölésre kerüljön a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról szóló 2017. évi LIII. törvény (**Pmt.**) szerint a pénzmosás és a terrorizmusfinanszírozás megelőzésével és megakadályozásával kapcsolatos követelmények és elvárások betartásának felelőseként (kijelölt felelős vezető)<sup>2</sup>.

Az összetétel biztosítani hivatott a testületi tagok kollektív alkalmasságát, melynek szerves része a tag egyéni, elvárt kompetenciája.

<b>Elvárt kompetenciák</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- biztosítás és pénzügyi piacok</li> <li>- üzleti stratégia és üzleti modell</li> <li>- irányítási rendszer</li> <li>- pénzügyi és aktuáriusi elemzés</li> <li>- szabályozási keret és követelmények</li> <li>- releváns éghajlatváltozással és klímaváltozással összefüggő kockázatok ismerete</li> <li>- a pénzmosás és terrorizmusfinanszírozás megelőzésével és megakadályozásával kapcsolatos követelményrendszer ismerete</li> </ul>
<b>Szakmai és végzettségi követelmények</b>	figyelembe kell venni a Bit-nek az ügyvezetők engedélyeztetésével kapcsolatos szakmai

<sup>1</sup> Európai Biztosítás- és Foglalkoztatóinyugdíj-hatóság, <https://www.eiopa.europa.eu/>

<sup>2</sup> a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról szóló 12/2022. (12/2022. (VIII. 11.) sz. MNB ajánlás IV. 2. 3. 30. alpont szerint

	<p>elvárásait. Egyéb végzettségi követelményeket a jelöltekkel kapcsolatban az Igazgatóság nem támaszt;</p>
<p><b>Az igazgatósági tagok kiválasztása</b></p>	<p>indokolt, hogy a személyi javaslatra jogosultak jelen irányelvek figyelembevételével tegyék meg javaslataikat, illetve csak e követelményeknek megfelelő részvényesi javaslatot támogassanak. A javaslat írásban történhet az elvárt kompetenciák bemutatásával, valamint a szakmai önéletrajz egyidejű csatolásával;</p>
<p><b>A kiválasztás és az utódlás tervezése során az alábbi szempontok szem előtt tartása indokolt:</b></p>	<p><b>i.</b> a testületek elnökének és egyes tagjainak szükséges képzettségét, képességeit és kompetenciáit oly módon indokolt meghatározni, hogy a testület egésze tekintetében biztosított legyen a megfelelő szakértelem és gyakorlat rendelkezésre állása,</p> <p><b>ii.</b> ha lehetőség van arra, hogy ugyanazon személy több testületnek is tagja legyen, több pozíciót töltsön be,</p> <p><b>iii.</b> a különböző funkciók ellátása ne jelenthessen érdekkonfliktust, illetőleg minimalizálásra kerüljenek az abból fakadó negatív hatások,</p> <p><b>iv.</b> az ágazati jogszabályokban meghatározott, az engedélyezés feltételeként megadott szempontokon túlmenően mérlegelésre kerüljön a jelölt jó üzleti hírneve (az erkölcsi bizonyítvány meglétéén túli szempontok alapján is), a szervezetben betöltendő szerepére való alkalmassága (a szakképzettséget igazoló dokumentumok mellett többek között az emberi kvalitások, a korábbi munkahelyen szerzett gyakorlati tapasztalatok, vezetői képességek, stb.), a funkció ellátására rendelkezésre álló időkapacitása, továbbá várható azonosulása a szervezeti értékekkel, értékrenddel.</p> <p><b>v.</b> jogszabály eltérő - megengedő - előírása mellett is törekedni szükséges arra, hogy a tagok mandátuma ne legyen határozatlan időre szóló és határozott időre szóló mandátum esetén az újra kinevezésre csak akkor kerülhessen sor, ha az intézmény a tag megelőző időszakban folytatott</p>

tevékenységét kellő gondossággal értékelte és az elvárásokkal megegyezőnek találta,

vi. több tag mandátumának egyszerre történő lejáratára működési kockázatot jelenthet, melynek kezeléséről a Társaságoknak gondoskodnia szükséges.

4. A kiválasztás során mérlegeli és a működés alatt visszaméréssel biztosítja az Igazgatóság, hogy a testületi tagjelölt megfelel-e az alábbi elvárásoknak:
  - tevékenysége során a legmagasabb szakmai hozzáértéssel, kellő gondossággal, aktív módon jár-e/járt-e el,
  - képes-e/képes volt-e a független, objektív és megalapozott döntéshozatalra, fellépésre,
  - más feladataira, megbízatására is tekintettel megfelelő időt tud-e/tudott-e szentelni a funkció ellátásának.
5. A jelöltek felelőssége, hogy elvállalják-e a tagságot, s hogy megismerjék a tisztséggel járó kötelezettséget és feladatokat. A Testületek tagjai megfelelő időt és energiát kell, hogy fordítsanak a tisztségükből adódó feladataik ellátására. A testületi tag felelőssége, hogy a további funkciók, jelölések elvállalásánál felmérje, eleget tud-e tenni a már betöltött testületi tagként jelentkező feladatainak.
6. Az Igazgatóság gondoskodik arról, hogy a Társaság az újonnan megválasztott, nem-operatív testületi tagok számára biztosított legyen személyre szabott tájékoztatás, mely során a tagok megismerhetik a társaság felépítését, működését, üzleti modelljét, kockázati profilját, társaságirányítási rendszerét, szabályzatait (különösen a személyükre is vonatkozó magatartási szabályokat), illetve a testületi tagként jelentkező feladatokat (2005/162/EK 11.3.). A Társaság ennek érdekében biztosítja az általános és testre szabott tájékoztatás lehetőségét, valamint a szükséges képzéseken való részvétel lehetőségét<sup>3</sup>. A tájékoztatásra/képzésre a megválasztást/kinevezést követő legkésőbb 30 napon belül kell megtörténnie.
7. Az Igazgatóság a testületi tagok kiválasztásával kapcsolatos feladatok előkészítését a Javadalmazási és Jelölő Bizottságra bízta<sup>4</sup>, amely testület az ajánlásait az Igazgatóság részére javaslat formájában teszi meg. A javaslatot az Igazgatósági előterjesztés minden esetben tartalmazza. A Bizottság legfőbb feladata az Igazgatóságon keresztül a részvényesek (illetve az EMABIT esetében az alapító egyszemélyes részvényes) részére megalapozott és objektív javaslatokat tenni a testületi tagságra való jelöléseknél (kinevezés, visszahívás). A bizottság működésének célja, hogy a Testület tagjai megfelelő képzettséggel és szakmai tapasztalattal rendelkezzenek ahhoz, hogy feladatukat a részvényesek (EMABIT esetében az egyszemélyes részvényes alapító) érdekei szerint el tudják látni.
8. A személyi változások előkészítésének része a kiemelkedően teljesítő munkatársak kiválasztása, és társaságon belüli karrierjük megtervezése is.
9. A Bizottság a fentiek érdekében az egyes jelöltek alkalmasságának elbírálásánál nem csak az üzleti és személyes kapcsolatokat veszi figyelembe, hanem vizsgálja a jelölt kompetenciáját, szakmai alkalmasságát, valamint felméri, hogy a jelöltnek módjában áll-e elegendő időt fordítani testületi tagságának megfelelő ellátására (2005/162/EK I.M. 2.2.).

<sup>3</sup> Egyszerűsített tájékoztatás, illetve képzés is biztosítható azon vezető testületi tag és kulcspozíciót betöltő személy esetében, aki már a megválasztása vagy kinevezése előtt is munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt az intézménnyel.

<sup>4</sup> Amennyiben a JJB és az Igazgatóság testületi tagjai teljes körűen azonos személyekből állnak, a JJB az Igazgatósági munka keretében látja el feladatát

---

### **III. A munkaszervezeten belüli szakmai vezetői pozíciók és kulcsfontosságú személyek kiválasztása és utódlása**

A munkaszervezeten belüli szakmai vezetői pozíciók és kulcsfontosságú személyek – így különösen a Bit. szerint nevesített tisztségviselők – kiválasztásával és utódlásával kapcsolatos intézkedések megtétele a Társaságok mindenkor hatályos Szervezeti és Működési Szabályzatában meghatározott szervezeti struktúra szerint HR támogatás mellett a vezérigazgató feladataként meghatározottan történik. Mindez tehát az egyes vezérigazgató alá rendelt szakterületek vonatkozásában a vezérigazgató feladata. A vezérigazgató a HR szakterület vezetőjével – szükség szerint a Bizottság előterjesztését figyelembe véve – meghatározza a kulcsfontosságú személyek körét.

A vezető pozíciók és a kulcsfontosságú személyek kiválasztása során (megválasztásakor/kinevezésekor, a mandátum meghosszabbítása esetén, ha újraértékelést indokló körülmény merül fel) vizsgálni szükséges a jelölt alkalmasságát.

Az ilyen munkavállalók utódlására elsősorban és főszabály szerint a munkaszervezeten belüli munkavállalók kiválasztása útján kell sort keríteni. Amennyiben ez valamely okból nem lehetséges vagy célszerű, akkor a HR szakterület bevonásával, szakmai elvárások és kompetenciák előzetes megadásával hirdetés és/vagy professzionális online felületek/tanácsadó cég(ek) igénybe vételével kerül sor.

A vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának, valamint a kulcspozíciót betöltő személy alkalmasságának intézményi szintű és egyéni értékelésére sor kell, hogy kerüljön a megválasztásakor/kinevezésekor, újbóli megválasztást/kinevezést megelőzően, a mandátum meghosszabbításakor, az adott üzleti év lezárásával, illetve amennyiben azt a körülmények indokolják. Az alkalmasság értékelését attól függetlenül le kell folytatni, hogy az alkalmasság értékelését vagy újraértékelését indokló körülményhez jogszabályi előírás alapján kapcsolódik-e felügyeleti bejelentési vagy engedélyezési kötelezettség, továbbá, hogy az MNB a kapcsolódó engedélyezési eljárások, valamint a folyamatos felügyelési és ellenőrzési tevékenysége keretein belül végez-e alkalmassági vizsgálatot vagy sem. Az alkalmasság vizsgálata a Bizottság közreműködésével a Testületek felelőségeként kerül meghatározásra.

### **IV. A felügyelőbizottság tagjainál érvényesítendő további követelmények (elvárások és függetlenségi kritériumok)**

1. Az Igazgatóság gondoskodik arról, hogy a Felügyelőbizottság pártatlanságának biztosításához elegendő számú, a Társaságokkal, annak menedzsmentjeivel és meghatározó tulajdonosaival kapcsolatban nem álló, független tagok megválasztására kerülhessen sor (2005/162/EK 4.).
2. A Felügyelőbizottság megfelelő szintű függetlensége biztosítja, hogy a vezető testület a társaság stratégiai érdekeinek megfelelően, az összes részvényes érdekeit is figyelembe véve, eredményesebben lássa el feladatát.
3. A Felügyelőbizottság döntéseit objektíven hozza meg, törekedve arra, hogy a döntéshozatal folyamata a menedzsment, illetve az egyes részvényesek, valamint a Felügyelőbizottság egyes tagjainak befolyásától független legyen. Ezt nagyban elősegíti, ha a Felügyelőbizottság a menedzsmenttől és a kulcsfontosságú egyéb érdekelttől megfelelő mértékben függetlenítve tud



---

működni. A Felügyelőbizottság döntési folyamatainak biztosítania kell, hogy a Felügyelőbizottság minden tagja kifejtthesse véleményét a vonatkozó kérdésben.

4. A részvényesek (minden részvényes), valamint az egyéb érdekeltek érdekeinek védelme érdekében az igazgatósági funkcióknak hatékony és szuverén felügyelet alatt kell állnia. A hatékonyság érdekében a Felügyelőbizottság egy arra kijelölt tagja közvetlen és rendszeres kapcsolatot tart fenn a Társaság pénzügyi vezetésével, valamint a belső védelmi vonalak szerinti munkavállalókkal.
5. A függetlenség elbírálásánál figyelembe kell venni a meglévő munkaviszonyt, üzleti kapcsolatokat, a családi és személyes kapcsolatokat és minden egyéb olyan területet, amely összeférhetlenséghez vezethet.
6. Függetlenségnek a lényeges érdekütközés, összeférhetlenség hiánya tekintendő. A felügyelőbizottság tagja abban az esetben tekinthető függetlennek, ha esetében nem áll fenn olyan üzleti, családi vagy más jellegű kapcsolat, mely összeférhetlenséget okoz, és veszélyezteti a döntéshozatalt (2005/162/EK 13.1.).
7. A Felügyelőbizottság tagjaival szemben alapvető elvárás a függetlenség biztosítása. A függetlenség tekintetében a Ptk. általános szabályai szerint szükséges eljárni, figyelembe véve az ágazati jogszabályok követelményeit is.

Ezeket túlmenően az Igazgatóság gondoskodik arról, hogy a Társaság a Felügyelőbizottsága tekintetében a tagok lehető legszélesebb körére érvényesítsék a Ptk.<sup>5</sup> 3:287. §-a szerinti függetlenségi követelményeket. A Felügyelőbizottság tagjainak függetlenségénél a Ptk. 3:290. § (1) bekezdés második mondata alapján a Ptk 3:287. § rendelkezéseit kell alkalmazni<sup>6,7</sup>.

Az Igazgatóság gondoskodik arról, hogy a felügyelőbizottsági tagok megismerhessék a Társaság szabályzatait, különösen a magatartásukra vonatkozó előírásokat.

---

<sup>5</sup> a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény

<sup>6</sup> Ptk 3:287. § [Az igazgatótanács tagjainak függetlensége]

(1) Függetlennek minősül az igazgatótanács tagja, ha a részvénytársasággal az igazgatótanács tagjának és a társaság szokásos tevékenységébe tartozó, az igazgatótanács tag szükségleteit kielégítő ügyleten alapuló jogviszonyon kívül más jogviszonyban nem áll.

(2) Nem minősül függetlennek az igazgatótanács tagja, ha

a) a részvénytársaság munkavállalója vagy volt munkavállalója, e jogviszonyának megszűnésétől számított öt évig;

b) a részvénytársaság vezető tisztségviselői számára és javára ellenérték fejében szakértői vagy más megbízási jogviszony alapján tevékenységet folytat;

c) a részvénytársaság olyan részvényese, aki közvetve vagy közvetlenül a leadható szavazatok legalább harminc százalékát birtokolja vagy ilyen személynek közeli hozzátartozója vagy élettársa.

d) közeli hozzátartozója vagy élettársa a részvénytársaság nem független vezető tisztségviselőjének vagy vezető állású munkavállalójának;

e) a részvénytársaság eredményes működése esetén igazgatótanács tagja alapján vagyoni juttatásra jogosult, vagy az igazgatótanács tagjaért járó díjon kívül bármilyen javadalmazásban részesül a részvénytársaságtól, illetve a részvénytársasághoz kapcsolt vállalkozástól;

f) az igazgatótanács nem független tagjával egy másik gazdasági társaságban olyan jogviszonyban áll, amely alapján a nem független tagnak irányítási, ellenőrzési joga van;

g) a részvénytársaság könyvvizsgálója vagy a könyvvizsgáló társaság tagja, illetve alkalmazottja e jogviszony megszűnésétől számított három évig;

h) vezető tisztségviselő vagy vezető állású munkavállaló egy olyan gazdasági társaságban, amelynek független igazgatótanács tagja egyben a nyilvánosan működő részvénytársaság vezető tisztségviselője.

<sup>7</sup> 3:290. § [A részvénytársaság felügyelőbizottsága]

(1) Nyilvánosan működő részvénytársaságnál – a gazdasági társaságok közös szabályaiban meghatározott eseteken kívül – felügyelőbizottság választása akkor is kötelező, ha a társaság nem egységes irányítási rendszerben működik. Az igazgatótanács független tagjainak arányára és függetlenségére vonatkozó szabályokat ebben az esetben a felügyelőbizottságra kell alkalmazni.

---

## V. Esélyegyenlőség biztosítása

1. Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a tisztségviselő jelöltekkel, illetve a pályázó munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

### Tilos a jelölés során

- a) nem,
  - b) faji hovatartozás,
  - c) bőr szín,
  - d) nemzetiség,
  - e) nemzetiséghez való tartozás,
  - f) anyanyelv,
  - g) fogyatékoság,
  - h) egészségi állapot,
  - i) vallási vagy világnézeti meggyőződés,
  - j) politikai vagy más vélemény,
  - k) családi állapot,
  - l) anyasága(terhessége) vagy apaság,
  - m) szexuális irányultság,
  - n) nemi identitás,
  - o) életkor,
  - p) társadalmi származás,
  - q) vagyoni helyzet,
  - r) foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama) érdekképviselővel való tartozás,
  - s) egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatti bárminemű megkülönböztetés.
2. Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentebb felsorolt meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy volt, van vagy lenne.

## VI. Nem-ügyvezető igazgatói munkakörben a nemek közötti egyensúly javításáról

1. Az Igazgatóság gondoskodik arról, hogy a nem-ügyvezető igazgatókra/igazgatókra vonatkozóan a Társaság megfelelő egyensúlyt hozzon létre egyrészt a vezető testületeken belüli nemi sokszínűség növelésének szükségessége, másrészt pedig a napi irányításba való beavatkozás minimálisra csökkentése iránti igény között. A nem-ügyvezető igazgatók/igazgatók, a felügyelőbizottsági tagok valamint a vezérigazgató – a Javadalmazási és Jelölő Bizottság szükség szerinti közreműködése mellett - alapvető szerepet játszanak a legfelsőbb szintű vezetők kinevezésében, és a társaság emberi erőforrás politikájának alakításában. Ezért a nem ügyvezető igazgatók/igazgatók között alul reprezentált nem hangsúlyosabb megjelentése tovább gyűrűző pozitív hatást vált ki a teljes szakmai előmeneteli ranglétrán át.

- 
2. Az Igazgatóság - különös figyelemmel az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2381 számú, a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről szóló irányelvére - a nem-ügyvezető igazgatókra vonatkozóan az alulreprezentált nem tagjainak arányát 40% elérésében célozza meg. Ezen célkitűzés a – a Rendeletben foglaltakra tekintettel – 2026. június 30. napjáig elérendő.

## **VII. Ellenőrzés és értékelés**

1. A tisztségviselőkkal kapcsolatban a Társaság a HR előkészítése alapján és a Bizottság útján gondoskodik a személyi változások előkészítéséről, amelynek célja, hogy az igazgatóság nyugdíjazás, lemondás vagy más okból kiváló tagjának, vagy a menedzsment tagjainak utódlása harmonikusan, a társaság munkájának folyamatossága mellett oldódjon meg. A Bizottság áttekinti az Igazgatóság menedzsment tagok kiválasztására és kinevezésére vonatkozó gyakorlatát, értékeli az Igazgatóság, Felügyelőbizottság menedzsment tagok tevékenységét (illetve jelöltek megfelelését). A Bizottság megvizsgálja a testületi tagok jelölésére vonatkozó összes olyan javaslatot, melyet a részvényesek, vagy az Igazgatóság terjeszt elő.
2. Az Igazgatóság gondoskodik arról, hogy a testületi tagok engedélyezési eljárásuk lefolytatásának időpontjában történő megfelelésén túlmenően az érintett személyek jogszabályi követelményeknek folyamatosan feleljenek meg. Az igazgatósági tagoknak mindezen követelmények folyamatosságának biztosítása érdekében a jogszabályi követelményeknek való nem megfelelés elkerülése érdekében előzetesen, vagy az arra ható körülmény megjelenésétől számítottan haladéktalanul bejelentési kötelezettsége áll fenn a Társaságok irányába. A Társaságok e helyzet kezelésére vonatkozó intézkedési tervének kidolgozása a Társaságirányításért és prudenciális megfeleléséért felelős vezérigazgató-helyettes feladat- és hatáskörébe tartozik.
3. Az Igazgatóság legalább évente egyszer felkéri a Bizottságot, hogy értékelést készítsen az igazgatóság elnöke számára az Igazgatóság működéséről, illetve az Igazgatóság egyes tagjainak munkájáról, megfeleléséről.<sup>8</sup> Az értékelés kitér a testület, valamint a testületi tagok – személyenkénti – értékelésére is. Meg kell vizsgálni a tagok (és az esetleges testületi bizottságok) hozzáértését, a végzett munka eredményességét, és hogy az egyes testületek és tagjaik milyen mértékben látták el feladataikat a célkitűzéshez képest. Az értékelés statisztika jellegű alapjait (ülések száma, döntéshozatalok száma, egyhangúság, különvélemény, jegyzőkönyvezés stb.) a Társaságirányításért és prudenciális megfeleléséért felelős vezérigazgató-helyettes előterjesztése alapján értékeli a Bizottság/Igazgatóság.
4. Az Igazgatóság – a Társaságirányításért és prudenciális megfeleléséért felelős vezérigazgató-helyettes útján – gondoskodik arról, hogy a Testület tagjai az egyes pozíciókhoz tartozó folyamatos szakmai követelmények teljesüléséről évente készítsenek írásos összefoglalót.
5. Az érintettek kötelesek haladéktalanul tájékoztatást adni arról, ha a szakmai alkalmasság, üzleti megbízhatóság megállapítására szolgáló nyomtatványon feltüntetett bármely adatban változás

---

<sup>8</sup> Amennyiben a Bizottság és az Igazgatóság tagsága teljes mértékben megegyezik, az értékelést az Igazgatóság végzi el.

- 
- állt be. Az értesítés címzettje a Társaságirányításért és prudenciális megfelelésért felelős vezérigazgató-helyettes.
6. A szakmai követelmények teljesítéséről, az összeférhetlenségi követelmények betartásáról és a testületi munkájukról az érintettek rendszeresen kötelesek nyilatkozatot tenni, amely alapján a Testület tagjait a Testület elnöke, az elnököt a Testület egésze értékeli.
  7. Az értékelés előkészítése a Bizottság, amennyiben a Bizottság tagjai és az Igazgatóság tagjai teljes egészében megegyeznek, a Társaságirányításért és prudenciális megfelelésért felelős vezérigazgató-helyettes feladata, akinek beszámolóját az Igazgatóság döntése kell, hogy kövesse.

### **VIII. Egyéb rendelkezések**

Az irányító és felvigyázási funkciót betöltő testületek kialakításánál és létszámának összetételének meghatározásánál figyelembe veendő jogszabályok, ajánlások, belső szabályzatok:

- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény;
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2381 irányelve (2022. november 23.) a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről (EGT-vonatkozású szöveg);
- A Budapesti Értéktőzsde Zrt. Felelős Társaságirányítási Bizottsága által készített és a Budapesti Értéktőzsde Zrt. Igazgatósága által 2018. július 23-án jóváhagyott Felelős Társaságirányítási ajánlás;
- A Magyar Nemzeti Bank 12/2022. (VIII.11.) számú ajánlása a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról;
- A Magyar Nemzeti Bank 1/2022. (I.17.) számú ajánlása a vezető testületi tagok és a kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékeléséről;
- A Magyar Nemzeti Bank 12/2023. (XI.27.) számú ajánlása az éghajlatváltozással kapcsolatos és környezeti kockázatokról, továbbá a környezeti fenntarthatósági szempontok érvényesítéséről a biztosítók tevékenységében;
- Magyar Nemzeti Bank 3/2024. (V.24.) számú ajánlása a pénzmosás és a terrorizmusfinanszírozás elleni küzdelemnek való megfelelést biztosító tisztségviselőkről, ezek feladatairól és felelősségi köreiről, valamint a kapcsolódó belső eljárásrendekről és kontrollmechanizmusokról;
- Az Egyenlő Bánásmódról és az Esélyegyenlőség Előmozdításáról Szóló (belső) Szabályzat;
- Fit&Proper (belső) Szabályzat a vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyek szakmai alkalmassági és üzleti megbízhatósági feltételeiről és ellenőrzésükről.

### **IX. Hatályba lépés**

Jelen Szabályzat az Igazgatóság jóváhagyásával, a közzétételt követő napon lép hatályba. A hatályba lépést követően a testületek kialakításával, és összetételével, valamint a Társaság testületeinek, testületi tagjainak, munkavállalóinak kiválasztása és a vezetők megbízatásával kapcsolatban jelen ajánlás

---

rendelkezéseinek figyelembe vételével kell eljárni. A rendelkezéseket értelemszerűen kell alkalmazni a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. testületeire, munkavállalóira és jelöltjeire is.

Az Irányelv felülvizsgálataért és jogszabályoknak, ajánlásoknak, valamint belső szabályzatokban foglaltaknak való megfeleléséért a Javadalmazási és Jelölő Bizottság felelős.