

Javadalmazási Politika

Allianz Foglalkoztatói Nyugdíjnyújtó Zrt.

Készítette:

Felügyelőbizottság

Elfogadta:

Felügyelőbizottság

Elfogadás dátuma:

2020. január 28.

Hatálybalépés dátuma:

2020. február 1.

1. Preambulum

- 1.1. A foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről szóló 2007. évi CXVII. törvény (továbbiakban: Fnytv.) 16/A. §-a előírja az **Allianz Foglalkoztatói Nyugdíjzolgáltató Zrt.** (a továbbiakban: **Társaság**) mint foglalkoztatói nyugdíjzolgáltató intézmény számára az ott meghatározott személyi kör tekintetében hatályos Javadalmazási Politika elkészítését.
- 1.2. A jelen szabályzat célja, hogy a **Társaságra** irányadó jogszabályi rendelkezésekkel összhangban, a Társaság számára biztosítsa a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító javadalmazási politika és gyakorlat megvalósítását. Ennek keretében biztonságos és prudens működést biztosító javadalmazási elveket határozzon meg, amely összhangban van a Társaság üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, a fenntartható üzleti eredményességével.
- 1.3. A jelen Javadalmazási Politika a Társaság méretét, belső szervezetét, tevékenysége nagyságrendjét, jellegét, mértékét és összetettségét figyelembe véve, az arányosság elvét szem előtt tartva került elkészítésre az Fnytv.-nek történő megfelelés céljából.
- 1.4. A fentiek túlmenően a Társaságnak, mint az Allianz Hungária Zrt. 100 % tulajdonában lévő leányvállalatának meg kell felelnie a Tulajdonos által csoportszinten támasztott elvárásoknak, amelyek az Allianz Csoport mindenkor hatályos Javadalmazási Politikájában kerülnek rögzítésre. Ennek megfelelően a jelen Javadalmazási Politika által nem szabályozott kérdésekben a Társaság az Allianz Csoport mindenkor hatályos Javadalmazási Politikájában megfogalmazott irányelveket, valamint az Allianz Hungária Zrt. által az Allianz magyarországi csoport vonatkozásában évente kiadott Teljesítményértékelési rendszerében, utasításában meghatározott rendelkezéseket követi.

2. Fogalmak meghatározása

Allianz Csoport: az Allianz SE és annak valamennyi leányvállalata.

Alapbér: a munkavállaló garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke munkaszerződésben, ill. annak módosításaiban rögzített.

Bónusz: a munkavállalók részére, a munkaszerződésükben meghatározott időbőven felül, meghatározott teljesítmény elérése esetén utólagosan adható egyszeri teljesítmény-elismerés. Alanyi jogon nem jár, odaítélése a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik.

Javadalmazás: a Társaság által munkatársai részére minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatás.

Teljesítményértékelés: a teljesítményértékelés a munkatársak adott értékelési időszakra vonatkozó teljesítményének, a kitűzött célok elérésének felmérése és megítélése. A teljesítményértékelő beszélgetéseket a közvetlen vezető végzi.

3. A Javadalmazási Politika célja és tartalma

- 3.1. A javadalmazási rendszernek minden szinten transzparensnek kell lenniük, támogatva a vállalat fenntartható fejlődését.
- 3.2. A Javadalmazási Politika célja, hogy biztosítsa a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító javadalmazási politika és gyakorlat megvalósítását, a Társaság hosszú távú terveivel is összhangban álló javadalmazási rendszerének szabályozását.
- 3.3. A Társaságnál alkalmazott javadalmazási rendszerrel szembeni elvárás, hogy nem ösztönözhet a társaság kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására.

- 3.4. A Javadalmazási Politika és gyakorlat kidolgozása során elsődleges cél, hogy ne alakuljon ki olyan összeférhetetlenség vagy ösztönző hatás, amely a releváns személyeket bármely ügyfél esetleges hátrányára saját érdekeik vagy a vállalkozás érdekeinek előtérbe helyezésére készteti.
- 3.5. A fenti célon túlmenően a Társaság tevékenységével, kockázati profiljával, célkitűzéseivel, összességében a foglalkoztatói nyugdíjnyújtó intézmény hosszú távú érdekével, pénzügyi stabilitásával és teljesítményével, a foglalkoztatói nyugdíjnyújtó intézmény által működtetett nyugdíjkonstrukciókkal, a tagok és ellátottak hosszú távú érdekeivel összhangban alakítja ki javadalmazási politikáját és gyakorlatát.
- 3.6. A Társaság Javadalmazási Politikája elősegíti továbbá a Társaság megbízható, óvatos és hatékony irányítását.
- 3.7. A Javadalmazási Politika tartalmazza:
- a Javadalmazási Politika személyi, tárgyi és időbeli hatályát,
 - a Társaság által alkalmazott javadalmazási elveket,
 - a Javadalmazási Politika végrehajtása során alkalmazott juttatási formákat,
 - a teljesítményértékelésre, teljesítményjavadalmazásra vonatkozó rendelkezéseket
 - az egyes juttatások meghatározására vonatkozó előírásokat (juttatási formák),
 - a javadalmazás kifizetésére alkalmazandó szabályokat,
 - a Javadalmazási Politika rendszeres felülvizsgálatának, valamint közzétételének módját.

4. A Javadalmazási Politika hatálya, elfogadása, végrehajtása és módosítása

4.1. A Javadalmazási Politika személyi hatálya

Az Fnytv. 16/A. § (3) bekezdése meghatározza a Társaság Javadalmazási Politikájának személyi hatályát.

Ennek megfelelően a jelen Javadalmazási Politika kiterjed:

- a) a Társaság vezető állású személyére,
- b) a Társaságnál kiemelten fontos feladatkört ellátó személyre,
- c) a Társaság azon munkavállalójára, akinek a tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Társaság kockázati profiljára, valamint
- d) kiszervezés esetén a kiszervezett tevékenységet végzőre.

Az Fnytv. szerint vezető állású személyek a vezérigazgató, cégvezető, felügyelőbizottsági tagok; kiemelten fontos feladatkör a kockázatkezelési, a belső ellenőrzési és az aktuáriusi feladatkör. A Társaságnál kiemelten fontos feladatkört betöltő személy az Fnytv. szerinti belső ellenőr és a vezető kockázatkezelő. A Társaság aktuáriusi feladatkörrel nem rendelkezik, ezért vezető biztosításmatematikus kinevezésére nem került sor.

A Társaságnál nincs olyan munkavállaló, akinek a tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Társaság kockázati profiljára.

A Társaságnál a Kiszervezési szabályzatában meghatározott területek kerültek kiszervezésre.

4.2. A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya

Jelen Javadalmazási Politika a 4.1. pontban meghatározott személyek részére nyújtott javadalmazással kapcsolatos szabályokat rögzíti, továbbá szabályozza a Társaság azon kötelezettségeit, amelyek a javadalmazásra vonatkozó előírásoknak való megfelelését szolgálják.

A Társaság Vezérigazgatójának javadalmazását a Társaság Tulajdonosa határozza meg. A Vezérigazgató javadalmazása az 5. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz magyarországi csoportjára mindenkor érvényes Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően, a feladatkörhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

Az Allianz Csoport Javadalmazási Politikája szerint a Vezérigazgató olyan funkciót tölt be, amely Csoport szinten jelentős hatással van a vállalat kockázati profiljára (risk taker assessment), ennek megfelelően a vezérigazgató változó összegű, teljesítményarányos jövedelmére az ott meghatározott szabályokat is alkalmazni kell.

A Társaság Cégvezetőjének javadalmazása az 5. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz magyarországi csoportjára mindenkor érvényes Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően történik. A Cégvezető javadalmazása a feladatköréhez kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

Tekintettel arra, hogy a Társaság felügyelő bizottságának tagjai a Társaság tulajdonosával munkaviszonyban állnak, ezért a Társaságnál a felügyelőbizottsági tagságuk után külön tiszteletdíjban nem részesülnek, így rájuk a Javadalmazási Politika rendelkezései nem alkalmazhatóak.

Az Fnytv. szerinti belső ellenőr javadalmazása az 5. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz Csoportra mindenkor érvényes Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően történik azzal, hogy teljesítményjavadalmazása – annak alkalmazása esetén – nem függhet az általa ellenőrzött vagy felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, illetve az általuk elért pénzügyi eredményektől.

A vezető kockázatkezelő javadalmazása az 5. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz magyarországi csoportjára mindenkor érvényes Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően történik. A kockázatkezelési funkciót ellátó munkatársak javadalmazása a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

A kiszervezett tevékenység esetén a Társaság által kötött kiszervezési szerződés tartalmazza, hogy a Társaság Javadalmazási politikája kiterjed a kiszervezett tevékenységet végzőre. A kiszervezett tevékenységet végzők tekintetében a díjazásuk meghatározása az erre vonatkozó csoportirányító szabályzatnak megfelelő eljárásrend szerint történik.

4.3. A Javadalmazási Politika időbeli hatálya

A jelen Javadalmazási Politika 2020. február 1. napján lép hatályba.

4.4. A Javadalmazási Politika elfogadása, végrehajtása, felülvizsgálata és módosítása

A Felügyelő Bizottság készíti el, tárgyalja meg és fogadja el a Javadalmazási Politikát. A Javadalmazási Politikával kapcsolatos előterjesztést a Felügyelő Bizottság Elnöke teszi meg.

A Társaság vezérigazgatója felel a javadalmazási politika napi szintű végrehajtásáért és a politikához kapcsolódó esetleges kockázatok ellenőrzéséért.

A Társaság belső ellenőre évente belső felülvizsgálatnak veti alá a Javadalmazási Politika megfelelő végrehajtását.

A Javadalmazási Politikát legalább háromévente a Társaság Felügyelő Bizottsága köteles felülvizsgálni és szükség esetén módosítani.

A Belső ellenőr és a kockázatkezelésért felelős vezető a Felügyelő Bizottsággal és a vezérigazgatóval szorosan együttműködve kötelesek segítséget nyújtani a Társaságra alkalmazandó átfogó javadalmazási stratégia kialakítása során annak érdekében, hogy elősegítsék a hatékony kockázatkezelést.

Ezen túlmenően a Belső ellenőrnek rendszeresen el kell végeznie a Javadalmazási Politika kialakításának, végrehajtásának és megfelelőségének független ellenőrzését.

Jelen Javadalmazási Politika módosítása kizárólag írásban történhet. Az elfogadására vonatkozó szabályoknak megfelelően, a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt javadalmazási politikát a Társaság székhelyén hozzáférhetővé kell tenni a személyi hatálya alá tartozó személyek számára, és a módosítások a szabályzat első oldalán meghatározott hatályba lépési időponttól válnak hatályossá.

5. A Javadalmazási Politika alkalmazása során követendő alapelvek

A Társaság a Javadalmazási Politika alkalmazása során, az alábbi alapelveket tartja szem előtt:

- a javadalmazási politikája összhangban áll az eredményes és hatékony kockázatkezeléssel és előmozdítja azt, valamint nem ösztönzi Társaság tevékenységével, kockázati profiljával, célkitűzéseivel, összességében a Társaság hosszú távú érdekével, pénzügyi stabilitásával és teljesítményével, a Társaság által működtetett nyugdíjkonstrukciókkal, a tagok és ellátottak hosszú távú érdekeivel nem összeegyeztethető kockázatvállalást,
- összhangban áll a Társaság célkitűzéseivel, érdekeivel és értékeivel, üzleti stratégiájával valamint az összeférhetlenség elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz,
- a 4.1. pontban meghatározott, kiemelt személyek (jelenleg ilyen a Vezérigazgató) részére olyan érdekeltségi rendszert alakít ki, amely a hosszú távú célok megvalósítását preferálja a rövid távú érdekekkel szemben,
- az ellenőrzési feladatokat ellátó alkalmazottak a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésével összhangban álló javadalmazást kapnak, függetlenül az általuk ellenőrzött tevékenységi területek teljesítményétől,
- tükrözi a Társaság kockázatvállalási képességét és hajlandóságát, és nem ösztönözhet a Társaság kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására,
- a jogszabályi kereteken belül az egyes előírásokat a méretéből, belső szervezetéből, tevékenységének nagyságrendjéből, jellegéből, mértékéből, összetettségéből eredő sajátosságaival összhangban alkalmazza (arányosság elve),
- a teljesítményjavadalmazás egyes eszközeit oly módon választja ki, hogy az a 4.1. pontban megjelölt személyeket a Társaság hosszú távú eredményes működésére ösztönözze,
- a teljes javadalmazás rögzített és változó összetevői megfelelő egyensúlyban vannak, a rögzített összetevő a teljes javadalmazás kellően nagy hányadát teszi ki, hogy a javadalmazás változó összetevőjével kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politika érvényesülhessen, többek között lehetőség legyen arra, hogy változó összetevőt egyáltalán ne fizessenek;
- amennyiben a javadalmazást a teljesítményhez kötik, a javadalmazás teljes összege az egyén és az érintett szervezeti egység általános eredményein és kockázatain alapul, az egyéni teljesítmény értékelése során pedig pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat is figyelembe vesznek,
- a javadalmazási rendszerek minden esetben figyelembe veszik a kompetenciákat,

az egyes munkakörök értékelését, a készségeket és a teljesítményt,

- összhangban áll a Társaság és tulajdonosa üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, figyelembe veszi a csoport jövedelmezőségét, a kockázatokat és a tőke mértékét,
- biztosítja a pénzügyi helyzet és a teljesítményjavadalmazás közötti körültekintő egyensúly fenntartását. A Társaság gondoskodik arról, hogy az adott évben kifizetendő teljesítményjavadalmazások összessége ne érintse kedvezőtlenül a Társaságpénzügyi helyzetét,

6. Juttatási formák

6.1. Alapbér

A munkatársak garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke a munkaszerződésben rögzített, és amely tükrözi a munkakör komplexitását, szerepét, valamint súlyát a szervezetben, és amelynek meghatározása, vagy módosítása során szerepet kap az egyéni teljesítmény, képesség és kompetencia.

6.2. Béren kívüli juttatások

A Társaság a munkaszerződésekben rögzíti a béren kívüli juttatási elemeket. Ebben a vonatkozásban az Allianz magyarországi csoportjára, így a Társaságra is alkalmazandó szabályzatai és utasításai is irányadóak.

6.3. Teljesítményjavadalmazás (változó javadalmazás)

A teljesítményjavadalmazás minden esetben az egyéni teljesítményhez kötött, a Társaság Allianz csoporttagságára tekintettel a vonatkozó csoportirányító szabályzat rendelkezései szerint történik.

A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkatársak előző évi teljesítményük alapján évente egyszer éves teljesítmény prémiumban részesülhetnek. Az egyéni teljesítmény prémiumhoz kapcsoló célkitűzéseket, az egyéni teljesítmény prémium lehetséges mértékét a munkáltatói jogokat gyakorló személy határozza meg. Az egyéni teljesítményprémium összegének meghatározása diszkrecionálisan történik az egyéni teljesítményértékelések alapján.

A teljesítmény prémiumban a munkatársak kizárólag akkor részesülhetnek, illetve a teljesítmény prémium csak akkor kerülhet a munkatársak részére kifizetésre, ha ez a Társaság egészének pénzügyi és likviditási helyzetét nem veszélyezteti.

7. A javadalmazás kifizetésére alkalmazandó szabályok

A javadalmazás kifizetésére vonatkozó speciális szabályokat a Társaság nem határoz meg, azok minden esetben az Allianz Csoport Javadalmazási Politikájában és az Allianz magyarországi csoportja Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően történik.

8. A Javadalmazási Politika és a javadalmazás közzététele

A Társaság Javadalmazási Politikája nyilvános, az mind az ügyfelek, mind a dolgozók számára elérhető a Társaság honlapján.