

MAGYAR BANKHOLDING ZRT.

A BANKHOLDING CSOPORTSZABÁLYZAT JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA

az MBH Zrt. Igazgatóságának 2020. december 7.-i ülésén hozott döntés alapján

Tartalom

Tartalom.....	1
1. A SZABÁLYZAT CÉLJA ÉS ALAPELVEI.....	2
2. A SZABÁLYZAT HATÁLYA	2
2.1. A szabályzat személyi hatálya.....	2
2.2. A szabályzat intézményi hatálya	3
3. KIEMELT SZEMÉLYEK AZONOSÍTÁSA.....	3
4. ARÁNYOSSÁG ELVÉNEK ALKALMAZÁSA A JAVADALMAZÁS SORÁN	3
4.1. Az intézményi körben alkalmazott arányosság	3
4.2. A személyi körben alkalmazott arányosság.....	4
5. JAVADALMAZÁS STRUKTÚRÁJA ÉS ELVEI.....	4
5.1. Az alapjavadalom típusai.....	5
5.2. A teljesítményjavadalom típusai	6
6. A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA.....	8
6.1. A Keretösszeg megállapítása	8
6.2. A Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere.....	8
6.3. Az Előzetes Kockázati Értékelés.....	9
6.4. A Teljesítményjavadalmozás kifizetése	9
6.5. A Teljesítményjavadalmozásra vonatkozó jogosultság feltételei	9
7. KIEMELT SZEMÉLYI KÖR TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSÁRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS SZABÁLYOK9	
7.1. Halasztási szabályok	9
7.2. Teljesítménycélokhoz tartozó mutatók.....	10
7.3. Magyar Bankholding Zrt. kiemelt személyi köre számára kifizetés, halasztás	10
7.4. Utólagos kockázatértékelés	10
7.5. Kifizetés visszakövetelése	10
8. JAVADALMAZÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ NYILVÁNOSSÁGRA HOZATALA, MNB ADATSZOLGÁLTATÁS	11
9. AZ EGYES BIZOTTSÁGOK, TERÜLETEK FELADATAI A JAVADALMAZÁSI POLITIKA FELÜLVIZSGÁLATA ÉS VÉGREHAJTÁSA SORÁN.....	11
9.1. A Javadalmazási Bizottság.....	12
9.2. A Felügyelő Bizottság feladata.....	12
9.3. A Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság feladata	13

1. A SZABÁLYZAT CÉLJA ÉS ALAPELVEI

- (1) A Javadalmazási Politika célja, hogy
 - a Magyar Bankholding Zrt. és a Tagbankok hosszú távú stratégiájának megfelelően és annak keretei között
 - minden munkavállaló számára világos, átlátható, pontosan tervezhető ösztönzési rendszert alakítson ki,
 - a 131/2011. (VII. 18.) számú Korm. rendeletben megfogalmazott arányosság elvének érvényesítése mellett.
- (2) A Javadalmazási Politika alapelve a – fúziós stratégia mentén - Magyar Bankholding Zrt. és a Tagbankok üzleti céljainak és a munkavállalók személyes céljainak a hosszú távú összehangolása.
- (3) A Magyar Bankholding Zrt. és Tagbankok alapvető célja, hogy dolgozóit a minőségi munkavégzés mellett a teljesítmény növelésére is ösztönözze, és a dolgozókat érdekeltté tegye a hosszú távú eredményes és kockázattudatos működésben olyan módon, hogy az Ügyfelek érdekei a javadalmazási rendszer alkalmazása során is érvényre jussanak.
- (4) A Javadalmazási Politikának összhangban kell lennie a Magyar Bankholding Zrt. és Tagbankok céljaival, stratégiájával és környezetével. Szolgálnia kell a vezetők és beosztottak motiválását, a munkatársak személyes fejlődését, továbbá támogatnia kell a Magyar Bankholding Zrt. és a Tagbankok sikerességét az Ügyfelek és a tulajdonosok érdekeinek szem előtt tartásával. A Javadalmazási Politika összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz a kockázati limiteket meghaladó kockázatok vállalására.
- (5) A Magyar Bankholding Zrt. és a Tagbankok a vonatkozó Javadalmazási Politika, mint követendő irányelvek kialakításakor figyelembe veszik többek között olyan speciális banki értékeket is, mint a magas fokú prudencia, az etikus piaci magatartás, modern és hatékony ügyfélkezelés, a javadalmazással összefüggő összeférhetlenségek kizárása, valamint a kontroll funkciókat betöltők javadalmazásának függetlensége az általuk ellenőrzött területek teljesítményétől.

2. A SZABÁLYZAT HATÁLYA

2.1. A szabályzat személyi hatálya

- (6) A Javadalmazási Politika, a Magyar Bankholding Zrt. munkavállalóira közvetlenül alkalmazandó, míg a többi Tagbank munkavállalóira az egyes Tagbankok önálló Javadalmazási Politikáján keresztül – irányelvi szinten – érvényesül.
- (7) A Javadalmazási Politika személyi hatálya a Magyar Bankholding Zrt., és a Tagbankok minden Ptk. 3:21. § szerinti vezető tisztségviselőjére, felügyelőbizottsági tagjára és munkaviszonyban álló munkavállalójára kiterjed, az általános szabályokon túl a Hpt. 117. § (2) bekezdés, a 2014. évi XVI. törvény a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló törvény (továbbiakban: Kbtv.) és a 131/2011. (VII. 18.) Korm. Rendelet 3. § a). jogszabályhelyeken meghatározott kiemelt személyi körre vonatkozó speciális szabályokat is meghatároz.

- (8) A banki termékeket és szolgáltatásokat értékesítő személyek javadalmazására vonatkozó speciális szabályokat az egyes munkakörökre vonatkozó a Tagbankoknál társaságoknál meglévő belső szabályzatok tartalmazzák.

2.2. A szabályzat intézményi hatálya

- (9) A jelen Javadalmazási Politika alanyi hatálya a következő intézményekre terjed ki:
- közvetlen hatállyal a Magyar Bankholding Zrt.-re,
 - irányelvi szinten közvetett hatállyal a Tagbankokra: a Budapest Bank Zrt.-re, az MKB Bank Nyrt.-re és az MTB Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt.-re együttesen.

3. KIEMELT SZEMÉLYEK AZONOSÍTÁSA

- (10) A kiemelt személyek azonosítását azonos elvek mentén legalább éves gyakorisággal – el kell végezni, s azt a Javadalmazási Politika és mellékletei szerint dokumentáltan vezetni szükséges.
- (11) A Magyar Bankholding Zrt. kiemelt személyeinek azonosításáért és dokumentációjáért a Magyar Bankholding Zrt. HR területe felelős. A Tagbankok kiemelt személyeinek azonosítása a Tagbanki Javadalmazási Politika szerint történik, amelyről a Tagbanki HR terület értesíti a Magyar Bankholding Zrt. HR területét.

4. ARÁNYOSSÁG ELVÉNEK ALKALMAZÁSA A JAVADALMAZÁS SORÁN

- (12) Az arányosság elvét – a 131/2011. (VII. 18) számú Korm. rendelet alapján – a Magyar Bankholding Zrt., valamint a Tagbankok csoportszinten, azonos elvek alapján alkalmazzák, különösen a halasztái szabályok vonatkozásában.
- (13) A Tagbanki intézményi és személyi körben alkalmazott arányosság elvének alkalmazása a Tagbanki Javadalmazási Politika alapján történik, az azonosítási folyamatot követően.
- (14) Az arányosság elvének teljesülését az Magyar Bankholding Zrt. Felügyelő Bizottsága évente a felülvizsgálat keretében ellenőrzi. Az arányosság elvének alkalmazása tekintetében rendkívüli felülvizsgálatára kerül sor a javadalmazáshoz kapcsolódó szabályzat releváns módosítása esetén.

4.1. Az intézményi körben alkalmazott arányosság

- (15) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó Intézmények körében – azok jellege alapján – a Javadalmazási Politika egyes elemeinek arányos alkalmazása érdekében az alábbi kritériumokat kell figyelembe venni:
- a. a Tagbanki Tárgyévét megelőző év december 31-ei auditált számviteli adatai alapján kimutatott mérlegfőösszege, mérleg szerinti eredménye;
 - b. a Tagbank területi jelenléte, valamint a tevékenységek nagyságrendje;
 - c. a jogi forma, valamint a rendelkezésre álló tőke- és kötelezettségállomány;
 - d. a tőkekövetelmények mérésére szolgáló belső módszerek használatára vonatkozó engedély;
 - e. az adott Tagbank a Bankholding Csoporttal kapcsolatban végzett arányossági értékelése, esetleges besorolása;
 - f. az engedélyezett tevékenységek és szolgáltatások típusa;
 - g. az alapul szolgáló üzleti stratégia;
 - h. az üzleti tevékenységek struktúrája, valamint az üzleti tevékenységek kockázatainak időhorizontjai, mérhetősége és kiszámíthatósága;

- i. a Tagbank finanszírozási struktúrája;
- j. a Tagbank belső szervezeti felépítése, beleértve a munkavállalók számára kifizethető Teljesítményjavalmazás szintjét;
- k. a Tagbank eredménykimutatásának struktúrája;
- l. az ügyfélkör (például lakossági, vállalati, kisvállalkozások, közintézmények);
- m. a termékek vagy szerződések összetettsége.

4.2. A személyi körben alkalmazott arányosság

- (16) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személyek vonatkozásában az arányosítás egyrészt a Magyar Bankholding Zrt., illetőleg a Tagbankok tevékenységeinek, funkcióinak, másrészt az egyes szervezeti egységek vezetőinek, illetőleg munkavállalóinak alábbi szempontok szerinti mérlegelése alapján történik:
- a. a hierarchiában elfoglalt pozíció, szenioritás;
 - b. pozícióhoz kötött egyedi, illetve kollektív döntéshozatali jogosultság;
 - c. az adott tevékenység jellege, komplexitása;
 - d. az adott tevékenység ellátását biztosító felügyelet foka, rendszeressége;
 - e. az üzletágak üzleti modellje;
 - f. az adott piaci környezet, a munkaerő piaci versenyhelyzet, és egyéb specifikus szabályozók.

5. JAVADALMAZÁS STRUKTÚRÁJA ÉS ELVEI

- (17) A Magyar Bankholding Zrt és a Tagbankok a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek részére Alapjavalmazást és Teljesítményjavalmazást biztosítanak/biztosíthatnak.
- (18) A Javadalmazási Politika esetében a munkakörök értékéhez igazodó, besoroláson alapuló differenciált jövedelemszintű Teljesítményjavalmazást határoz meg.
- (19) Az Alapjavalmazás és Teljesítményjavalmazás összetevőinek megjelölését, valamint ezek arányát úgy határozza meg, hogy megfelelően tükrözze az adott szervezet funkcióját, méretét és összetettségét, és legyen összhangban a versenypiaci tendenciákkal.
- (20) A Teljesítményjavalmazás aránya a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó egyetlen munkavállaló esetében sem haladhatja meg az Alapjavalmazás 100 százalékát.
- (21) A Magyar Bankholding Zrt. Igazgatósága az Bankholding Csoport és/vagy Csoporttagjai által elszenvedett Jelentős Pénzügyi Veszteség esetén módosíthatja az eredetileg meghatározott jövedelem-arányokat akként, hogy a Teljesítményjavalmazás arányát csökkenti.
- (22) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás csak Alapjavalmazás vagy Teljesítményjavalmazás lehet, a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája, tehát a javadalmazás minden összetevőjét az Alapjavalmazáshoz vagy a Teljesítményjavalmazáshoz kell rendelni.
- (23) A javadalmazás Alapjavalmazásnak minősül, amennyiben a megállapítására és az összegére vonatkozó feltételek:
- a. előre meghatározott kritériumokon alapulnak;
 - b. nem önkényes módon tükrözik a szakmai tapasztalat szintjét, valamint a személy szolgálati idejét;

- c. átláthatók az egyes személyek részére megállapított egyéni összegek vonatkozásában;
- d. állandóak, azaz fenntartják azokat a konkrét feladathoz és szervezeti felelősségi körökhöz rendelt időszak alatt;
- e. nem visszavonható, az állandó összeget csak kollektív bértárgyaláson keresztül, vagy újratárgyalást követően módosítják;
- f. az intézmény által nem csökkenthetők, függeszthetők fel vagy szüntethetők meg;
- g. nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint
- h. nem függnnek a teljesítménytől.

(24) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a teljes javadalmazás mértékének megállapításánál:

- a. az adott pozícióra megállapított végzettségi, tapasztalati elvárások és az ezekkel kapcsolatos korlátozó tényezők (pl. társadalmi, kulturális vagy egyéb releváns tényezők);
- b. bérpiaci információk; valamint
- c. a feladat-, felelősségi- és hatáskör; és
- d. a pozíció szervezetben elfoglalt súlya, illetve a szolgálati idő mértéke vehető figyelembe.

(25) A kontrollfunkciót azaz a kockázatkezelési, megfelelőségi és belső ellenőrzési funkciót ellátó munkavállalók Teljesítményjavadalmazása nem köthető az általuk ellenőrzött üzleti területek üzleti eredményéhez, továbbá Teljesítményjavadalmazásuk meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik ezen munkavállalók függetlenségét és objektivitását. A Kontrollfunkciót ellátó munkavállalók javadalmazását versenyképes szinten úgy kell megállapítani, hogy lehetővé tegye a megfelelően képzett és szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazását.

(26) A Kontrollfunkciót ellátó Kiemelt Személyek javadalmazása, annak összetétele, illetve összege a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján kerül meghatározásra, továbbá a Kontrollfunkciót ellátó valamennyi munkavállaló javadalmazását közvetlenül a Javadalmazási Bizottság felügyeli.

5.1. Az alapjavadalom típusai

(27) Tiszteletdíj: az Intézmények Igazgatóságának és Felügyelőbizottságának elnöke és tagjai havi (vagy ettől eltérő) rendszerességgel tiszteletdíjban részesülhetnek. A tiszteletdíj mértékét az Intézmények döntés meghozatalára hatáskörrel rendelkező testülete (közgyűlés, küldöttgyűlés, taggyűlés) vagy 100 %-os tulajdonlás esetén a tulajdonos tulajdonosi határozattal állapítja meg oly módon, hogy az igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a végzett munkával és ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést az Intézmény számára. A külső Igazgatósági és Felügyelőbizottsági tagok (munkaviszonyban nem álló tisztségviselők) Teljesítményjavadalmazásban nem részesülnek.

(28) Alapbér: Az Intézmények munkavállalói alapbérre jogosultak, melynek mértéke függ a pozíció felelősségi szintjétől, a munkavállaló képzettségétől, szakmai tudásától és tapasztalatától, továbbá az Intézmény jövedelemtermelő képességétől. Alapjavadalomnak minősül továbbá az Mt. szabályai alapján rendkívüli munkavégzés esetén fizetett túlóradíj és túlórapótlék, egyéb pótlék, távolléti díj és szabadságmegváltás. Speciális alapjavadalom a betegszabadság és a táppénz.

(29) Juttatások: az Intézmények a belső szabályzataikban részletezetteknek megfelelő juttatásokat nyújthatják (pl. cafeteria és egyéb béren kívüli juttatások).

- (30) **Megtartási bónusz:** Megtartási bónusz fizethető abban az esetben, ha az Intézmény egyértelműen indokolni tudja, hogy az érintett munkavállaló megtartása az intézmény szempontjából kiemelten fontos. Megtartási bónusz fizethető: átszervezés, vagy létszámleépítés esetén; irányításban bekövetkező jelentős változások esetén. A megtartási bónusz nem a teljesítményen, hanem egyéb feltételeken alapul (azaz azon a körülményen, hogy a munkavállaló meghatározott ideig, vagy egy bizonyos esemény bekövetkeztéig az intézménynél marad). A megtartási bónusz összegét az alap – és teljesítményjavadalom közötti arány kiszámítása során nem kell figyelembe venni.

Az Intézménynek a megtartási időszakot konkrét időszakként, vagy egy olyan esemény meghatározásával kell megállapítania, amelynek bekövetkezésekor a megtartási feltételnek teljesülnie kell. A megtartási bónuszt a megtartási időszak lejártát, vagy a megtartási feltétel teljesülését követően lehet juttatni.

A megtartási bónusz nem alkalmazható a nem megfelelő teljesítmény vagy az intézmény pénzügyi helyzete miatt ki nem fizetett teljesítményjavadalom kompenzálása céljából.

- (31) **Munkaköri juttatás:** A munkaköri juttatás egy alapjavadalmazási forma, azaz független az egyéni/banki szintű/csoport szintű teljesítménytől. Munkaköri juttatás minden olyan munkakörben fizethető, ahol nem történik jutalék/ösztönző kifizetés, nem lehetséges a két javadalmazási elem használata ugyanabban a munkakörben.

5.2. A teljesítményjavadalom típusai

- (32) Teljesítményjavadalmazás a javadalmazás azon része, amelyet az Intézmény az alapjavadalmazáson felül biztosíthat a munkavállalónak. A teljesítményjavadalmazás a teljesítménykövetelmény objektív és szubjektív szempontok alapján történő előzetes meghatározásán, majd követelmény teljesítésének ellenőrzése objektív mérésen, számításra és szubjektív értékelésen alapul.
- (33) A teljesítményjavadalmazásnál egyszerre kell értékelni az érintett szervezeti egység és a hitelintézet vezető állású személyének vagy a munkavállalójának – pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló – eredményét.
- (34) A Teljesítményjavadalmazás meghatározása oly módon történik, hogy ösztönözze a Munkavállalókat hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő előzetes, illetve utólagos kockázati értékelésre, valamint az elszámolt/kifizetett Teljesítményjavadalmazás esetleges visszakövetelésére. A Teljesítményjavadalmazás 100 százaléka csökkenti, illetve visszakövetelési szabályok alkalmazandók a Javadalmazási Politikában előírt rendelkezések szerint.
- (35) A Kiemelt Személyek tekintetében Teljesítményjavadalmazásra a Javadalmazási Politikában meghatározottakon túl semmilyen jogcímen nem kerülhet sor.
- (36) Nem határozható meg olyan teljesítményjavadalom elem, amely
- a munkavállalókat az ügyfél érdekeivel ellentétes magatartásra ösztönöznék,
 - bizonyos termékek, termékcsoportok vagy szolgáltatások értékesítését előnyben részesítik,
 - érdekellentétek, összeférhetlenség kialakulásához vezethet az ügyféllel szemben.
- (37) **Jutalom:** a munkáltató diszkrecionális döntése szerint teljesítmény értékelés alapján, a munka utólagos elismeréseként adható. A jutalom kifizetése egy összegben, készpénzben vagy tárgyasul formában történik.
- (38) **Bónusz:** az éves egyéni célkitűzés és teljesítmény értékelése alapján a munka utólagos elismeréseként adható. A bónusz kifizetése egy összegben, készpénzben történik a nem kiemelt

személyek részére. Megbízási szerződés alapján munkát végzők teljesítményjavadalomra nem jogosultak.

- (39) Jutalék/Ösztönző: Intézmény külön szabályzata alapján, az éves tervében meghatározott ösztönzőkeret terhére, üzleti ciklustól függő időszakos értékelést követően készpénzben kerül kifizetésre. A jutalék kifizetés alapjául szolgáló mutatószámok esetén minden Intézménynek biztosítani kell, hogy a mennyiségi mutatószámok mellett a minőségi mutatószámok is hangsúlyt kapjanak.
- (40) Projektbónusz: projektekhez kapcsolódóan tűzhető ki a munkavállalók részére. A projektbónusz előre kitűzött célok, vagy meghirdetett projektek, programok megvalósulása esetén fizethető. Teljesítmény kiíráshoz és projektértékeléshez kötött.
- (41) Célprémium: adott, nem éves célfeladatok megvalósulása esetén fizethető teljesítményjavadalom forma. Célkitűzés elérése esetén fizetendő, nem teljesítményértékeléshez kötött.
- (42) Garantált teljesítményjavadalmazás: Garantált teljesítményjavadalmazásnak több formája lehet (ilyen például a garantált bónusz, a belépési bónusz, a csatlakozási bónusz, a minimum bónusz) és nem adható a foglalkoztatás első événél hosszabb időszakra.
- a. *Belépési bónusz*: kifizetése egy összegben, Készpénz Juttatás formájában történik. Belépési Bónuszra kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a munkavállaló felvételekor, egy évre lehet, az Bankholding Zrt. Igazgatóságának utólagos tájékoztatása mellett. A Belépési Bónusz összege nem vehető figyelembe az első teljesítménymérési időszakra vonatkozó Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás közötti arány kiszámításakor, továbbá a halasztásra, a visszatartásra, illetve a visszakövetelésre vonatkozó szabályok nem alkalmazandók.
 - b. *Kompenzáció*: korábbi munkaszerződésből történő kivásárlással kapcsolatos Kompenzáció kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a munkavállaló felvételekor lehet, az Bankholding Igazgatóságának utólagos tájékoztatása mellett. A Kompenzációt a Kiemelt Személynek nem minősülő munkavállaló tekintetében egy összegben, Készpénz Juttatás formájában kell kifizetni, Kiemelt Személyek esetében pedig a Kiemelt Személyek Teljesítményjavadalmazására vonatkozó összes követelményt alkalmazni kell (beleértve a halasztási, a visszatartási, az instrumentumok formájában történő kifizetésekre vonatkozó, valamint a visszakövetelési szabályokat).
- (43) Harmadik féltől kapott juttatások, inszentívák: A Bankholdingcsoport stratégiai partnerei által nyújtott juttatások részletszabályai az egyes munkakörökre vonatkozó ösztönzési rendszer szabályzatokban kerülnek konkrétan meghatározásra. Az inszentívákat kiírásuk előtt előzetesen egyeztetni kell a Tagbanki HR, a Kontrolling, a HR Kontrolling és a Megfelelési területeivel, különös tekintettel a MIFID2 alapelvek által érintett befektetési termékekre.
- (44) Végkielégítés: A munkaviszony megszüntetéshez kapcsolódó juttatásokról a munkáltatói jogkört gyakorló – figyelemmel a mindenkori, hatályos Munka Törvénykönyvében, valamint az Intézmény belső szabályzatában foglaltakra – állapodik meg a munkavállalóval. A végkielégítést teljesítményjavadalomnak kell tekinteni, de azt a halasztás és az eszközök formájában történő kifizetés szabályai alkalmazása szempontjából, valamint az MNB 3/2017. (II.9.) 141. eseteit az alap- és teljesítményjavadalom arányának számításakor nem kell figyelembe venni. A Végkielégítés egyes altípusait a Javadalmazási Politika meghatározza, azonban attól eltérő esetekben a végkielégítést is figyelembe kell venni az arányszámítás során.

Nem köthető olyan megállapodás, amelynek keretében munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó, bármilyen jogcímen történő kifizetés a munkavállaló tevékenysége, illetve túlzott kockázatvállalása következtében az Intézménynél keletkezett veszteség ellenére történne.

Munkaviszony megszüntetés esetén a halasztott, még ki nem fizetett teljesítményjavadalom az eredeti halasztási terv szerint kerül elszámolásra, kivéve, ha a munkáltatói jogkört gyakorló és a munkavállaló – egyéb szempontokat is mérlegelve – eltérően állapodik meg. Az Igazgatóság munkaviszonyban álló tagjai esetében a döntést a Felügyelőbizottságnak kell meghoznia.

- (45) Versenytilalmi megállapodás: elsődlegesen vezetői szintekre, vagy olyan munkakörökre lehet megkötöni, melyek üzleti kockázatot jelentenek és fontos üzletfolytonossági szempontból. A versenytilalmi megállapodás a munkaviszony felmondásakor felmondható, tehát a munkáltató diszkrecionális joga, hogy kíván-e élni ezzel a jogintézménnyel vagy sem.

6. A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA

6.1. A Keretösszeg megállapítása

- (46) A bónuszkeret vagy az egyedi teljesítményjavadalmozás meghatározásakor az Intézménynek mérlegelnie kell a tevékenységeivel összefüggő összes aktuális kockázatot, a várható és nem várható veszteségeket, és a lehetséges stresszhelyzeteket. A bónusz keret Tagbankok esetében a Tagbanki, a Magyar Bankholding Zrt. esetében a Magyar Bankholding Zrt., üzleti tervezési folyamata során az egyes Intézményekre vonatkozóan elkülönülten kerül meghatározásra.

6.2. A Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere

- (47) A Magyar Bankholding Zrt. felel a csoportszintű célkitűzések magas szintű meghatározásáért, az egyes Tagbankok felelősek a csoportszintű célkitűzések szétbontásáért szervezeti szintekre.
- (48) A célkitűzések meghatározásához a munkavállalókra, az üzleti egységekre, Tagbankokra, valamint a Magyar Bankholding Zrt.-re vonatkozó mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumokat kell megállapítani, beleértve a pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat, valamint a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kritériumokat. E kritériumokat egyéni szinten a munkavállalói célkitűzések tartalmazzák.
- (49) A célkitűzések meghatározásához figyelembe kell venni az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatot, a mérlegen belüli és kívüli kockázatokat egyaránt. A teljesítménykritériumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást vagy termékek visszaélészerű értékesítését.
- (50) A teljesítménymérési időszak maximum 1 év. A mennyiségi kritériumoknak olyan időszakot kell lefedniük, amely elég hosszú ahhoz, hogy megfelelően rögzítsék a Magyar Bankholding Zrt., a Tagbankok az üzleti egységek, és a munkavállalók által vállalt kockázatokat, továbbá magukban kell foglalniuk a kockázati kiigazítást és a gazdasági hatékonysági mérőszámokat.
- (51) Kontrollfunkciót ellátó munkavállalók Teljesítményjavadalmozása esetén, annak mértékét a Kontrollfunkciót ellátó munkavállaló által ellenőrzött üzleti egységek teljesítményétől elkülönítve kell meghatározni, ideértve az olyan üzleti döntésekből származó teljesítményt is, amely döntésekbe a Kontrollfunkciót bevonták. A teljesítmény és a kockázatok értékelésére használt kritériumoknak túlnyomórészt a belső Kontrollfunkciók célkitűzésein kell alapulniuk. A Kontrollfunkcióknak nyújtott Teljesítményjavadalmozásnak túlnyomórészt az ellenőrzési célkitűzéseket kell követnie.
- (52) A Kiemelt Személyi körbe tartozó munkavállalók nem köthetnek olyan fedezeti ügyletet, amely a teljesítményjavadalmozásukra vonatkozó előírásokban foglalt kockázatvállalások hatásait kiküszöbölné, vagy harmadik személyre áthárítaná.
- (53) A teljesítmény javadalmozás előre meghatározott teljesítmény célok értékelése alapján történhet.
- (54) A Magyar Bankholding Zrt. felel a csoportszintű célok értékelésért, az egyes Tagbankok felelősek a szervezeti szintre lebontott célok értékeléséért.

6.3. Az Előzetes Kockázati Értékelés

(55) A Magyar Bankholding Zrt. kontrollíng és teljesítménymenedzsment funkciója által meghatározott ütemezés szerint a Magyar Bankholding Zrt. és a Tagbankok előzetes kockázati értékelést végeznek.

(56) Amennyiben

- az intézményi szintű kvantitatív teljesítménymérési mutatók adott Tárgyévra vonatkozó tényleges értéke nem éri el a kitűzött célértéket, illetve
- amennyiben az Intézmény tőkehelyzete vagy várható pénzügyi teljesítménye ezt ettől függetlenül indokoltá teszi,

a Magyar Bankholding Zrt. HR terület előterjesztése alapján, a Magyar Bankholding Zrt. döntéshozó és jóváhagyó vezető testületei jogosultak döntést hozni a kvantitatív teljesítménymérési mutatók (indokolt mértékű) módosításáról, vagy amennyiben szükségesnek látják, arányos Teljesítményjavaldalmazás alkalmazásáról, beleértve a Teljesítményjavaldalmazásra fordítható összeg kifizetésének feltételekhez kötött elhalasztását.

6.4. A Teljesítményjavaldalmazás kifizetése

(57) A Kiemelt Személynek nem minősülő munkavállalók Teljesítményjavaldalmazásának kifizetése a teljesítményjavaldalom típusoknál részletezettek szerint történhet.

A Tel

6.5. A Teljesítményjavaldalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei

(58) A Teljesítményjavaldalmazás kifizetésének előfeltétele, hogy az adott teljesítményjavaldalom elemhez tartozó intézkedések megvalósultak, és a teljesítményjavaldalom elem megítélésre került.

(59) A munkavállalót nem illeti meg Teljesítményjavaldalmazás abban az esetben, ha pozíciójához tartozó feladatait nem látja el, a kitűzött célok megvalósításában – feladatainak tényleges ellátása hiányában – nem működik közre.

7. KIEMELT SZEMÉLYI KÖR TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSÁRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS SZABÁLYOK

7.1. Halasztási szabályok

(60) A Kiemelt Személyi körre vonatkozó speciális halasztási szabályokat az arányosság elve alapján a Tagbankok vonatkozásában a Tagbanki Javaldalmazási Politikák határozzák meg.

(61) A Magyar Bankholding Zrt. esetében az arányosság elve alapján minden olyan munkavállaló, akinek a teljesítményjavaldalmazása nem éri el a materialitási limitet (2020-ban: 75.000 EUR-t), a halasztási és eszköz-kifizetési szabályok alól mentesülhet, teljesítményjavaldalmát egy összegben, készpénzben kapja meg.

(62) A halasztásban érintett Kiemelt Személyek esetén a Teljesítményjavaldalmazás 50%-a Készpénz Juttatásból, másik 50%-a – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában, illetőleg a jelen Javaldalmazási Politikában meghatározott eltérő rendelkezések figyelembevételével – a Hpt. 118.§ (11) bekezdésével összhangban álló – Instrumentum alapú juttatásból áll.

(63) A Teljesítményjavaldalmazás Instrumentum alapú juttatás elemét a Tagbankok által definiált részvény/részvény árfolyamához kötött Instrumentum biztosítja, melynek részleteit az egyes Tagbankok Javaldalmazási Politikája határozza meg.

(64) A Magyar Bankholding Zrt-re vonatkozó instrumentum alapú eszköz formája és árazása Budapest Bank Zrt.(Tagbank) instrumentum-meghatározásával, és árfolyammeghatározási módszertanával kiszámolt értékével megegyező.

7.2. Teljesítménycélokhoz tartozó mutatók

- (65) A Tagbanki Kiemelt Személyi kör teljesítménycélokhoz tartozó mutatóit a Tagbanki Javadalmazási Politikák, a Magyar Bankholding Zrt.-re vonatkozó részletes szabályokat a Javadalmazási Politika határozza meg.
- (66) A Tagbankok a tevékenységi körüktől, a kockázatvállalásuk méretétől, tevékenységük összetettségétől függően a fentiek figyelembevételével alakíthatják ki saját mutatószámaikat.
- (67) A mutatószámok vonatkozásában a teljesítményértékelés szempontjából főszabály szerint – az adott évet beleszámítva – három év mutatóit kell figyelembe venni.
- (68) Új mutató bevezetése esetén a „három éves” szabályt fokozatosan, felmenő rendszerben kell érvényesíteni, azaz első évben egy év, második évben két év, harmadik évben három év mutatót kell figyelembe venni.

7.3. Magyar Bankholding Zrt. kiemelt személyi köre számára kifizetés, halasztás

- (69) Kiemelt Személyek esetében a teljesítményértékelés alapja a Magyar Bankholding Zrt. hosszú távú teljesítménye, ezért a kifizetés időszaka a teljesítményjavadalom megítélését követően 3 vagy 4 év, az alábbiak szerint:
- a. A vezérigazgató és vezérigazgató-helyettesek részére 4 évre terjed ki a halasztási időszak, a teljesítményjavalmazás 40%-ának halasztásával évente egyenlő arányban (10%, 10%, 10%, 10%).
 - b. Az előző kategóriába nem tartozó további Kiemelt Személyek számára – amennyiben a teljesítményjavadalom megítélésének évében a teljesítményjavadalom összegük eléri a materialitási limitet (2020-ban: 75.0000 EUR) – 3 éves halasztási időszak alatt kell kifizetni, évente egyenlő arányban (13,3%, 13,3%, 13,3%).

7.4. Utólagos kockázatértékelés

- (70) A halasztottan teljesítendő teljesítményjavalmazás esedékes részének kifizetése utólagos kockázatértékeléshez kötött.
- (71) A teljesítményértékelés lezárultától kezdődően a halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell, az időközben bekövetkező olyan hatásokat, amelyek a halasztásban érintett Kiemelt Személyek tevékenységére vezethetők vissza, és azok függvényében a nem halasztott és halasztott módon kifizetésre kerülő megítélt teljesítményjavalmazás összegét szükség esetén utólagos kockázati értékelés keretében csökkenteni kell.
- (72) Amennyiben a Kiemelt Személy tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatok értékelése alapján nem merül fel olyan körülmény, amelynek következtében az Kiemelt Személy megítélt teljesítményjavalmazása nem kifizethető, akkor jogosult a kifizetésre, ellenkező esetben számára teljesítményjavalmazás nem kerülhet utalásra.

7.5. Kifizetés visszakövetelése

- (73) A Kiemelt Személy esetén bizonyos feltételek mellett a kifizetett vagy megítélt teljesítményjavadalom visszakövetelhető. A visszakövetelés lehetőségével a halasztási időszakot követően – a munkaviszony megszűnése esetén is – további 2 évig élhet, amennyiben az alábbi feltételek bizonyítást nyernek.
- (74) A már kifizetett teljesítményjavadalom részben vagy teljes mértékben visszakövetelhető, ha a halasztottan teljesítendő teljesítményjavalmazás esedékes részének teljesítését megelőzően a kockázati teljesítmény újraértékelése során vagy visszaélések/csálások feltárása során megállapítható, hogy a kiemelt személy

- részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely a hitelintézet számára jelentős veszteséget okozott vagy
- a pénzügyi teljesítmény azért romlott, mert túlzott kockázatot vállalt vagy
- csalást követett el, vagy más szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartást tanúsított.

(75) A halasztott, de még ki nem fizetett javadalomelemek értéke a fenti kritériumok bármelyikének teljesülésekor részben vagy egészben visszavonhatók. Ilyen esetben az instrumentumként juttatott, de készpénzre még nem váltott teljesítményjavadalmak szintén részben vagy teljes mértékben visszakövetelhetők.

(76) Jelentős veszteségnek, illetve pénzügyi teljesítményromlásnak minősül – a Javadalmazási Politika szerinti kivételtől eltekintve – a teljesítmény és kockázati mutatóinak 50 %-ot meghaladó romlása. Az ebben való felelősség esetén a visszakövetelés mértéke 100 %-ig terjedhet, míg részesség, azaz részbeni felelősség megállapítása esetén a visszakövetelés mértéke a részesség arányában állapítható meg. A visszakövetelés alapja: az érintett időszak alatt kifizetett teljesítményjavadalom. A visszakövetelésre vonatkozó döntés meghozatalára a teljesítményjavadalom megállapítására jogosult rendelkezik hatáskörrel.

8. JAVADALMAZÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ NYILVÁNOSSÁGRA HOZATALA, MNB ADATSZOLGÁLTATÁS

(77) A Magyar Bankholding Zrt és a Tagbankok a Javadalmazási Politikájukat az adott intézmény minden munkavállalója számára hozzáférhető, saját számítógépes felületén (intranet), vagy a helyben szokásos módon teszi közzé.

(78) A Magyar Bankholding Zrt és a Tagbankok évente nyilvánosságra hozzák a Javadalmazási Politikájukat, valamint a CRR. 450. cikke szerinti információkat az adott intézmény honlapján és ezzel összhangban teljesítik az alap- és teljesítményjavadalomhoz kapcsolódó MNB adatszolgáltatást.

9. AZ EGYES BIZOTTSÁGOK, TERÜLETEK FELADATAI A JAVADALMAZÁSI POLITIKA FELÜLVIZSGÁLATA ÉS VÉGREHAJTÁSA SORÁN

(79) A Javadalmazási Politika felülvizsgálatát évente el kell végezni. A központi és független felülvizsgálatot egyedi alapon kell elvégezni. Tagbankon belül a leányvállalatként működő, nem jelentős intézmény a konszolidáló intézmény által elvégzett felülvizsgálatra hagyatkozhat, amennyiben a konszolidált vagy szubkonszolidált alapon végzett felülvizsgálat magában foglalta az intézményt, és amennyiben az eredményeket elérhetővé tették az adott intézmény felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testülete számára.

(80) A központi és független belső felülvizsgálat részeként az intézménynek értékelnie kell, hogy az átfogó javadalmazási politikák, gyakorlatok és folyamatok a rendeltetésüknek megfelelően működnek; megfelelnek a hazai és nemzetközi jogszabályoknak, elveknek és sztenderdeknek és hogy végrehajtásuk következetes a csoport egészében, összhangban vannak a kifizetések korlátozására vonatkozó, a Hpt. 94. §-ában, illetve a Bszt. 110/I. §-ában meghatározott követelményekkel, valamint nem korlátozzák az intézményt abban, hogy képes legyen a megbízható tőkehelyzet fenntartására vagy helyreállítására.

(81) A Javadalmazási Politika kialakításában, működtetésében és felülvizsgálatában az egyéb releváns belső vállalati funkciók, valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti funkciókat betöltő bizottságok (különösen a Magyar Bankholding Zrt. HR területe, Kockázatkezelési területe, Megfelelési területe, Belső Ellenőrzése, Felügyelő Bizottsága, Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottsága) közreműködése oly módon biztosított, hogy az évente végrehajtott aktualizálás során véleményezik

a javadalmazásra vonatkozó szabályokat, folyamatokat annak érdekében, hogy az megfelelően igazodjon az intézmény kockázatkezelési stratégiájához és kockázatkezelési keretrendszeréhez.

- (82) Az elvégzett belső felülvizsgálat, valamint a megállapított esetleges hiányosságok helyreállítására szolgáló intézkedések eredményeit vagy írásbeli jelentések, vagy a releváns bizottságok vagy a Felügyelő Bizottság ülésein készült jegyzőkönyvek formájában dokumentálni kell, és azokat a vezető testület, a releváns bizottságok, valamint a vállalati funkciók rendelkezésére kell bocsátani.
- (83) A belső ellenőrzési vizsgálatot minden évben végre kell hajtani, minden intézményben egyedi szinten is.
- (84) A belső ellenőri vizsgálati jelentést az intézmény Igazgatósága, Felügyelő Bizottsága, az Audit Bizottság, a Javadalmazási Bizottság és a Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság is megtárgyalja, szükség esetén javaslatot tesz a Javadalmazási Politika módosítására.
- (85) A Magyar Bankholding Zrt. kontroll funkciót ellátó területei elvégzik a Javadalmazási Politika politikáknak, stratégiáknak, szabályzatoknak, eljárásoknak és belső szabályoknak való megfelelés központi és a csoport szintű előírások teljesülésének vizsgálatát és felülvizsgálatát.
- (86) A Magyar Bankholding Zrt. mint csoportirányító jelen szabályzat kiadásával biztosítja és elvárja, hogy a Bankholding Csoport egészének, illetve egyes tagjainak a javadalmazási politikái következetesek és összehangoltak legyenek, beleértve az azonosítási folyamatokat, valamint a megfelelő végrehajtást konszolidált és egyedi alapon.
- (87) A Magyar Bankholding Zrt. biztosítja, hogy a Tagbankok iparági és egyéb különlegességei a javadalmazási politikájukba beépülhessen a csoportszintű, következetes és összehangolt irányelvek megtartása mellett.

9.1. A Javadalmazási Bizottság

- (88) A tagok az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság olyan tagjai közül kerülnek ki, akik a Társasággal munkaviszonyban nem állnak. Ha a hitelintézet irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületében nincs legalább három olyan tag, aki nem áll munkaviszonyban a hitelintézettel, akkor a Javadalmazási Bizottságban a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület független tagjai is részt vehetnek.
- (89) Javadalmazási Bizottság felállításának hiányában feladatait a Felügyelőbizottság látja el.

9.2. A Felügyelő Bizottság feladata

- (90) A Javadalmazási Politika elfogadása, rendszeres felülvizsgálatának biztosítása, illetve a Javadalmazási Politika végrehajtásának ellenőrzése a Felügyelő Bizottság feladata.
- (91) Jóváhagyja az elfogadott Javadalmazási Politika alóli lényeges kivételeket, vagy az elfogadott Javadalmazási Politikában végrehajtott módosításokat, illetve alaposan mérlegeli és figyelemmel kíséri ezek hatásait.
- (92) A Javadalmazási Politika részeként jóváhagyja az azonosítási folyamatra vonatkozó politikát, részt vesz a beazonosítási folyamat kialakításában, továbbá folyamatosan felügyeli a folyamatot. Időszakosa felülvizsgálja a jóváhagyott politikát és szükség esetén módosítja azt.
- (93) Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületi (igazgatósági) tagok javadalmazását a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület Felügyelő Bizottság, a tulajdonos vagy a közgyűlés határozza meg.
- (94) Felügyeli a független kontroll funkciót (beleértve a kockázatkezelési és megfelelési funkciót) ellátó vezetők javadalmazásának végrehajtását.

9.3. A Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság feladata

- (95) Vizsgálja a Javadalmazási Politikát abból a szempontból, hogy a kialakított javadalmazási rendszer ösztönző elemei figyelembe vegyék a hitelintézet kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét, és a bevételek valószínűségét és ütemezését.
- (96) A tagok az Igazgatóság azon tagjai közül kerülnek ki, akik a Társasággal munkaviszonyban nem állnak.