

HR-02-2025-U01 számú vezérigazgatósági utasítás

A Magyar Cofidis Bank Zrt. javadalmazási politikájáról a Bank azonosított (MRT) munkavállalóra vonatkozóan

Felelős egység	Humánpolitikai Igazgatóság
Folyamat	Human Resources
Utasítás szintje	3. szint
Utasítás típusa	Vezérigazgatósági utasítás
Utasítás személyi hatálya	A Magyar Cofidis Bank Zrt. valamennyi azonosított ¹ (MRT/SMP) munkavállalójára kiterjed
Alkalmazás módja	A Bank által meghatározott utasítás
Készítette	Csehné Tóth Beáta, Senior HR kontrolling felelős
Ellenőrizte	Bogosi Edit, Humánpolitikai igazgató
Jóváhagyta	Felügyelő Bizottság FB 20/2025 (03.31.) számú határozata.
Utasítás státusza	<i>Validált</i>
Jóváhagyás dátuma	2025.03.31.
Publikáció napja	2025.04.01.
Hatályba lépés napja	2025.04.01.
Következő felülvizsgálat ideje	2026.04.01.
Utasítás elérhetősége	<i>Nyilvános</i>
Anyavállalati utasítások	<i>n/a</i>
Kapcsolódó helyi utasítások	<i>A mindenkor hatályos:</i> - <i>Szervezeti és Működési Szabályzat</i> - <i>Cafeteria Szabályzat</i> - <i>A gépjárművek üzemeltetésének szabályairól</i> - <i>Telefonhasználat szabályairól</i>

¹ Azonosított munkavállaló: az a munkavállaló, akinek a szakmai tevékenysége a Hpt., valamint a 2021/923/EU felhatalmazáson alapuló rendeletben meghatározott kritériumokkal – és adott esetben az intézmény által meghatározott kritériumokkal – összhangban jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára.

	- A Magyar Cetelem Zrt. által nyújtott dolgozói hitelek szabályzata - A Humánpolitikai Igazgatóság adatkezelési és archiválási elvei és szabályai - Etikai Kódex - Magyar Cofidis Bank Zrt. juttatási alapelvei és eljárásai - Belső adatvédelmi szabályzat - A munkavállalók által elkövetett kötelezettségszegés esetén alkalmazható felelősségre vonás eljárásrendje - Kötelezettségvállalási és aláírási szabályzat - Iratkezelési és általános archiválási utasítás - A vezető tisztségviselők és kulcspozíciót betöltő munkavállalók alkalmasságának vizsgálatáról és kinevezéséről szóló szabályzat
Jogszabályi kapcsolatok	- 2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról (Hpt.) - 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.) - Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.) - Az Európai Parlament és Tanács 575/2013/EU rendelete (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról - A Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendelete (2021. március 25.) az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvének a vezetői felelősség, az ellenőrzési funkciók, a lényeges szervezeti egységek és az intézmény kockázati profiljára gyakorolt jelentős hatás meghatározására vonatkozó kritériumokat megállapító, valamint az intézmény kockázati profiljára az irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében említett munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák szakmai tevékenységeinek hatásával összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló szakmai tevékenységeket végző munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák azonosítására vonatkozó kritériumokat megállapító szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről - EU szabályozási technikai standard a kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorlók vonatkozásában javadalmazási aspektusból - EBA/RTS/2020/05 - A Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 12.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az intézmény folyamatos működés melletti hitelminősítési besorolását megfelelően tükröző, a javadalmazás változó összetevőjébe beszámítható eszközosztályokat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről - EBA/GL/2015/22 - a 2013/36/EU irányelv 74. cikkének (3) bekezdésében és 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott megbízható javadalmazási politikáról, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke szerinti nyilvánosságra hozatalról - EBA/GL/2016/06 – iránymutatások a lakossági banki termékek értékesítéséhez és lakossági banki szolgáltatások nyújtásához kapcsolódó javadalmazási szabályokról és gyakorlatokról - 2019/878/EU irányelv (CRD V), Az Európai Parlament és Tanács (EU) irányelve (2019. május 20.) a 2013/36/EU irányelvnek a mentesített szervezetek, a pénzügyi holding társaságok, a vegyes pénzügyi holding társaságok, a javadalmazás, a felügyeleti intézkedések és hatáskörök, valamint a tőkefenntartási intézkedések tekintetében történő módosításáról - Az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2016/679/EU rendelete (általános adatvédelmi rendelet, GDPR) - 39/2014. (X. 9.) MNB rendelet a teljesítmény-javadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról

	- A Magyar Nemzeti Bank 12/2022. (VIII.11.) számú ajánlása a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról - 13/2018. (II.6) számú MNB Ajánlás a lakossági banki termékek és szolgáltatások értékesítéséhez kapcsolódó javadalmazási politikáról és az ezzel kapcsolatos belső eljárási szabályokról - 4/2022. (IV.8.) számú MNB ajánlás a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról - 2014. évi XXXVII. törvény (Szantv.) a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről - Európai Bankhatóság (EBH) EBA/GL/2021/04. számú iránymutatása (EBH iránymutatás) a 2013/36/EU irányelv szerinti megbízható javadalmazási szabályokról
Előző verzió száma	HR-02-2024-U02
Előző verzió hatályba lépésének dátuma	<i>2024.12.20</i>

TARTALOMJEGYZÉK

I	Általános rendelkezések	5
I.1	Utasítás célja	5
I.2	Meghatározások	5
I.3	A javadalmazási politika alapelvei	7
II	Ügyviteli rendelkezések	9
II.1	A szabályozás kialakítása, végrehajtása és ellenőrzése	9
II.2	Alanyi hatály	10
II.3	Tárgyi hatály	10
II.4	A teljes javadalmazás felépítése, javadalmazási elemek	10
II.4.1	Az alapjavadalmazás elemei	10
II.4.2	Teljesítményjavadalmazás	12
II.5	A kiemelt személyek meghatározásának szabályai, kiemelt személyek köre	15
II.6	A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalók és vezető állású munkavállalók teljesítményjavadalmazásával kapcsolatos különös szabályok	19
II.6.1	Egyéni bónusz (RVI)	19
II.6.2	Az MRT, azaz azonosított munkavállalók teljes javadalmazásán belül az alapjavadalmazás és a teljesítményjavadalmazás aránya	21
II.6.3	A teljesítményjavadalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei	21
II.6.4	A munkaviszony megszűnése esetére járó juttatások megállapításának, mértékének és kifizetésének szabályai	24
II.7	Csökkentés és visszakövetelhetőség	25
II.8	Érdekkonfliktusok elkerülését célzó rendelkezések	27
II.8.1	Összeférhetetlenség	27
II.8.2	Tiltott fedezeti ügyletek, szerződések	27
II.9	Dokumentáció és kommunikáció	28
III	Kockázat	28
IV	Kontroll	28
V	Képzés	29
VI	Archiválás	29
VII	Adatvédelmi érintettség	29
VIII	Ügyfélérdek védelem	29
IX	IT érintettség	29
X	Záró rendelkezések	30
XI	MELLÉKLET	31

Összefoglaló

Jelen utasítás célja, hogy meghatározza Magyar Cofidis Bank Zrt. (a továbbiakban: Bank) teljesítmény-javadalmazási elveit és szabályait az Anyavállalat normái szerint, valamint a vonatkozó magyar és európai uniós jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően.

FŐBB VÁLTOZÁSOK AZ ELŐZŐ VERZIÓHOZ KÉPEST

- A tulajdonos változással összefüggő módosítások
- Azonosított munkavállalók (MRT) pozíciójának kiegészítése
- Egyéni célok teljesülése mértékének meghatározása
- Törvényi pontosítások
- Kollektív célok felülvizsgálata

I Általános rendelkezések

I.1 UTASÍTÁS CÉLJA

Jelen utasítás célja, hogy - az Anyavállalat normái, valamint a vonatkozó magyar és európai uniós jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően - a Bank vállalatirányítási rendszerének szerves részeként rögzítse az MRT, azaz azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozó javadalmazási elveket, szabályokat, továbbá, hogy ezen munkavállalókra irányadó teljesítmény-javadalmazási és kockázati kiigazítási mechanizmusokat határozzon meg annak érdekében, hogy az MRT, azonosított munkavállalók javadalmazása összhangban legyen a Bank kockázati profiljára gyakorolt hatással. Ezen javadalmazási elvek célja, hogy elősegítsék a biztonságos és prudens működést, amely összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, Bankunk üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.

I.2 MEGHATÁROZÁSOK

Alulreprezentált nem: A kevésbé reprezentált férfi vagy női nem.

Bank: Magyar Cofidis Bank Zrt.

Előzetes kockázati korrekció: A teljesítmény-javadalmazásra felhasználható javadalmazási keretösszeg meghatározása során alkalmazott módszer, amely biztosítja a Bank által folytatott tevékenységgel kapcsolatos fennálló és/vagy potenciális kockázatok teljes körének figyelembevételét.

Halasztási időszak: A teljesítmény-javadalmazás elszámolása vonatkozásában az értékelt év végét követő késleltetés időtartamát jelenti.

Utólagos kockázati korrekció: A teljesítmény-javadalmazás mértéke és a Bank által vállalt kockázatok közötti összhang biztosítása érdekében végzett kiigazítási módszer, amely az

előzetes kockázati korrekció által esetlegesen figyelembe nem vett kockázatok hatását is érvényesíti.

Kompenzációs Bizottság: Tagjai a Vezérigazgató, a Pénzügyi igazgató, valamint a Humánpolitikai igazgató. A Bizottság összehívásáért, működéséért a Humánpolitikai igazgató felel. Feladatait részletesen a mindenkor hatályos „*A Magyar Cofidis Bank Zrt. juttatási alapelvei és eljárásai*” című vezérigazgatósági utasítás tartalmazza.

Lényeges szervezeti egység: Az 575/2013/EU rendelet 142. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában² meghatározott olyan szervezeti egység, amely megfelel az alábbi kritériumok bármelyikének:

- a) a 2013/36/EU irányelv 73. cikkében említettek szerint az intézmény belső tőkéjének elosztásában legalább annak 2%-át kitevő belső tőkét képvisel, vagy az intézmény más módon értékeli úgy, hogy az egység lényeges hatást gyakorol az intézmény belső tőkéjére;
- b) a 2014/59/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv³ 2. cikke (1) bekezdésének 36. pontjában meghatározott fő üzletág⁴.

MRT (azonosított munkavállaló): Material Risk Taker. Az a munkavállaló, akinek a szakmai tevékenysége a Hpt., valamint a 2021/923/EU Rendeletben meghatározott kritériumokkal – és adott esetben az intézmény által meghatározott kritériumokkal – összhangban jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára.

„Négy szem” elv: A tevékenység elvégzésének az azt elvégzőtől független másik személy által történő felülvizsgálata, ellenőrzése.

Ügyvezetői Bizottság (Executive Committee-EXCO): A Bank mindenkor hatályos „*Szervezeti és Működési Szabályzat*” vezérigazgatósági utasításában foglaltak szerint.

Vezetői felelősség: Olyan helyzet, amelyben egy munkavállaló:

- a) egy szervezeti egység vagy ellenőrzési funkció vezetője, és közvetlen elszámolási kötelezettséggel tartozik a vezető testület egészének, a vezető testület egy tagjának vagy a felső vezetésnek;
- b) a 2021/923 EU Rendelet 5. cikk a) pontjában meghatározott funkciók egyikének vezetője⁵;
- c) az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 146. pontjában meghatározott nagy méretű intézmény alárendelt szervezeti egységének vagy alárendelt ellenőrzési funkciójának

² „üzleti egység”: bármely különálló szervezeti vagy jogi egység, üzletág, földrajzi hely;

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/59/EU irányelve (2014. május 15.) a hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállítását és szanálását célzó keretrendszer létrehozásáról és a 82/891/EGK tanácsi irányelv, a 2001/24/EK, 2002/47/EK, 2004/25/EK, 2005/56/EK, 2007/36/EK, 2011/35/EU, 2012/30/EU és 2013/36/EU irányelv, valamint az 1093/2010/EU és a 648/2012/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról (HL L 173., 2014.6.12., 190. o.).

⁴ „fő üzletágak”: azok az üzletágak és a hozzájuk kapcsolódó szolgáltatások, amelyek egy intézmény vagy csoport – amelynek az intézmény részét képezi – fő bevételi vagy nyereségforrását jelentik, illetve az új befektetésekből származó bevételek jelenértékének jelentős részét képviselik.

⁵ i. jogi ügyek; ii. a számviteli politikák és eljárások megbízhatósága; iii. pénzügyek – ezen belül adózás és költségvetés; iv. gazdasági elemzés végzése; v. a pénzművelet és terrorizmusfinanszírozás megelőzése; vi. humán erőforrás; vii. a javadalmazási szabályok kialakítása vagy végrehajtása; viii. informatika; ix. információbiztonság; x. az (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet (7) 30. cikkének (1) bekezdésében említett kritikus vagy fontos funkciókra vonatkozó kiszervezési megállapodások igazgatása;

vezetője, és egy olyan munkavállalónak számol be, aki az a) pontban említett felelősségi körökkel rendelkezik.

Visszatartási időszak: Azon időszak, amikor a már megszolgált teljesítmény-javadalmazás odaítélése megtörténik, de a jogosult rendelkezési joga a javadalmazási eszköz felett korlátozott. A visszatartási időszak független a halasztási időszaktól.

1.3 A JAVADALMAZÁSI POLITIKA ALAPELVEI

A Bank mind az intézményi, mind a személyi kör tekintetében alkalmazza az arányosság elvét a javadalmazás eszközeire, módjára és időbeli ütemezésére vonatkozóan. A Bank az arányosság elvének érvényre juttatását célzó jogszabályok előírásával összhangban eljárva:

- a Hpt. 117.§-ának (6) bekezdése alapján – figyelemmel arra, hogy a Bank nem minősül a mérlegfőösszeg tekintetében legalább öt százalék piaci részesedéssel rendelkező hitelintézetnek – javadalmazási bizottságot nem állít fel.
- A Hpt. 119.§ (5) bekezdésében írtak alapján – figyelemmel arra, hogy a Bank nem minősül az 575/2013/EU rendelet 4. cikk (1) bekezdés 146. pontjában meghatározott nagy méretű hitelintézetnek, és az egyedi alapon számított, előző négy év végi mérlegfőösszegének átlaga nem haladja meg az ezerötszáz-milliárd forintot – nem alkalmazza a teljesítmény-javadalmazás eszközeinek arányára, a halasztási időszak hosszára és a nem kötelező nyugdíjuttatások visszatartására vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket [Hpt. 118.§ (11) és (12) bekezdése és 119.§ (4) bekezdés].
- A Bank az Anyavállalat elvárásai és írásbeli rendelkezése esetén, az Anyavállalat által kijelölt, kiemelt személyként azonosítottak vonatkozásában alkalmazhatja a teljesítmény-javadalmazás eszközeinek arányára és a halasztási, visszatartási időszakra vonatkozó rendelkezéseket azzal, hogy ez esetekben a teljesítmény-javadalmazás Anyavállalat által meghatározott része – eltérő Anyavállalati rendelkezés hiányában a teljesítmény-javadalmazás 40 %-a legalább négyéves halasztási időszak alatt elosztva, a visszatartási időszak alkalmazásával kerül kifizetésre. Abban az esetben, ha a Bank alkalmazza az eszközök arányára és a halasztási, visszatartási időszakra vonatkozó rendelkezéseket, úgy fő szabályként a halasztási és visszatartási feltételek alól azon személyek kerülnek mentesítésre, akiknek az éves teljesítmény-javadalmazása nem haladja meg tizenhétmillió-ötszázezer forint és a teljesítmény-javadalmazás a munkavállaló teljes éves javadalmazásának legfeljebb az egyharmada.

A Bank elkülöníti az alapjavadalmazást⁶ és a teljesítményjavadalmazást, és jelen szabályzatban határozza meg a teljes javadalmazáson belül az alapjavadalmazás és a teljesítmény-javadalmazás arányát. Az alapjavadalmazás és a teljesítmény-javadalmazás arányának meghatározása oly módon történik, hogy megfelelően tükrözze az irányított szervezet funkcióját, méretét és összetettségét, és legyen összhangban a versenypiaci

⁶ Hpt. 6.§ (1) 1. alapjavadalmazás: a javadalmazás azon része, amelyet a hitelintézet és a vezető állású személy, munkavállaló közötti szerződésben meghatározottaknak megfelelően a hitelintézet a vezető állású személynek vagy munkavállalónak rendszeresen munkabéreként kifizet, és amely megfelelően tükrözi a tisztség betöltéséhez szükséges szakmai tapasztalatokat és felelősséget, ideértve minden olyan juttatást, amelyet más munkavállaló is megkap.

tendenciákkal, amellyel, hogy a teljesítmény-javadalmazás aránya egyetlen érintett személy esetében sem haladhatja meg az alapjavadalmazás 100 százalékát.

A fent írt korlátozást figyelembe véve az alapjavadalmazás és a teljesítmény-javadalmazás aránya kiegyensúlyozott kell legyen, és az alapjavadalmazás olyan mértékű, hogy rugalmas javadalmazási politika érvényesüljön, ami lehetőséget biztosít arra, hogy adott esetben a teljes javadalmazás kizárólag alap-javadalmazásból álljon.

A Bank javadalmazási politikája összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz a Bank kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására.

A Bank elkötelezett a pozitív társadalmi változások elősegítése mellett, ezért többek között példaértékű vállalként és munkáltatóként kívánunk működni, fenntartható és befogadó munkahelyet kínálva. Ez azt is jelenti számunkra, hogy teljes egyenjogúságot biztosítunk a diverzitás megőrzése mellett; példamutató vezetői folyamatok által rugalmas szervezetet fejlesztünk, amely figyelembe veszi a munkavállalók elvárásait. Ennek megfelelően a nők és férfiak közötti egyenlőség és az „egyenlő munkáért egyenlő bér” alapelvét érvényre juttatjuk, csupán a nemből adódó bérkülönbség nem azonosítható. A Bank javadalmazási politikája a **nemek szempontjából tehát semleges**. Alulreprezentált nem, azaz kevésbé reprezentált férfi vagy női nem a Banknál nem megfigyelhető. A **bérek objektív meghatározásához**, és ahhoz, hogy a munkatársakat az egyenlő munkáért vagy az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásban részesítsük, munkaköri besorolási rendszert is alkalmazunk, hogy átlátható módon rendszerezzük a munkaköröket és azok értékelésével a munkakörök egymáshoz viszonyított értékén alapuló méltányos munkaköri és bérezési struktúrát tudjunk biztosítani, valamint a munkakörök elnevezése alapján értelmezhető legyen azok elhelyezkedése a munkaköri rendszerben. A munkaköri **besorolási rendszerünk a Korn/Ferry Hay módszertanán alapszik**. A Hay módszertan egy nemzetközileg alkalmazott eljárás, mely egy egységes értékelési folyamatot és módszertant használ és amely jelenleg a legelterjedtebb munkaköri rendszer Magyarországon. Ezt a munkaköri besorolást, bérkülönbségeket, bérszinteket évente felülvizsgáljuk így biztosítva, hogy mind az MNB, mind az Anyavállalat elvárásainak megfeleljen a Bank.

A teljesítmény-javadalmazás egyes eszközeinek meghatározása az érintett munkavállalókat a Bank hosszú távú eredményes működésére kívánja ösztönözni, és lehetőséget ad a kockázatok alapján történő utólagos korrekciókra, valamint az elszámolt/kifizetett teljesítmény-javadalmazás visszakövetelésére is. A teljesítmény-javadalmazás 100 százalékára csökkentési, illetőleg visszakövetelési szabályok alkalmazandók a jelen szabályzatban előírt rendelkezések szerint.

A teljesítmény-javadalmazás előre meghatározott követelmények teljesüléséhez kötött. A Hpt. 120. § (1) bekezdésének hatálya alá tartozó (hitelintézet ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói, ideértve a belső kontroll feladatokat ellátó munkavállalókat is) személyi kör kivételével a szakmai tevékenységükkel a Bank kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló, valamennyi munkavállaló esetében a teljesítmény-javadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménymérés alapját képező, banki szintű kollektív célkitűzések egységesen kerülnek meghatározásra.

A teljesítmény-javadalmazásra a Bank nem vállal kötelezettséget, és a teljesítmény-javadalmazás nem képezi részét a jövőbeli javadalmazási terveknek.

Teljesítmény-javadalmazás csak akkor fizethető, és az érintett személy csak akkor jogosult a teljesítmény-javadalmazásra, ha a Bank pénzügyi helyzete fenntartható, és a Bank, az adott szervezeti egység és az érintett személy teljesítménye azt indokoltá teszi.

A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódik.

A teljesítmény-javadalmazást csökkenteni kell, ha a Bank pénzügyi teljesítménye jelentősen visszaesik vagy negatív, figyelembe véve az aktuális javadalmazást és a csökkentési vagy visszakövetelési szabályokat.

A teljesítmény-javadalmazás kifizetése nem eredményezheti a Hpt.-ben, továbbá a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban, és az 575/2013/EU rendeletben meghatározott követelmények nemteljesítését, továbbá, hogy a Bank nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét. Kifizetéskor a Bank nem alkalmaz olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a javadalmazási politika elveinek teljesülésével.

II Ügyviteli rendelkezések

II.1 A SZABÁLYOZÁS KIALAKÍTÁSA, VÉGREHAJTÁSA ÉS ELLENŐRZÉSE

A javadalmazási politika elveit – ideértve az azonosítási folyamatra vonatkozó politikát is – a Hpt. 117. § (5) bekezdése alapján a Bank Felügyelő Bizottsága fogadja el és vizsgálja felül szükség szerinti időközönként, de legalább évente, amely magába foglalja azt is, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges-e. A jelen szabályzat mellett a Felügyelő Bizottság javadalmazási politikával kapcsolatos hatásköreit és feladatait, valamint a Felügyelő Bizottsággal szemben a javadalmazási politikával összefüggésben támasztott szakmai követelményeket a Bank Alapító Okirata, a mindenkor hatályos „*Szervezeti és Működési Szabályzat*” vezérigazgatósági utasítás és a Felügyelő Bizottság ügyrendje tartalmazza. Az Anyavállalat Központi Humánpolitikai részlege jóváhagyásával a Bank Humánpolitikai igazgatója felelős a Javadalmazási Politika előterjesztéséért a Felügyelő Bizottság részére, amely felelős az II. 5 pontban megjelölt, érintett munkavállalók javadalmazásának felügyeletéért. Az érintett munkavállalók esetében a kompenzációs keretekre és az egyéni kompenzációs csomagokra az Anyavállalat Központi Humánpolitikai részlege jóváhagyásával a Bank Humánpolitikai igazgatója tesz javaslatot a Felügyelő Bizottság részére.

A Bank Igazgatósága felel a javadalmazási politika végrehajtásáért, amelyet legalább évente a Bank Belső Ellenőrzése ellenőriz. Az ellenőrzés szempontrendszerének biztosítania szükséges, hogy értékelhető legyen, hogy a javadalmazási politika:

- a szándéknak megfelelően működik-e – különösen az, hogy a javadalmazási kifizetések megfelelőek-e, valamint azt, hogy a Bank kockázati profilja, hosszú távú céljai és tervei megfelelően tükröződnek-e –, valamint

- összhangban áll-e a nemzeti és nemzetközi előírásokkal, alapelvekkel és normákkal.

Amennyiben az időszakos ellenőrzések azt állapítják meg, hogy a javadalmazási rendszer nem a szándéknak vagy az előírásnak megfelelően működik, úgy a Bank Humánpolitikai Igazgatósága köteles gondoskodni a megfelelő korrekciós terv kidolgozásáról és Felügyelő Bizottság elé terjesztéséről. Jogszabály vagy csoportnorma előírása esetén a korrekciós tervet az Anyavállalat Humánpolitikai részlegének előzetesen jóvá kell hagynia.

II.2 ALANYI HATÁLY

A javadalmazási politika hatálya a jelen szabályzat II.5 pontjában részletezettek szerint a Bank azon munkavállalói kategóriáira terjed ki, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Bank kockázati profiljára, így különösen:

- a vezető állású személyek, beleértve az Igazgatóság belső és külső tagjait, a Felügyelőbizottság tagjait,
- az ellenőrzési feladatokért és a lényeges szervezeti egységekért vezetői felelősséggel tartozó munkavállalók,
- a megelőző évben jelentős mértékű javadalmazásra jogosult munkavállalók, ha teljesülnek a Hpt. 117.§ (2a) bekezdésének ca) és cb) pontjában⁷ előírt feltételek.

[A javadalmazási politika alanyi hatálya alá nem tartozó munkavállalók esetében – a ténylegesen ellátott feladatok figyelembevételével – a teljes javadalmazás a továbbiakban is tartalmaz teljesítményalapú javadalmazást, amelynek fő elvei összhangban állnak a javadalmazási politika alapvető céljával. E személyi körben a teljesítményalapú javadalmazás mértékét, a teljesítménymérés kritériumait, továbbá a teljesítmény-javadalmazás elszámolásának feltételrendszerét a mindenkor hatályos, a „*Magyar Cofidis Bank Zrt. juttatási alapelvei és eljárásai*” című vezérigazgatósági utasítás tartalmazza.]

II.3 TÁRGYI HATÁLY

Jelen szabályzat tárgyi hatálya kiterjed az alanyi hatály alá eső munkavállalók javadalmazási szabályaira azzal, hogy az Igazgatóság, valamint a Felügyelő Bizottság tagjai e tevékenységükért nem jogosultak semmilyen juttatásra.

II.4 A TELJES JAVADALMAZÁS FELÉPÍTÉSE, JAVADALMAZÁSI ELEMEEK

II.4.1 Az alapjavadalmazás elemei

Alapbér

A Bank munkavállalói a munkaszerződésükben rögzített alapbérre jogosultak, amely havi bér formájában kerül meghatározásra.

⁷ ca) A munkavállaló javadalmazása legalább százötvenmillió forint és legalább a vezető állású személyek részére juttatott átlagos javadalmazás, és

cb) a munkavállaló a szakmai tevékenységét valamelyik lényeges szervezeti egységben végzi, és a tevékenysége olyan jellegű, amely jelentős hatást gyakorol az érintett szervezeti egység kockázati profiljára.

Az alapbérek meghatározásánál a Bank figyelembe veszi a banki ágazati jövedelem szinteket.

Az egyéni alapbérek változásának jellemző esetei:

- éves általános bérfejlesztés: évente március és október hónapokra ütemezve, meghatározott szempontok szerint differenciáltan kiosztott béremelési keret,
- előléptetéshez kapcsolódó bérrendezés,
- piaci versenyképesség megőrzését és a megtartást célzó eseti bérkorrekció.

Juttatások

Választható béren kívüli juttatások

A Bank olyan jóléti, szociális juttatási rendszert dolgozott ki, mely az egyéni igényekhez igazodóan többletjuttatást biztosít minden munkavállaló számára, a kereteket az úgynevezett Választható Béren Kívüli juttatási rendszer (mindenkor hatályos „*Cafeteria Szabályzat*” című vezérigazgatósági utasítás, a továbbiakban: CVBK) határozza meg.

A munkavállaló a részére meghatározott összeg nagyságának ismeretében szabadon dönthet, hogy a csomagot képező juttatási tételek közül melyiket veszi igénybe.

Az éves juttatási keretösszeg a munkaviszonyban töltött idő figyelembevételével kerül meghatározásra. A CVBK rendszerben elsősorban kedvező adózású juttatások közül választhatnak a munkavállalók.

Vállalati gépkocsi használat

A Bank a mindenkor hatályos „*A gépjárművek üzemeltetésének szabályairól*” szóló vezérigazgatósági utasításban meghatározott munkavállalói részére vállalati gépkocsit biztosít üzleti-, illetve üzleti és magáncélú használatra.

Mobiltelefon használat

A Bank a mindenkor hatályos „*Telefonhasználat szabályairól*” szóló vezérigazgatósági utasításban meghatározott munkavállalói részére mobiltelefont biztosít üzleti-, illetve üzleti és magáncélú használatra.

Munkavállalók részére nyújtott hitelek

A Bank saját munkavállalói részére esetileg lakás-, illetve más szociális célú kedvezményes dolgozói hitelt nyújthat, a mindenkor hatályos „*A Magyar Cetelem Zrt. által nyújtott dolgozói hitelek szabályzata*” vezérigazgatósági utasításban foglalt szabályok szerint.

Munkavállalók részére nyújtott kiegészítő juttatás munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (ami történhet az Mt. 53. §-a szerinti egyoldalú munkáltatói intézkedéssel korlátozott időtartamban (lásd 2. számú melléklet), illetőleg azon túlmenően is a munkavállaló beleegyezésével munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó megbízó levélben foglaltak idejére a munkavállalót az Mt. szerint illeti meg díjazás: a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt alapbérre jogosult a munkavállaló. Ha a munkavállaló más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, és ennek a feladatellátásnak az időtartama meghatározható, a rendes munkakörétől elkülöníthető, akkor az ellátott munkakörre vonatkozó alapbérre jogosult. Az Mt. előírja, hogy

a munkavállaló alapbére a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén sem lehet kevesebb, mint a munkaszerződés szerinti alapbére.

A munkavállaló a megváltozott munkakörének célja, jellege, felelősségi dimenziójának változására tekintettel két alaphér közötti különbséget figyelembe véve kiegészítő juttatást kaphat. MRT, azaz azonosított munkavállalókra vonatkozóan, megbízás alapján megváltozott munkakör esetére meghatározott alapjavadalmazást kiegészítő összeg mértékének meghatározásáról a Bank Vezérigazgatója dönt a Bank Humánpolitikai Igazgatósága előzetes javaslatának mérlegelését követően.

II.4.2 Teljesítményjavadalmazás

A szakmai tevékenységükkel a Bank kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló munkavállalókra vonatkozó jogszabályi előírásoknak való megfelelés érdekében, a jelen szabályzat hatálya alá tartozó személyi kör – a mindenkor hatályos, a „*Magyar Cofidis Bank Zrt. juttatási alapelvei és eljárásai*” című vezérigazgatósági utasításban rögzítettektől eltérően – kizárólag a jelen szabályzatban írt javadalmazási elemekben részesülhet.

A teljesítmény-javadalmazás fizetésének célja, hogy a munkatársak javadalmazása és a szervezet eredményessége között szorosabb összefüggés legyen. A teljesítményjavadalmazás fizetésének gyakorlata oly módon került kialakításra, hogy a Bank kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására való ösztönzés elkerülése mellett biztosítsa a banki célok és eredmények elérésében nyújtott teljesítmény elismerését, teljesítmény szerint differenciáljon, továbbá jobb teljesítményre és hatékony költséggazdálkodásra ösztönözzön.

A javadalmazási politika legfontosabb alapelve, hogy a teljesítmény-javadalmazás mértékét – a kockázatok előzetes és utólagos értékelése mellett – a Hpt. 120. § (1) bekezdése szerinti kivétellel, minden érintett részére egységesen meghatározott és alkalmazott, banki szintű kollektív célok, valamint az egyéni célkitűzések megvalósulásának szintjéhez köti. A teljesítmény-javadalmazás mértékének megállapítása a célkitűzések együttes értékelése alapján történik.

A teljesítmény-értékelés alapja a Bank hosszú távú teljesítménye, ezért az értékelés többéves időtávra terjed ki, és a teljesítmény-javadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni (ún. garantált teljesítmény-javadalmazás, például: garantált bónusz, belépési bónusz, csatlakozási bónusz, minimum bónusz) csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor, a Felügyelő Bizottság döntése alapján, maximum egy évre lehet. A javaslat Felügyelő Bizottság elé terjesztéséről a Bank Humánpolitikai Igazgatósága köteles gondoskodni. jogszabály vagy csoportnorma előírása esetén az Anyavállalat Központi Humánpolitikai részlege előzetes jóváhagyása mellett. A Bank ugyanannak a munkavállalónak csak egy alkalommal állapíthat meg garantált teljesítmény-javadalmazást. Ezt az elvárást egyaránt kötelező alkalmazni akkor, ha a munkavállaló új szerződést köt ugyanazzal az intézménnyel, és ha az intézménnyel azonos konszolidációs körbe tartozó más intézménnyel köt megállapodást.

Egyéni bónusz (*Rémuneration Variable Individuelle* = RVI)

A javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyi körben az RVI többletteljesítést ösztönző személyes célkitűzéseken alapul, amelyek az egyéni RVI kiírásban kerülnek rögzítésre minden év március 31. napjáig. A banki kollektív célkitűzések – Hpt. 120. § (1) bekezdése szerinti kivétellel történő – egységes alkalmazása biztosításának érdekében a közvetlen vezető köteles ellenőrizni, hogy az RVI kiírásban minden érintett részére ugyanazok a kollektív célok kerültek rögzítésre.

Az egyéni bónusz mértékének meghatározásáról, az MRT-k (azonosított munkavállalók), illetve az Ügyvezető Bizottság (EXCO) tagjai részére járó egyéni bónusz mértékéről a munkavállaló felettesének és a Bank Humánpolitikai Igazgatóságának javaslata alapján a Felügyelő Bizottság dönt, jogszabály vagy csoportnorma előírása esetén az Anyavállalat Központi Humánpolitikai részlege előzetes jóváhagyása mellett. A személyes célkitűzések egyéni és kollektív célokból állnak.

Az előírt teljesítménycélok értékelésére a tárgyév lezárását követően kerül sor.

„Top-up” vagy rendkívüli bónusz

Kivételes teljesítmény esetén – a teljesítmény-értékelés elvégzését követően - kiegészítő juttatás, úgynevezett rendkívüli bónusz fizethető az egyéni RVI-on felül. A rendkívüli bónusz csak akkor adható, ha a munkavállaló az egyéni RVI-jában meghatározott elvárásokon felül kivételes teljesítményével elősegíti a Bank céljainak elérését. A rendkívüli bónuszt – az EXCO tagok és azonosított munkavállalók kivételével - a Kompenzációs Bizottság hagyja jóvá. EXCO tagok és azonosított munkavállalók részére az anyavállalati iránymutatás mellett, a munkavállaló felettesének és a Bank Humánpolitikai Igazgatóságának az Anyavállalat Központi Humánpolitikai részlege által jóváhagyott előterjesztése szerint, a Bank a Felügyelő Bizottság döntése alapján juttathat rendkívüli bónuszt. A rendkívüli bónusz odaítélése, mértéke és kifizetésének ütemezése nem sértheti a javadalmazási politika elveit és előírásait.

Kulcsmunkavállalók megtartását célzó bónusz

Anyavállalati iránymutatás mellett - a munkavállaló felettesének és a Bank Humánpolitikai Igazgatóságának az Anyavállalat Központi Humánpolitikai részlege által jóváhagyott előterjesztése szerint, a Bank a Felügyelő Bizottság döntése alapján juttathat kulcsmunkavállalóinak ún. megtartó bónuszt, melynek mértékéről, kifizetésének módjáról és ütemezéséről az adott megtartó bónusz odaítélésekor esetenként határoz.

Annak értékelésekor és mérlegelésekor, hogy helyénvaló-e a megtartási bónusz azonosított munkavállalók számára történő megállapítása, a Bank legalább a következőket veszi figyelembe:

- a) azok a problémák, amelyek miatt felvetődik annak kockázata, hogy bizonyos munkavállalók az intézmény elhagyása mellett döntenek;
- b) azok az okok, amelyek miatt kritikus jelentőségű, hogy az intézmény megtartsa az adott munkavállalót;
- c) annak következményei, ha a munkavállaló elhagyja az intézményt; és
- d) a megállapított megtartási bónusz összege szükséges és arányos-e az adott munkavállaló megtartásához.

A megtartó bónusznak tehát olyan feltételeken kell alapulnia, amelyek eltérnek a változó javadalmazás más részeire alkalmazott teljesítményfeltételektől, és valamilyen megtartási feltételt és meghatározott teljesítményfeltételeket foglalnak magukban. Megítélésének

indokának fennállását, időtartamát, kezdő és záró időpontját és a kulcsmunkavállalók megtartásához fűződő banki érdeket dokumentálni szükséges, és annak megőrzéséről a Bank Humánpolitikai Igazgatósága gondoskodik.

A megtartó bónusz nem alkalmazható a nem megfelelő teljesítmény vagy a Bank pénzügyi helyzete miatt ki nem fizetett teljesítmény-javadalmazás kompenzálása céljából, valamint csak abban az esetben állapítható meg, ha nem áll fenn semmilyen indok, amely olyan helyzethez vezetne, amelyben a megtartási bónuszt nem lenne helyénvaló megállapítani, például a szabályok jelentős megsértése, köteleességszegés vagy egyéb mulasztások az adott munkavállaló részéről. A megtartó bónuszt a megtartási időszak lejártát, vagy a megtartási feltétel teljesülését követően lehet juttatni.

A megtartó bónusz **változó javadalmazásnak, azaz Hpt. alapján teljesítmény javadalmazásnak minősül**, és ezért meg kell felelnie a teljesítmény-javadalmazásra vonatkozó követelményeknek. **A teljesítmény- és alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor a megtartó bónuszt teljesítmény-javadalmazásként kell figyelembe venni.**

A megtartó bónusz minden esetben legfeljebb egy évre terjed ki, és annak odaítélése, mértéke és kifizetésének ütemezése nem sértheti a javadalmazási politika elveit és előírásait. Több megtartó bónusz ugyanazon munkavállaló számára csak kivételes esetben lehetséges. Egnél több megtartási bónusz csak különböző időpontokban fizethető ki.

Megbízás alapján meghatározott teljesítmény alapú juttatás

Az azonosított munkavállaló egyéni megbízás alapján a célnak megfelelően elnevezett megbízólevélben (2. számú melléklet) meghatározott időszakra és cél elérése esetén jogosult lehet a megbízólevélben meghatározott összegű, teljesítmény alapú juttatásra. Azonosított munkavállalókra vonatkozóan az egyéni megbízás megvalósulása esetén járó teljesítmény alapú juttatás mértékének, illetőleg összegének meghatározásáról a Bank Vezérigazgatójadönt a Bank Humánpolitikai Igazgatósága előzetes javaslatának mérlegelését követően és az Anyavállalat Humánpolitikai részlegének előzetes jóváhagyása mellett

Az előírt teljesítménycélok elérésének értékelésére a megbízásban meghatározott időszak lezárását követően kerül sor.

A megbízás alapján meghatározott teljesítmény alapú juttatás célja lehet különösen:

1. Projekt megvalósítás, amely a munkakörön felül további felelősséget, munkaszervezést igényel
2. Második munkakör betöltés esetén, a munkakör idejére az Mt.-ben kötelezően előírtakon túli díjazáshoz társított célkitűzés
3. Megváltozott munkakörhöz igazodóan, a munkakör betöltésének idejére, az alapbér kompenzáció mellé társított célkitűzés

II.5 A KIEMELT SZEMÉLYEK MEGHATÁROZÁSÁNAK SZABÁLYAI, KIEMELT SZEMÉLYEK KÖRE

A Bank kockázat-vállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók körébe azok tartoznak, akiknek tevékenysége és a Bank eredményei és vállalt kockázatai, a Bank kockázati profilja között lényeges összefüggés mutatható ki.

A javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyi kör meghatározása egyrészt a Bank tevékenységeinek, funkcióinak mérlegelése, másrészt az egyes szervezeti egységek vezetőinek, illetőleg munkavállalóinak az alábbi szempontok szerinti vizsgálata alapján történik:

- a hierarchiában elfoglalt pozíció, senioritás,
- pozícióhoz kötött egyedi, illetve kollektív döntéshozatali jogosultság,
- az adott tevékenység jellege, komplexitása,
- az adott tevékenység ellátását biztosító felügyelet foka, rendszeressége,
- az üzletágak üzleti modellje.

A Hpt. rendelkezéseivel összhangban, továbbá a 2021/923 EU (2021. március 25.) Rendelet, valamint a Bank mindenkor hatályos „*Szervezeti és Működési Szabályzat*”-ában leírt feladatok és felelősségi körök alapján, különösen a 2021/923 EU Rendelet 5. cikkében meghatározott minőségi kritériumok vonatkozásában a Bank - az érintett szervezetek bevonásával - minden évben, illetőleg soron kívül minden olyan esetben, amikor a kiemelt személyek körében munkaviszonyt érintő változás történik, felülvizsgálja az érintett munkavállalók („kiemelt személyek”) listáját, majd kommunikálja az Anyavállalat felé. A Bank Humánpolitikai Igazgatósága az Anyavállalat jóváhagyását követően nyilvántartást készít az azonosítási folyamat eredményéről.

A Bank az azonosítási folyamatról olyan dokumentációt készít (lásd 3. számú melléklet), amely alapján megállapítható, hogy milyen módon azonosította a munkavállalókat a 2021/923 EU Rendeletben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumok, valamint a Bank által esetlegesen alkalmazott bármely más kiegészítő kritériumok alapján. Az azonosítás egyértelmű, következetes és megfelelően dokumentált voltáért a Bank Humánpolitikai Igazgatósága felelős.

A munkavállalók beazonosításával kapcsolatos dokumentáció legalább a következő információkat foglalja magába:

1. az önértékelés alapját képező indokolást, valamint az önértékelés alkalmazási körét;
2. a Bank üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok, kockázati profil értékelésére használt megközelítést, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;
3. a Banknál (leányvállalatoknál, fióktelepeknél) dolgozó személyek értékelésének módját;
4. a beazonosítási folyamat kialakításába, felügyeletébe, felülvizsgálatába és alkalmazásába bevont különböző vállalati testületek és belső funkciók feladatait és felelősségi köreit;
5. az azonosítási folyamat eredményét;
6. az azonosított munkavállalók számát, beleértve az első alkalommal azonosított munkavállalók számát;
7. az adott munkakörrel kapcsolatos felelősségi köröket és tevékenységeket;

8. az azonosított munkavállalók nevét vagy más egyedi azonosítóját, valamint
9. a Bankon belüli üzleti területekhez való sorolást, illetve az előző év önértékelésének eredményeivel történő összehasonlítást;
10. azokat a munkavállalókat, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint a 2021/923 EU Rendelet 6. cikkének (2) bekezdésével összhangban nem gyakorol jelentős hatást a Bank kockázati profiljára.

A Bank a 10. pont alatti értékeléseket megfelelő – a kivételek alapját képező indokolást is tartalmazó – módon dokumentálja. A Bank Humánpolitikai Igazgatósága a dokumentációt legalább öt évig őrzi.

A Bank a javadalmazási politikán belül az alábbi kritériumok mindegyikét kötelezően alkalmazza annak meghatározásához, hogy a munkavállalók szakmai tevékenységei jelentős hatást gyakorolnak-e valamely lényeges szervezeti egységének kockázati profiljára:

- a lényeges szervezeti egység kockázati profilja;
- a kockázatok jellegének és szintjének fedezésére szolgáló belső tőke eloszlása, a 2013/36/EU irányelv 73. cikkében említettek szerint⁸;
- a lényeges szervezeti egység kockázati limitjei;
- a Bank által a 2013/36/EU irányelv 74. cikkével összhangban a lényeges szervezeti egység kockázatainak azonosítására, kezelésére és felügyeletére alkalmazott kockázati és teljesítménymutatók;
- a Bank által a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének a) és b) pontjával összhangban meghatározott releváns teljesítménykritériumok;
- az érintett lényeges szervezeti egységhez tartozó munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák feladat- és hatásköre.

A Bank a javadalmazási politika alá vont személyi kört a következők szerint azonosítja:

⁸ Belső tőke: Az intézményeknek megalapozott, hatékony és átfogó stratégiákkal és eljárásokkal kell rendelkezniük, amelyekkel folyamatosan értékelik és fenntartják a belső tőke azon összegét, fajtáját és eloszlását, amelyet megfelelőnek tartanak az olyan jellegű és szintű kockázatok fedezésére, amelyekkel szembesülnek vagy szembesülhetnek. E stratégiákat és eljárásokat rendszeresen belső felülvizsgálatnak kell alávetni annak érdekében, hogy átfogóak és az érintett intézmény tevékenységeinek jellegével, nagyságrendjével és összetettségével arányosak maradjanak.

1. csoport: érintett személyek a Hpt. – a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (3) bekezdésével összhangban megállapított⁹ – 117.§ (2a) bekezdésének rendelkezései¹⁰ alapján;
2. csoport: a Bank a 2021/923 EU Rendelet előírásának megfelelően azon munkavállalókat/ munkavállalói kategóriákat is azonosítja a kockázati profiljára az 1. csoportba tartozó személyek által gyakorolt hatással összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló munkavállalóként/munkavállalói kategóriaként, akik megfelelnek a 2021/923 EU Rendeletben meghatározott minőségi vagy mennyiségi kritériumok bármelyikének. MRT-nek, azaz azonosított munkavállalónak kell tekinteni azokat a munkavállalókat, akik esetében a minőségi kritériumok közül egy vagy több teljesül.
Amennyiben a 2021/923 EU Rendeletben meghatározott mennyiségi kritériumok teljesülnek, úgy a munkavállalókat szintén MRT, azaz azonosított munkavállalónak kell tekinteni, kivéve, ha a Bank a 2021/923 EU Rendelet 6. cikk (2) bekezdését alkalmazza. A 2021/923 EU Rendelet 6. cikk (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott kritériumokkal összefüggésben a 6. cikk (2) bekezdésének¹¹ alkalmazásához az **MNB előzetes jóváhagyására van szükség**. Az MNB előzetes jóváhagyásának feltétele, hogy az intézmény bizonyítani tudja az érintett 6. cikk (2) bekezdésben meghatározott feltételek egyikének a teljesülését.

⁹ (3) Azon munkavállalói kategóriákba, akiknek a szakmai tevékenységei lényeges hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára, legalább a következők beletartoznak:

- a) a vezető testület és a felső vezetés valamennyi tagja;
- b) az intézmény ellenőrzési feladataiért és lényeges szervezeti egységeiért vezetői felelősséggel tartozó munkavállalók;
- c) az előző pénzügyi évben jelentős mértékű javadalmazásra jogosult munkavállalók, amennyiben a következő feltételek teljesülnek:
 - i. a munkavállaló javadalmazása eléri vagy meghaladja az 500 000 EUR-t és eléri, vagy meghaladja az a) pontban említett intézményi vezető testület és felső vezetés tagjai részére juttatott átlagos javadalmazást;
 - ii. a munkavállaló a szakmai tevékenységet valamelyik lényeges szervezeti egységben végzi, és a tevékenység olyan jellegű, amely jelentős hatást gyakorol az érintett szervezeti egység kockázati profiljára.

¹⁰ „..... azon munkavállalói kategóriákba, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a hitelintézet kockázati profiljára, legalább a következők tartoznak:

- a) a vezető állású személyek,
- b) az ellenőrzési feladatokért és a lényeges szervezeti egységekért vezetői felelősséggel tartozó munkavállalók,
- c) a megelőző évben jelentős mértékű javadalmazásra jogosult munkavállalók, ha teljesülnek a következő feltételek:

- ca) a munkavállaló javadalmazása legalább százötvenmillió forint és legalább a vezető állású személyek részére juttatott átlagos javadalmazás és
- cb) a munkavállaló a szakmai tevékenységét valamelyik lényeges szervezeti egységben végzi, és a tevékenysége olyan jellegű, amely jelentős hatást gyakorol az érintett szervezeti egység kockázati profiljára.

¹¹ Az (1) bekezdésben meghatározott kritériumok [értsd: mennyiségi kritériumok] nem alkalmazandók, ha az intézmény úgy ítéli meg, hogy az adott munkavállaló szakmai tevékenységei nem gyakorolnak jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára, mert a munkavállaló, vagy a kategória, amelybe tartozik, megfelel az alábbi feltételek bármelyikének:

- a) a munkavállaló vagy a munkavállalói kategóriába tartozó személyek csak olyan szervezeti egységben végeznek szakmai tevékenységeket és rendelkeznek hatáskörrel, amely nem minősül lényeges szervezeti egységnek;
- b) a munkavállaló vagy a munkavállalói kategória szakmai tevékenységei a 3. cikkben meghatározott kritériumokat figyelembe véve nem gyakorolnak jelentős hatást valamely lényeges szervezeti egységre.

A javadalmazási politika hatálya alá tartozást – a munkakör változatlanlansága esetén – nem érinti, ha

- az e körbe tartozó személy teljes munkaidejű munkaviszonya részmunkaidős munkaviszonnyá alakul át,
- a határozatlan időre szóló jogviszonya határozott idejűvé alakul, továbbá
- munkaviszony helyett munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján látja el feladatait.

Azon munkavállalókat, akikre a 2021/923 EU Rendelet 5. cikkben meghatározott minőségi kritériumok egy adott pénzügyi év legalább három hónapos időszakán keresztül érvényesek vagy valószínűleg érvényesek, MRT-ként, azaz azonosított munkavállalókként kell kezelni.

A független kockázatkezelési (Risk) és független megfelelési (Compliance) funkciót, az üzleti támogató funkciókat (például jogi, humánerőforrás-funkciókat), valamint a vezető testület illetékes bizottságait a meghatározott feladatokkal összhangban, valamint folyamatosan be kell vonni az azonosítási folyamatba. A Bank biztosítja az azonosítási folyamatba bevont összes belső testület és funkció közötti megfelelő információcserét.

Az érintett munkavállalók nyilvántartását a Bank HR Igazgatósága vezeti és értesíti az új érintett munkavállalókat. Az Anyavállalat irányába fennálló banki adatszolgáltatási kötelezettség megfelelő és naprakész tartalmú teljesítése érdekében a Bank olyan belső eljárást alkalmaz (hatásköri és felelősségi szabályok rögzítése, „négy szem” elv előírása, stb.), ami biztosítja, hogy a javadalmazási politika előírásai mindenkor érvényre jussanak.

A fent meghatározott rendeletek, valamint a Bank mindenkor hatályos „*Szervezeti és Működési Szabályzat*”-ában leírt feladatok és felelősségi körök alapján az érintett munkavállalók:

- Igazgatóság tagjai
- Felügyelőbizottság tagjai
- Vezérigazgató (SMP)
- Pénzügyi igazgató, Vezérigazgató-helyettes
- Operatív igazgató
- Kockázati igazgató
- Jogi igazgató
- Compliance igazgató
- Belső Ellenőr
- Humánpolitikai igazgató
- IT igazgató
- Értékesítési igazgató
- Stratégiai kockázatkezelési osztályvezető
- Működési kockázatkezelési osztályvezető és Fenntarthatósági felelős
- Tervezési és Kontrolling Osztály vezetője
- Könyvelési, likviditáskezelési és ALMT osztályvezető
- ALMT és pénzügyi kockázatkezelési szakértő
- IT Biztonsági felelős

- IT auditor
- Marketing igazgató
- Partnerkapcsolati igazgató

II.6 A BANK KOCKÁZATVÁLLALÁSÁRA LÉNYEGES HATÁST GYAKORLÓ MUNKAVÁLLALÓK ÉS VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK TELJESÍTMÉNY-JAVADALMAZÁSÁVAL KAPCSOLATOS KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

II.6.1 Egyéni bónusz (RVI)

A kiemelt személyként azonosított munkavállalók - kivétel az SMP munkavállalók - egyéni bónuszának célkiírásakor a következő szabályokat kell figyelembe venni:

Az alábbi mutatók teszik ki a célkitűzések 50%-át (Bank kollektív céljai):

- a nem teljesítő hitelek részarányának változása (Defaulted exposure / Total exposure): 10%
- a tőkekövetelmény előírásnak való megfelelés mértéke – a terv szerinti tőkemegfelelési mutató elérése (Regulatory solvency): 30%
- a likviditási kockázatokat mérő mutatószám változása (Liquidity Coverage Ratio - LCR): 15%
- az elért adózás előtti eredmény (Profit before tax) - MCB: 30%
- az elért adózás előtti eredmény (Profit before tax) - Cofidis Group: 15%

A célkitűzések további 50%-a állhat további számszerűsített üzleti mutatókból, egyéni üzleti célokból vagy bármilyen más egyéni célból, amelyet a közvetlen felettes határoz meg.

A kiemelt személyként azonosított belső kontroll funkciókat ellátó munkavállalókra¹² vonatkozó különös szabályok¹³:

A kiemelt személyként azonosított belső kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók listáját és az esetükben alkalmazott célkitűzéseket a Bank Humánpolitikai Igazgatósága a jelen szabályzat II.5 rendelkezéseinek megfelelően dokumentálja, és legalább évente felülvizsgálja annak érdekében, hogy teljesüljenek e személyi kör azonosítására és az esetükben alkalmazott célkitűzésekre irányadó jogszabályi elvárások.

A célkitűzések alapelvei: A belső kontroll funkciókat ellátó munkavállalók teljesítményjavaldalmazásának meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik a

¹² A Magyar Nemzeti Bank 4/2022. (IV.8.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról: 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 jellemzően a kockázatkezelési, a megfelelési és a belső ellenőrzési funkciót foglalják magukban;

¹³ Hpt. 120. § (1) A hitelintézet ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói - ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat is - javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

munkavállalók objektivitását, függetlenségét és tárgyilagosságát, illetve nem teremthet érdekellentétet a tanácsadói szerepkörük, sem pedig felügyeleti és/vagy vezetői feladataik tekintetében.

Az ellenőrzési feladatköröket betöltő alkalmazottak teljesítményhez kötött, illetve alapjavadalmazásának összetételében az alapjavadalmazás kell, hogy túlsúlyban legyen. Amennyiben ezek az alkalmazottak teljesítmény-javadalmazásban is részesülnek, akkor a javadalmazásnak ez a része a feladatkörhöz kapcsolódó célkitűzéseken kell, hogy alapuljon, és azt nem az ilyen alkalmazottak által felügyelt üzleti területek egyedi pénzügyi teljesítménye kell, hogy meghatározza. (Az ellenőrzési feladatköröket betöltő alkalmazottak nem tölthetnek be olyan pozíciót, ahol például egy tranzakció jóváhagyása, a kockázati és pénzügyi ellenőrzési kérdésekre vonatkozó döntések meghozatala, vagy az azzal kapcsolatos tanácsadás közvetlenül kapcsolódhat az ilyen személyek teljesítményalapú javadalmazásának a növeléséhez.) Amennyiben az ellenőrzési feladatköröket betöltő alkalmazottak javadalmazása olyan összetevőt is tartalmaz, amely a Bank egészének a teljesítményén alapul, akkor az összeférhetlenség kockázatának elkerülése érdekében a javadalmazást úgy kell kialakítani, hogy ne álljon fenn érdekellentét az általuk felügyelt szervezeti egységgel, ebből adódóan ezen személyek javadalmazását független módon kell értékelni és meghatározni.

A Humánpolitikai Igazgatóság a kiemelt személyként azonosított, belső kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók tekintetében alkalmazott célkitűzések fenti elvárásoknak való megfelelését alátámasztó elemzéseket köteles elvégezni és megőrizni.

A Felügyelő Bizottság részére hozzáférést kell biztosítani a belső kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók tevékenységéhez kapcsolódó, a javadalmazás kapcsán figyelembe veendő információhoz.

A célok teljesülésének értékelésére a pénzügyi év lezárását követően, legkésőbb a lezárt pénzügyi évet követő év március hónapig kerül sor. A teljesítményértékelést a jelen szabályzatban foglalt különös rendelkezések szerint kell végrehajtani. A fent részletezett konkrét mutatók teljesülését a Bankkal szerződéses viszonyban álló, független könyvvizsgáló köteles igazolni.

Az egyéni változó juttatások elosztása az alábbiak alapján történik:

- annak a szervezeti egységnek a teljesítménye, amelyhez a kérdéses alkalmazott tartozik, és az egyéni teljesítménye (a teljesítményt az elért eredmények és az ezekhez kapcsolódó kockázati szint alapján méri),
- a Compliance és a Kockázatkezelési terület a közvetlen vezető értékelése előtt felülvizsgálja a vonatkozó csoportszintű elvárások teljesítését az érintett munkavállaló részéről,
- értékelések (kötelező éves egyéni értékelés, amelyet a közvetlen vezető bonyolít le), amelyekkel egyidejűleg minősítik:
 - a minőségi eredményeket a meghatározott célokkal kapcsolatban,
 - a szakmailag megfelelő magatartást az értékek, a compliance szabályok, a Etikai Kódex és az Anyavállalat eljárásmod tekintetében
 - hozzájárulást a kockázatkezeléshez, ideértve a működési kockázatot, és
 - adott esetben az érintett munkavállaló vezetői magatartását.

A kötelező éves egyéni értékelés, amelyet a közvetlen vezető bonyolít le, a Bank által megjelölt formátumban és felületen kerülnek rögzítésre. Az értékelés során az egyes célok teljesülésének mértékét százalékos formában kell megadni (pl. 86% vagy 100%). A

teljesítmény-értékelés végső eredményét az egyes célok súlyozott átlaggal számolt átlaga határozza meg, amely nem haladhatja meg a 100%-ot:

A szabályok és eljárások be nem tartása, a csoportszintű compliance és kockázatkezelési elvek tiszteletben tartásával kapcsolatos bármely megállapítás (ide értve a kötelező képzések esedékes határidőn túli elvégzését is, vagy a compliance szabályok és a Bank etikai szabályainak megsértése, melyet a mindenkor hatályos „*Etikai Kódex*” vezérigazgatósági utasítás tartalmaz) a bónusz csökkentését vagy megszüntetését eredményezheti, függetlenül attól, hogy történt-e fegyelmi eljárás, melyről az Anyavállalat Központi Humánpolitikai részlege jóváhagyásával a Bank Humánpolitikai igazgatója javaslata alapján a Bank Felügyelő Bizottsága jogosult dönteni.

A fentiek a Bank által megjelölt felületen teljesítménycélként is megjelenhetnek és értékelésük az alábbi skálán kerül meghatározásra:

Elvárásoknak megfelelt

Mérsékelt gondatlanság került megállapításra

Jelentős kötelezettségszegés került megállapításra

A kettős szankcionálás elkerülésének biztosítása érdekében, abban az esetben, ha a munkáltatói szabályzat be nem tartása, mint vétkes kötelezettségszegés okán a munkavállaló ellen az Mt. 56.§-a alapján hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárás indul, úgy a Banknak a mindenkor hatályos „*A munkavállalók által elkövetett kötelezettségszegés esetén alkalmazható felelősségre vonás eljárásrendje*” című vezérigazgatósági utasításban leírtak szerint kell eljárnia.

II.6.2 Az MRT, azaz azonosított munkavállalók teljes javadalmazásán belül az alapjavadalmazás és a teljesítmény-javadalmazás aránya

A Bank – összhangban eddigi javadalmazási gyakorlatával – a munkakörök értékéhez igazodó, besoroláson alapuló differenciált jövedelemszinteket alkalmaz. A javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyi körben a teljes javadalmazáson belül az alap -és teljesítmény-javadalmazás arányának megállapítására egységesen az alábbiak szerint kerül sor:

- alapjavadalmazás: min 60%
- teljesítményjavadalmazás: max 40%

A Bank a teljes javadalmazás kiszámításakor a változó javadalmazás esetében a következők szerint meghatározott referenciaévet veszi figyelembe: azon pénzügyi évet megelőző év, amelyre vonatkozóan a változó javadalmazást megállapítja.

II.6.3 A teljesítményjavadalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei

Teljesítmény-javadalmazás akkor kerül kifizetésre, és az érintett munkavállaló csak akkor jogosult a teljesítmény-javadalmazásra, ha

- a) a Bank pénzügyi helyzete fenntartható, és

b) a Bank, az érintett szervezeti egység és az érintett munkavállaló teljesítménye azt indokoltá teszi.

A munkavállalót nem illeti meg teljesítmény-javadalmazás abban az esetben, ha munkakörében munkát nem végez, a kitűzött célok megvalósításában tényleges munkavégzés hiányában nem működik közre. Tényleges munkavégzés hiányában a teljesítmény-javadalmazás a munkavállalót abban az esetben sem illeti meg, ha a számára is meghatározott banki célok a közreműködésétől függetlenül, munkatársai többlet erőfeszítései révén megvalósulnak.

Megszűnik a teljesítmény-javadalmazásra való jogosultság, ha a munkaviszony megszüntetése próbaidő alatt, vagy munkáltatói azonnali hatályú felmondással, vagy a munkavállaló magatartásával összefüggő okból munkáltatói felmondással történik.

Az érintett munkavállalók teljesítmény-javadalmazása tekintetében a Bank a Hpt. 119.§ (5) bekezdésében írtak alapján visszavonásig, halasztást nem alkalmaz. A teljesítmény-javadalmazás kifizetésére a tárgyévet követő egy év alatt készpénzben kerül sor, egy részletben.

A teljesítmény-javadalmazás kifizetésének időpontja: adott év március hónap.

Kivételes esetben a tulajdonos elvárásai és írásbeli rendelkezése esetén, az Anyavállalat által kijelölt, kiemelt személyként azonosítottak vonatkozásában a Bank alkalmazza a teljesítmény-javadalmazás halasztására és – az Anyavállalat erre vonatkozó döntése esetén – a visszatartására vonatkozó szabályokat azzal, hogy ilyen esetekben a teljesítmény-javadalmazás az Anyavállalat által meghatározott része – az Anyavállalat eltérő rendelkezése hiányában a teljesítmény-javadalmazás 40 %-a – a tulajdonos eltérő rendelkezése hiányában négyéves halasztási időszak alatt elosztva, az Anyavállalat által előírt visszatartási időszak alkalmazásával kerül kifizetésre készpénzben, valamint indexált készpénzben. Az indexált készpénz rész számítását az Anyavállalat HR szervezete végzi. Az Anyavállalat HR szervezete az általuk meghatározott összeget az erre kialakított belső rendszeren keresztül közli a Bank HR Igazgatóságával.

Amennyiben a kitűzött feltételek 50% és 100% között teljesülnek, úgy a kifizetés ennek arányában valósul meg. 50%-os teljesítés alatt teljesítmény-javadalmazás nem fizethető ki.

A teljesítmény-javadalmazás, valamint a halasztási és visszatartási szabályok alkalmazása esetén az egyes halasztott részletek megszerzésének feltétele, hogy a kifizetés napján teljesüljenek azok a célkitűzések, amelyeket a Bank eredetileg az odaítélés napján határozott meg, mint például az Anyavállalat folyamatos jövedelmezősége.

Ezen feltételek alkalmazásának célja, hogy előmozdítsák

- az adott üzleti évben nyújtott tevékenység következő üzleti évre gyakorolt hatásának tudatosítását,
- az egyéni teljesítményeknek a vállalat stratégiájához és érdekeihez való igazítását.

A teljesítmény-javadalmazás, valamint a halasztási szabályok alkalmazása esetén az egyes éves halasztott részletek – akár visszatartási időszak alkalmazásával történő – kifizetésére

csoportszintű és egyéni teljesítmények értékelésén alapuló, utólagos kockázati korrekciót követően kerülhet sor. A jelen szabályzat II.6.3.1 pontjában, alább rögzített kivételektől eltekintve megszűnik a teljesítmény-javadalmazásra, valamint a halasztási szabályok alkalmazása esetében a teljesítmény-javadalmazás halasztott részleté(ei)re való jogosultság, amennyiben a munkaviszony a kifizetés időpontjában nem áll fenn. Azon munkavállalók, akiket a csoporton belül áthelyeztek vagy nyugdíjba vonultak, jogosultak a kifizetésre – ideértve a halasztott teljesítmény-javadalmazás részletet is –, amennyiben az eredetileg meghatározott feltételek teljesülnek. A határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók – az előírt feltételek teljesülése esetén – jogosultak a bónusz – ideértve a halasztott teljesítmény-javadalmazás részletet is – kifizetésére a határozott időre szóló munkaszerződés megszűnése után is, amennyiben az eredetileg meghatározott feltételek teljesülnek. Ettől érvényesen a Felügyelő Bizottság döntése alapján lehet eltérni.

Az Igazgatóság hoz döntést arról, hogy a II.6.1 bekezdésben leírt mutatószámok hogyan teljesültek, valamint az ezekhez kötődő egyéni bónuszok százalékos mértékéről. A kifizetendő bónusz pontos összegét a Bank Humánpolitikai igazgatójának előterjesztése alapján a Felügyelő Bizottság validálja.

II.6.3.1 A munkaviszonyban bekövetkezett változások esetén a teljesítmény-javadalmazás időarányos kezelésére vonatkozó szabályok

A teljesítmény-javadalmazás időarányos része számolható el a tárgyévben az adott munkakörben eltöltött időszak figyelembevételével az alábbi, munkaviszonyban bekövetkezett évközi változások esetén:

- a/ munkaviszony évközi létesítése,
- b/ határozott idejű munkaszerződés lejáratára,
- c/ a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése,
- d/ munkavállaló jogszerű azonnali hatályú felmondása,
- e/ a munkáltató felmondása esetén, amelynek indoka a munkáltató működési körében merült fel, valamint
- f/ a javadalmazási politika hatálya alá tartozó/nem tartozó munkakörbe történő átirányítás/kiküldetés/kirendelés¹⁴, illetve
- g/ a huzamosabb ideig távollévő – azaz éves szinten legalább 3 hónapig munkát nem végző – munkavállaló részére, amennyiben a célok eléréséhez ténylegesen hozzájárult,
- h/ a munkavállaló nyugdíjassá válása miatti munkaviszony-megszüntetés, valamint
- i/ a munkavállaló halála.

Amennyiben a munkavállaló munkaköre ugyanazon munkáltatónál olyan módon változik, hogy mind a régi, mind az új munkaköre a javadalmazási politika hatálya alá tartozik, akkor az adott év vonatkozásában a teljesítmény-javadalmazás mértékét az adott munkakörre irányadó, rögzített és teljesítmény-javadalmazási arány figyelembe vételével arányosítással kell megállapítani. Halasztási és visszatartási szabályok alkalmazása esetében a korábbi években megszerzett és halasztott módon, akár visszatartási időszak alkalmazásával kifizetésre kerülő teljesítmény-javadalmazás számítási módja és mértéke nem változik.

¹⁴ Mt. szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.

Amennyiben a munkaviszony a fent meghatározott körülmények okán megszűnik és a munkavállaló a teljesítmény-javadalmazás esedékessége előtt elhalálozik, úgy a teljesítmény-javadalmazásra való jogosultságot, ideértve a teljesítmény-javadalmazás halasztott részleteire való jogosultságot is – a jelen szabályzatban írt feltételek teljesülése esetén, és eljárásrend szerint – az elhunyt munkavállaló örökse(i) érvényesítheti(k) azzal, hogy a teljesítmény-javadalmazás elszámolásának konkrét feltételeiről a Felügyelő Bizottság jogosult döntést hozni. A jogosultság érvényesítésének feltétele, hogy az örökös ebbéli minőségét jogerős hagyatékátadó végzéssel igazolja a munkáltató részére.

II.6.4 A munkaviszony megszűnése esetére járó juttatások megállapításának, mértékének és kifizetésének szabályai

A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt kell tükrözzék, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat. Ennek megfelelően nem köthető olyan, a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó megállapodás, amelyben a kifizetés a munkavállaló teljesítményétől független, vagy a munkavállaló tevékenysége, túlzott kockázatvállalása következtében a Banknál keletkezett veszteség ellenére történne. A munkaviszony megszűnése esetén történő kifizetésekre a jelen szabályzatban foglalt előírásokat kell alkalmazni.

A munkaviszony megszűnése esetére járó juttatások köre:

- a/ alaphár a munkaviszony megszüntetéséig,
- b/ a Munka törvénykönyve mindenkor hatályos előírásai alapján járó végkielégítés,
- c/ felmentési időre jutó távolléti díj,
- d/ versenytildmi megállapodás ellentételezése, feltéve, hogy erre vonatkozó szerződés áll rendelkezésre és az arra jogosult olyan nyilatkozatot tesz, amely alapján a versenytildmi kötelezettség hatályban marad a munkaviszony megszűnését követő időtartamban,
- e/ belső szabályzat által biztosított juttatás,
- f/ szerződésbe foglalt egyedi megállapodás alapján járó juttatások,
- g/ a teljesítmény-javadalmazás munkaviszony megszüntetésekor történő elszámolása.

Amennyiben az érintett munkavállaló munkaviszonya megszűnik, úgy a mindenkor hatályos Munka törvénykönyve, illetve Hpt. szerint szükséges eljárni és írásbeli megállapodásban rögzíteni a teljesítmény-javadalmazásra, halasztott teljesítmény-javadalmazásra is kiterjedő elszámolást. Az elszámolásra és kifizetésre az általános szabályok szerint teljesítmény-értékelés alapján, az eredeti ütemezéshez igazodóan kell, hogy sor kerüljön.

A felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések nem minősülnek a javadalmazási politika szerinti végkielégítésnek. A munkaszerződés rendes megszűnése utáni, előre rögzített fix (azaz miután a szerződés szabályszerűen megszűnt, vagy miután azt a munkavállaló az alkalmazandó felmondási idővel összhangban felmondta) kifizetéseket nem kell teljesítmény-javadalmazásnak minősíteni, és arra nem kell a teljesítmény-javadalmazásra vonatkozó követelményeket alkalmazni. Az ilyen kifizetések ugyanakkor nem alkalmazhatók visszaélészerűen, a javadalmazási politika elveinek és előírásainak kijátszására, megkerülésére.

A végkielégítést teljesítmény-javadalmazásnak kell tekinteni. Az alábbiakban felsorolt végkielégítési összegeket azonban a teljesítmény-javadalmazás és az alapjavadalmazás arányának meghatározásakor, valamint a halasztás és az eszközök formájában történő kifizetés szabályai alkalmazása szempontjából nem kell figyelembe venni:

a) a munkajogi szabályok értelmében vagy bírósági határozat alapján kötelező végkielégítés;

b) szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés alkalmazása miatti kifizetés, pótlólagos összegnek megfelelő juttatás, amelyet jövőbeli időszakokban fizet ki a bank az alapjavadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetne ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna.

(Fontos, hogy csak az egyezségnek a szerződésben kifejezetten a versenytilalmi záradék miatti kompenzációként azonosított összege felelhet meg a jelen bekezdés szerinti kivételnek. A mindenkor hatályos Munka törvénykönyvében rögzített maximálisan kiköthető verseny-korlátozási időtartamon – és a fent írt mértéken – túl teljesített bármely fizetés nem tekinthető „a versenytilalmi záradék ellenében kötött egyezségnek”, és ezért nem zárható ki a változó és a rögzített összetevők közötti arányból.)

c) az a) pontban meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielégítés, amennyiben a bank képes megfelelően alátámasztani a végkielégítés összegének indokoltságát és megfelelőségét.

A teljesítmény-javadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor a fenti kivételek alá nem eső valamennyi juttatást teljesítmény-javadalmazásként figyelembe venni az utolsó teljesítmény-időszakra vonatkozó arány kiszámításához.

Főszabályként a munkavállaló a munkaviszonyának megszüntetése esetén a mindenkor hatályos Munka törvénykönyve szerinti juttatásokra a jogszabályi előírások szerinti mértékben jogosult. Amennyiben a munkaviszony megszüntetéssel érintett személy olyan, teljesítményalapú – korábban létesített megállapodás/szabályzat alapján járó – juttatásra szerezne jogosultságot a jogviszony megszűnésekor, amely kifizetésének elvei a javadalmazási politika rendelkezéseinek nem felelnek meg, úgy az érintett személlyel a munkaviszony megszűnését megelőzően meg kell kísérelni olyan tartalmú megállapodás megkötését, amely biztosítja ezen kifizetések/juttatások vonatkozásában a javadalmazási politikában meghatározott, illetve hivatkozott szabályok és elvek maradéktalan érvényesülését.

II.7 CSÖKKENTÉS ÉS VISSZAKÖVETELHETŐSÉG

A Bank a kezdeti teljesítménymérés és a visszamérés közötti kapcsolat biztosítása érdekében legalább az eredetileg alkalmazott teljesítmény- és kockázati kritériumokat alkalmazza, továbbá a Hpt. 118. § (14)¹⁵ bekezdésében foglaltak teljesítése érdekében különösen a következő összefüggéseket vizsgálja:

¹⁵ (14) Ha a hitelintézet pénzügyi teljesítménye a belső szabályzatban meghatározottak szerinti mértékben azért romlik, mert az adott vezető állású személy, munkavállaló túlzott kockázatot vállalt, a vezető állású személy, munkavállaló kifizetendő teljesítmény-javadalmazását csökkenteni kell.

- a munkavállaló kötelesség-szegésének vagy súlyos hibájának bizonyítéka (például belső eljárásrendek megsértése, különösen a kockázatok tekintetében);
- annak megállapítása, hogy a Bank, illetve az üzleti egység pénzügyi teljesítményében (például meghatározott üzleti mutatóiban) ezt követően jelentős csökkenés következik-e be;
- annak megállapítása, hogy a Banknál, illetve azon üzleti egységnél, amelynél az MRT, azaz azonosított munkavállaló dolgozik, súlyos kockázatkezelési mulasztás következik-e be;
- a Bank vagy üzleti egység gazdasági vagy szabályozási tőkeszükségletének jelentős növekedése;
- bármely olyan felügyeleti szankció, amelynek kiszabásához az MRT, azaz azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.
- jogszabályok által meghatározott kifizetési korlátozások, így a Hpt. 94. és 96/A. §-ában, valamint a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló 2014. évi XXXVII. törvény (a továbbiakban: Szantv.) 15/A. §-ában meghatározott kifizetési korlátozásait is.

A teljesítmény-javadalmazást csökkenteni kell, ha a Bank pénzügyi teljesítménye jelentősen visszaesik vagy negatív, figyelembe véve az aktuális javadalmazást és a csökkentési vagy visszakövetelési szabályokat.

Amennyiben a célok értékelése vagy az utólagos kockázatértékelés során kiderül, hogy az adott munkatárs

- súlyos szabályszegést követett el,
- nem megfelelő információt adott át, amely hatással volt vagy alappal feltételezhető, hogy hatással lehetett volna az RVI céljainak értékelésére,
- súlyos és szándékos kárt okozott a Banknak,
- részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely a Bank számára jelentős veszteséget okozott,
- a munkaviszonya a munkavállaló magatartásával (súlyos kötelezettség-szegésével) indokolt azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre,

a számára már kifizetett teljesítmény-javadalmazási készpénzjuttatás akár teljes egészében visszakövetelhető. A visszakövetelésnek minden esetben meg kell felelnie a hatályos magyar munkajogi szabályozásnak, valamint a munkáltató részéről bizonyíthatónak és okszerűnek kell lennie.

Amennyiben a II.6.1 pontban felsorolt mutatók nem a meghatározottak szerint teljesülnek, és ennek következtében csökkentésre vagy visszakövetelésre van szükség, az Anyavállalat Központi Humánpolitikai részlege jóváhagyásával a Bank Humánpolitikai Igazgatója terjeszti elő a teljesítmény-javadalmazás meghatározott mértékű csökkentésre, illetőleg visszakövetelésre irányuló indokolt javaslatát a Felügyelő Bizottság részére, a döntés meghozatalának céljából.

II.8 ÉRDEKKONFLIKTUSOK ELKERÜLÉSÉT CÉLZÓ RENDELKEZÉSEK

II.8.1 Összeférhetetlenség

A Bank valamennyi munkatárstól elvárja, hogy az ügyfeleket egységesen, a szabályoknak megfelelően kezelje. Ennek megfelelően a Bank juttatásaival kapcsolatos politikáját és a gyakorlatát – figyelemmel a lakossági banki termékek és szolgáltatások értékesítéséhez kapcsolódó javadalmazási politikáról és az ezzel kapcsolatos belső eljárási szabályokról szóló 13/2018. (III.6.) számú MNB ajánlásra is – oly módon szükséges kialakítani, hogy az ügyfélkezelésből származó juttatási struktúrák ne válthassanak ki összeférhetetlenségi helyzetet, vagy a munkavállalónak ne legyen lehetősége olyan ösztönzőben részesülni, amely abba az irányba terelheti, hogy a saját vagy a Bank érdekeit részesítse előnyben az ügyfelekével szemben, esetlegesen olyan terméket, szolgáltatást értékesítsen az ügyfélnek, amelynél kedvezőbbet is ajánlhatna.

A munkavállalók teljesítményének jutalmazására odaítélt juttatások:

- Nem alapulhatnak csak és kizárólag, vagy túlnyomórészt mennyiségi kereskedelmi kritériumokon, vagy a csoport teljes teljesítményén, vagy az üzletág teljesítményén.
- Megfelelő és mérhető minőségi kritériumokat kell tartalmazniuk, amelyek mérsékelik a mennyiségi elemeket, hogy megfeleljenek a vonatkozó előírásoknak, az ügyfelekkel szembeni tisztességes bánásmódnak, az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások minőségének és az ügyfelek érdekeinek védelmét biztosító egyéb állandó ellenőrzési intézkedéseknek.

Meg kell határozni a megfelelő egyensúlyt az állandó és változó juttatás elemei között, úgy, hogy a javadalmazási struktúra ne részesítse előnyben a csoport / az osztály vagy releváns személyeinek érdekeit bármely ügyfél érdekeivel szemben.

II.8.2 Tiltott fedezeti ügyletek, szerződések

A javadalmazási politika hatálya alá tartozó személy nem köthet olyan fedezeti ügyletet, vagy egyes biztosítási típusok alkalmazására megállapodást, amely a teljesítmény-javadalmazás mértékének megállapítása kapcsán a kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné azzal, hogy a teljesítmény-javadalmazás lefelé történő kiigazítása esetén kompenzációt nyújt, vagy a teljesítmény-javadalmazás negatív következményeit egy másik félre átruházza.

A javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyek nem köthetnek olyan szerződéseket vagy megállapodásokat, amelyek alkalmasak a munkavállaló tevékenysége kapcsán felmerülő kockázatok mérséklésére vagy harmadik személyre való áthárításra (pl.: a szerződés kötelezi a harmadik felet, hogy közvetlenül vagy közvetve az érintett munkavállaló részére a teljesítmény-javadalmazásból levont összeghez kapcsolódó, azzal arányos kifizetéseket teljesítsen). Az előzőek nem zárják ki, hogy az érintett személyek vagy a Bank a kockázat vállalással kapcsolatos esetleges káreseményekre felelősség-biztosítást kössenek, és ezáltal mérsékeljék a Bank egészére ható kockázat mértékét.

Az MRT, azaz azonosított munkavállaló köteles nyilatkozatot tenni, amelyben:

- vállalja, hogy tartózkodik a kockázati kiigazító hatásokat veszélyeztető egyéni fedezeti stratégiáktól vagy biztosítási típusok alkalmazásától, továbbá

- vállalja, hogy más intézménynél meglévő bármilyen további pénz- és értékpapírszámláját a Banknak bejelenti, illetőleg nyilatkozik a már meglévő ilyen számlákról.

Az MRT, azaz azonosított munkavállalók nyilatkozatainak megőrzéséről a Bank Humánpolitikai Igazgatósága gondoskodik, és adatot szolgáltat a Belső Ellenőrzés részére a nyilatkozatnak történő megfelelés ellenőrzése érdekében.

A Belső Ellenőrzés szűrőpróbaszerű vizsgálatokat végez arra vonatkozóan, hogy minden MRT munkavállaló által kitöltésre kerültek a nyilatkozatok. Amennyiben az érintett munkavállaló a jelen II.8.2 pontban meghatározott tilalmakat megszegi, a Bank kártérítést követelhet, vagy kártérítés helyett követelheti, hogy az érintett munkavállaló a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy követelheti, hogy a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze. A kötelezettségsgzés súlyától függően munkajogi intézkedések megtételére is sor kerülhet.

II.9 DOKUMENTÁCIÓ ÉS KOMMUNIKÁCIÓ

Az egyes javadalmazási rendszereket megfelelően dokumentálni és az érintett munkavállalók felé átlátható módon kommunikálni kell, valamint kérés esetén átadni az érintetteknek és szabályozóknak.

A Bank a honlapján közzé teszi a javadalmazási politikáját. A Hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvényben, valamint az Európai Parlament és a Tanács 2013. június 26-i 575/2013/EU rendeletben foglaltaknak való megfelelés érdekében a szükséges információkat a Bank a honlapján az éves Kockázati jelentésben a nyilvánosságra hozatali követelmények teljesítése keretében közli.

A nyilvánosságra hozandó információk ellenőrzése, kontrollja és Bankon belüli jóváhagyása keretében a javadalmazási politikával összefüggésben közzétételre kerülő adatokat, azok számszaki helyességére is kiterjedően a Bank Humánpolitikai Igazgatósága – a „négy szem” elv biztosításával – köteles előzetesen ellenőrizni és jóváhagyni.

III Kockázat

Ezen utasítás biztosítja, hogy a kiemelt személyek részére adott juttatások rendszere szabályozott és nyomkövethető legyen, ezáltal csökkentve a kifizetésekor felmerülő kockázatokat, így a kockázati térképen „A munkavállalóknak fizetett díjak adminisztratív feldolgozásával kapcsolatos incidensek”-ként azonosított, vonatkozó kockázatot is.

IV Kontroll

Jelen utasításban foglaltak helyességét a Humánpolitikai igazgató előre meghatározott éves terv alapján kontroll formájában ellenőrzi, melyek a következők ellenőrzésekre terjednek ki:

- Az Anyavállalat politikájának és a helyi szabályozásoknak való meg nem felelés kockázata: A javadalmazási politikáknak az Anyavállalat javadalmazási politikájára vonatkozó rendelkezéseknek való megfelelése;

Ezen felül másodszintű kontrollt végezhetnek, mint különálló szervezeti egységek, a Compliance Igazgatóság és a Kockázati Igazgatóság. A Audit (Belső Ellenőrzés) időszakosan végezhet 3. szintű kontrollokat.

V Képzés

A változó juttatások kiírásának, leadásának részleteiről a Humánpolitikai Igazgatóság e-mail formájában értesíti az érintett kollégákat.

VI Archiválás

A Humánpolitikai Igazgatóság a mindenkor hatályos „*A Humánpolitikai Igazgatóság adatkezelési és archiválási elvei és szabályai*” vezérigazgatósági utasításban foglaltak alapján jár el. A keletkezett dokumentumok archiválásáért szintén a Bank Humánpolitikai Igazgatósága a felelős. A fenti szabályzatban nem szabályozott esetekben a mindenkor hatályos „*Iratkezelési és általános archiválási utasítás*” vezérigazgatósági utasítás az irányadó.

VII Adatvédelmi érintettség

Jelen utasítás alkalmazása során a Bank az adatvédelemre vonatkozó előírások és a mindenkor hatályos „*Belső adatvédelmi szabályzat*”, továbbá „*A Humánpolitikai Igazgatóság adatkezelési és archiválási elvei és szabályai*” című vezérigazgatósági utasításokban foglaltak szerint jár el.

VIII Ügyfélérdek védelem

Jelen utasításnak nincs ügyfél érdekvédelmi érintettsége.

IX IT érintettség

Az utasítással érintett folyamat végrehajtása során a Bank belső adatainak, dokumentumainak kezelését biztosító, előre meghatározott jogosultsági körrel rendelkező személyek számára hozzáférhető fájlserver, és az MS Office programcsomag kerülnek használatra. Az érintett alkalmazottak kizárólag a feladataik ellátáshoz szükséges dokumentumokhoz, file mappákhoz kaphatnak hozzáférést (need-to-know elv alkalmazása).

X Záró rendelkezések

A Felügyelő Bizottság FB 20/2025 (03.31.) számú határozatával jóváhagyott jelen szabályzat. napjától hatályos. A jelen szabályzat kötelezettség-vállalásra vonatkozó előírásait a Bank – részben, vagy egészben – évközből, akár a jogosult terhére is módosíthatja, vagy azonnali hatállyal felmondhatja/visszavonhatja, amennyiben a vonatkozó kötelezettség teljesítése lehetetlenné vált, vagy a Bankra nézve aránytalan sérelemmel járna. Erről valamennyi érintett személyt tájékoztatni kell a helyben szokásos módon (írásban, akár e-mail útján is), továbbá, amennyiben szükséges, az egyedi megállapodásokat módosítani kell.

A HR-02-2024-U02 számú vezérigazgatósági utasítás és mellékletei a jelen szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg hatályukat veszítik.

Budapest, 2025.03.31.

XI MELLÉKLET

1. számú melléklet: Manifesztum



Manifesztum_2025.
01.01..pdf

2. számú melléklet: Megbízó levél sablon HU_EN



Megbízó levél
sablon HU EN.docx

3. számú melléklet: MRT felülvizsgálati sablon



MRT besorolás
módszertani tábla_sat

