

## **Az Erste Befektetési Zrt. javadalmazási politikája – kivonat Nyilvános változat**

Jelen utasítás az Erste Befektetési Zrt. Javadalmazási politikáját tartalmazza. A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályáról 2007. évi CXXXVIII. törvény, A javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. Korm. Rendelet, a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről és a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 3/2017 MNB ajánlás figyelembevételével.

**Hatályba lépés:** 2019. október 01.

### **1. Bevezető**

#### **1.1 A szabályozás célja**

Jelen szabályzat célja, hogy az Erste Befektetési Zrt. (a továbbiakban EIH vagy Társaság) a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően, az ERSTE Bankcsoport javadalmazási elveivel összeegyeztetve és a jogszabályokban megengedett arányossági elvek alapul vételével az EIH üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel összhangban álló javadalmazási elveket határozzon meg.

A javadalmazási stratégia célja, olyan megfelelő és elkötelezett munkavállalók alkalmazása és megtartása, akik munkájuk során figyelembe veszik az Erste Csoport ügyfeleinek és részvényeseinek hosszú távú érdekeit.

A felügyelőbizottság és igazgatóság tagjait a társaság nyilvános cégkivonata tartalmazza.

#### **1.2 Alanyi hatály**

Jelen szabályzat hatálya kiterjed az Erste Befektetési Zrt. minden munkavállalójára, beleértve az igazgatóság külső és belső tagjait, a felügyelőbizottság tagjait, ügyvezetőket, a kulcsfontosságú területek vezetőit, a kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő alkalmazottakat.

#### **1.3 Tárgyi hatály**

Jelen szabályzat tárgyi hatálya az 1.2. pontban meghatározott személyek javadalmazására terjed ki. Tekintettel arra, hogy a Társaság felügyelő bizottságának tagjai és igazgatóságának külső tagjai e tevékenységükre vonatkozóan nem jogosultak teljesítményjavadalmazásra, jelen szabályozás e kör teljesítményjavadalmazására nem terjed ki.

A jelen szabályzat szerinti személyes adat kezeléssel érintettek köre: a Társaság munkavállalói.

#### **1.4 Kapcsolódó jogszabályok**

##### **Európai Unió (EU) rendelet**

- 575/2013 EU rendelet (CRR) - Az Európai Parlament és a Tanács (575/2013/EU) rendelete a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról
- A bizottság (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló rendelete (2016. Április 25.) a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről
- 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 rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló 2016/679/EU rendelete (általános adatvédelmi rendelet).

#### **EU irányelvek:**

- 2013/36/EU irányelv (CRDIV) - Az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelve (2013. június 26.) a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről
- Az Európai Parlament és a Tanács 2014/65/EU irányelve (2014. május 15.) a pénzügyi eszközök piacairól, valamint a 2002/92/EK irányelv és a 2011/61/EU irányelv módosításáról
- A Bizottság (EU) 2017/593 felhatalmazáson alapuló irányelve
- 2004/39/EK irányelv- Az Európai Parlament és a Tanács 2004/39/EK irányelve (2004. Április 21.) a pénzügyi eszközök piacairól (MiFID)

#### **EU szabályozási technikai standardok**

- 604/2014/EU rendelet - a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről (továbbiakban EU rendelet)

#### **Európai Bankhatóság (EBA) iránymutatás**

- EBA/GL/2015/22 - a 2016/36/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<sup>1</sup> – iránymutatások a lakossági banki termékek értékesítéséhez és lakossági banki szolgáltatások nyújtásához kapcsolódó javadalmazási szabályokról és gyakorlatokról.

#### **Európai Bankhatóság ajánlás**

- 2013/36/EU irányelv - A hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről szóló 2013/36/EU irányelv (CRDIV) - EBA-2014-Op-10 és EBA-2016-Op-20

#### **Magyar szabályok**

- 131/2011. Korm. rendelet - A javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról (továbbiakban Kr.)
- 2007. évi CXXXVIII. törvény - A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályiról
- 2012. évi I. törvény - Munka Törvénykönyvről
- 3/2017 (II.9) MNB ajánlás – a javadalmazás politika alkalmazásáról
- MNB 13/2018. (III.6.) ajánlás- Termékértékesítői javadalmazási politikáról
- Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény

#### **1.5 A szabályozás kialakítása, végrehajtása és ellenőrzése**

A javadalmazási politika kialakítása, ellenőrzése, felülvizsgálata során az EIH a méretének, tevékenysége jellegének, körének és összetettségének, valamint belső szervezetének és bankcsoporton belüli súlyának is megfelelő módon és mértékben veszi figyelembe azokat az körülményeket, amelyek alapján meghatározza, hogy mely munkavállalói, tisztségviselői tartoznak a kiemelt személyek körébe és a javadalmazásukkal kapcsolatosan milyen szabályok kerüljenek kialakításra – a Bszt-ben és a Rendeletben foglaltak alapján.

---

<sup>1</sup> 2018.01.01-től hatályos

A Rendelet 4.§.-a ugyanis akként rendelkezik, hogy

„ha az intézmény mérlegfőösszege nem haladja meg az 500 milliárd forintot és nincs olyan vezető tisztségviselője vagy munkavállalója, akinek az intézménytől vagy az intézménnyel együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot, az intézmény a javadalmazási politika kialakításával és működtetésével kapcsolatos kötelezettségének a 3. §-tól eltérően a kiemelt személyek javadalmazása teljesítményjavadalmazási elemeinek a 7. § szerinti teljesítménymutatók és előírások alapján történő meghatározásával és pénzben történő megfizetésével is eleget tehet

Tekintettel arra, hogy az EIH mérlegfőösszege nem haladja meg az 500 milliárd forintot és nincs olyan vezető tisztségviselője vagy munkavállalója, akinek az intézménytől vagy az intézménnyel együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot, így a javadalmazási politikájának rendelkezéseit úgy alakítja ki, hogy a Rendeletben megengedett arányossági elveket is alapul veszi.

Mindezekon túlmenően a javadalmazási szabályok meghatározása során alapelveként rögzítendő, hogy az EIH az ERSTE Bankcsoport része és így az Erste Bankcsoport Bszt. szerinti összevont alapú felügyeletébe tartozik. Ebből következően a javadalmazási szabályokat úgy kell megalkotni és alkalmazni az EIH esetében, hogy a jogszabályi előírásokban szereplő arányosság elve is érvényesülhessen mind a bankcsoporti sztenderdek, mind pedig a jogszabályi rendelkezések alkalmazása tekintetében.

Alapelvéként rögzítendő továbbá, hogy az EIH által végzett tevékenységek jellegéből eredően az Erste Bankcsoporton belül végzett tevékenységek jellegétől eltérő kockázatvállalási súly érvényesül különös tekintettel arra, hogy a nyújtott szolgáltatások jellege alapvetően ún. „fedezeti jellegű”.

A javadalmazási politika elveit a Bszt. 4. számú mellékletének 5. pontja alapján a EIH Felügyelőbizottsága fogadja el, és vizsgálja felül szükség szerinti időközönként, de legalább évente, az EIH Igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a EIH Belső ellenőrzése vizsgál felül.

A javadalmazási politika kialakításán túl az Felügyelőbizottság feladata a javadalmazási politika alkalmazása szempontjából kivételes esetek ellenőrzése, a javadalmazási politika szükséges módosításainak jóváhagyása, valamint az egyes módosítások és kivételek hatásainak felmérése. A javadalmazási politika kialakításába az felügyelőbizottságnak be kell vonnia minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területet. A javadalmazási politikáknak és gyakorlatoknak, valamint az azok meghatározására szolgáló eljárásoknak egyértelműnek, megfelelően dokumentáltak és átláthatónak kell lenniük. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például a jelentősebb találkozókra készült jegyzőkönyveket, jelentéseket, egyéb lényeges dokumentumokat), valamint a javadalmazási politikát alátámasztó előterjesztéseket és háttéranyagokat a számvitelről szóló 2000. évi C. törvénynek a bizonylatok megőrzésére vonatkozó előírása szerinti időtartamig (nyolc évig) meg kell őrizni.

A kapcsolódó dokumentumok az Emberi Erőforrás Menedzsmenten kerülnek elektronikusan archiválásra.

A Felügyelő Bizottság részletes feladatait úgyrendje tartalmazza.

Az intézménynek biztosítani kell, hogy a jogi, a compliance/megfelelési, a kockázatkezelési és a belső ellenőrzés területek aktívan közreműködjenek a jelen javadalmazási politika kialakításában, ellenőrizzék működését és elvégezzék végrehajtásának vizsgálatát.

## **2. A teljes javadalmazás felépítése, mértékének meghatározása, kifizetése**

A javadalmazás az EIH által a munkavállalók számára a munkavállalók által végzett szakmai teljesítményért cserébe nyújtott fix és változó javadalmazás összes formája, amely kifizetéseket, pénzbeli és nem pénzbeli juttatásokat tartalmaz. Minden javadalmazási összetevőről meghatározható, hogy a fix (teljesítménytől független kifizetés vagy juttatás) vagy a változó javadalmazás (teljesítmény vagy szerződés alapján járó kifizetés vagy juttatás) elemek közé tartozik. A javadalmazás mindkét eleme (fix vagy változó) tartalmazhat pénzbeli kifizetést vagy juttatást (készpénz, részvény, nyugdíjpénztári hozzájárulás, cafeteria, juttatás). Javadalmazás vagy fix vagy változó elemként kerül meghatározásra.

## **2.1 Alapbér**

Az 1.2. pontban megjelölt és a Társasággal munkaviszonyban álló személy garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke munkaszerződésben ill. annak módosításaiban valamint kiegészítéseiben rögzített – beleértve az időszakos, ténylegesen munkaszerződés módosításban nem rögzített bérelemeléseket is.

## **2.2 Béren kívüli juttatások**

A munkavállalók a cafeteria szabályzatban foglaltaknak megfelelően jogosultak cafeteria juttatásra, mely juttatás mértéke a cafeteria szabályzatban rögzített. Továbbá a Társaság minden munkavállalójának azonos mértékben és elérhetőségben egyéb juttatásokat biztosít, melyről a munkavállalók a helyben szokásos módon tájékozódhatnak. Munkaköri besorolástól és a munkaköri feladatok jellegétől függően a személygépkocsi használati és mobiltelefon használati szabályzat szerint a munkavállalók meghatározott köre jogosult vállalati gépkocsi és mobiltelefon használatára.

### **2.2.1 Nyugdíj juttatás**

Nyugdíj juttatásnak összhangban kell lennie az EIH hosszú távú érdekeivel, az üzleti stratégiával, célokkal és a vállalati értékekkel. Azon nyugdíj juttatások, melyek a Cafeteria rendszer része, fix juttatásnak minősülnek. Az Erste Csoportban a diszkrecionális nyugdíj juttatás nem lehet a teljesítmény javadalmazás része.

## **2.3 Teljesítményjavalmazási rendszerek**

### **Általános alapelvek:**

A teljesítményjavalmazás nem veszélyeztetheti a Társaság eredményes működésének fenntarthatóságát, törzstőkéjének megerősítését és nem ösztönözhet túlzott kockázatvállalásra. Ezen túlmenően az Ügyvezetőség teljesítményjavalmazással kapcsolatos döntéseinél figyelembe kell venni a tulajdonos, befektetők és munkavállalók hosszú távú érdekeit egy működő és stabil pénzügyi intézmény fenntartásában.

A teljesítményjavalmazási szabályzatokban és gyakorlatokban arra ügyelni kell, hogy a teljesítményjavalmazást nem szabad egyetlen pénzügyi termék vagy szolgáltatás értékesítéséhez kötni.

Minden teljesítményjavalmazásnak összhangban kell lennie a társaság stratégiai céljaival, értékeivel és hosszú távú céljaival. A teljesítményjavalmazásnak figyelembe kell venni a társaság kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét és a bevételek valószínűségét és ütemezését, az érintett szervezet teljesítményét valamint az egyéni teljesítményeket. Teljesítményjavalmazás aránya nem lépheti túl a 2.4. pontban meghatározott ésszerű mértéket az alapbérhez képest, kivéve, ha a Bszt. 4. sz. mellékletének 8. pontjában foglaltak szerint a Társaság közgyűlése jóváhagyja.

Egyik munkavállaló vagy vezető/ügyvezető sem dönthet a saját vagy hozzátartozója javalmazásáról.

A teljesítményjavalmazás minden esetben teljesítményhez kötött, arra előre kötelezettséget vállalni nem lehet, kivéve belépési bónusz a belépés évében, amennyiben a társaság megfelelő, a kockázatok fedezésére rendelkezésre álló tőkével rendelkezik. A Társaság minden esetben fenntartja a jogot arra, hogy az intézmény eredményétől függően a teljesítményjavalmazás teljes mellőzéséről döntsön.

A munkavállalók előző évi teljesítményük alapján évente egyszer éves teljesítménybónuszban részesülhetnek. A tárgyévi teljesítményjavalmazás kifizetése a tárgyévi mérleg lezárását követően egy összegben pénzbeli jutalomként történik meg.

A teljes szétosztható összeget a Társaság a jelenlegi és jövőbeni kockázatoknak, a tőke költségének és a szükséges likviditásnak figyelembe vételével határozza meg. Amennyiben a Társaság egésze a Felügyelő Bizottság által meghatározott üzleti tervet nem teljesíti, az Felügyelő Bizottság döntése alapján a bónusz kifizetés a tervezetthez képest csökkenthető vagy visszavonható.

Az egyéni összegek meghatározása a felettes vezetők vagy értékelő bizottságok által diszkrecionálisan történik az egyéni teljesítményértékelések és/vagy részterület teljesítménye alapján.

A teljesítményjavaldalmazásra társasági szinten rendelkezésre álló bónusz pool az adott évet megelőzően, a tervezés során kerül meghatározásra. Az egyes munkavállalói csoportokra különböző indikátorok, mutatók alkalmazhatóak.

A bónusz pool értékelésénél pl. az alábbi mutatók alkalmazhatóak:

- pénzügyi eredmények
- tőke-megfelelési mutató
- az éve stratégiai tervek teljesítése
- a kockázatok, tőke- és likviditási helyzet és a bevételek valószínűsége és ütemezése

A fenti kritériumok értékelése alapján kerül meghatározásra a bónusz pool szorzó (bonus pool multiplier). Az előzetesen meghatározott bónusz pool szorzó 0% és 120% között változhat. A bónusz pool szorzó nem éri el a 100%-ot, ha a társaság nem teljesítette teljes mértékben a meghatározott kritériumokat. A helyi ügyvezetőség jogosult dönteni az adott időszakra vonatkozó bónusz pool mértékről a csoportszintű irányelvekkel összhangban. Ezen döntéseket az Alapító és a Felügyelő Bizottság felügyeli.

### **Projektbónusz:**

A napi munkájuk mellett projekteknél is dolgozó munkatársak a projektek sikeres kivitelezése esetén a projekt lezárását követően a projektben nyújtott teljesítményük, a projekt jelentősége, valamint a ráfordítás alapján projektbónuszra lehetnek jogosultak. A projektbónusz kifizetésére jellemzően a projekt lezárásakor kerülhet sor, azonban nagy jelentőségű vagy hosszabb távú projektek esetében az ügyvezetőség jóváhagyásával projektbónusz szakaszosan is kifizethető. Projektbónuszra a bank bármely munkatársa jogosult lehet.

### **Megtartási (hűség) bónusz**

Olyan teljesítményjavaldalmazási elem, amelyet a munkáltató a munkavállaló megtartása érdekében ajánl fel egy kifejezetten kritikus időszakban (mint összeolvadás vagy akvizíció) vagy olyan helyzetekben, amikor a társaságnak különös érdeke fűződik ahhoz, hogy bizonyos munkatársi kört megtartsa.

### **Speciális ösztönző rendszerek:**

Az Ügyvezetőség jóváhagyásával - az EBH Emberi Erőforrás Menedzsment véleményének kikérésével - év közben is bevezethető speciális ösztönző rendszerhez.

Az elfogadott ösztönző rendszer év közben bármikor módosítható vagy visszavonható amennyiben ez a társaság stratégiai érdeke által indokolt vagy jogszabály változása miatt szükséges.

Az ösztönző rendszerek kialakításakor az alábbi irányelvekre kell figyelemmel lenni:

- egy előre egyéni vagy csapat szinten meghatározott minimum teljesítmény szint alatt nem jár értékesítési ösztönző,
- a kifizetés csökkenthetésre vagy teljesen elvonásra kerülhet a szabályzatokban előre meghatározott KO kritériumok nem teljesítése vagy egyéb kizáró okok fennállása esetén,
- a kifizetés éves összege – a más jogcímen kifizetett teljesítményjavaldalmazással együttesen - nem haladhatja meg a javaldalmazási politika 2.4 pontjában rögzített értéket,
- az alap- és teljesítményjavaldalmazás között olyan megfelelő egyensúlyt kell teremteni – figyelemmel az üzlet szerepére és természetére is – ahol az alapjavaldalmazás önmagában is olyan mértékű, hogy a teljesítményjavaldalmazás csökkenthető vagy adott esetben eliminálható legyen és így is biztosítsa a munkavállaló megélhetését. Az alapjavaldalmazás tükrözi továbbá a munkatárs releváns szakmai ismeretét, tapasztalatát és a betöltött munkakör szerepét (lásd még 2.4. pontban leírtakat).
- a kifizetett összeget a mennyiségi kritériumok mellett minőségi kritériumok is befolyásolják,
- releváns személyek esetén figyelemmel kell lenni az ajánlott termék típusára és az értékesítési csatornára (pl. személyesen, tanácsadón keresztül, elektronikus csatornán keresztül) annak érdekében, hogy elkerüljük az esetleges üzletviteli és összeférhetlenségi kockázatokat, amelyek az ügyfelek érdekeinek sérelméből eredhet
- támogatja az ügyfélközpontúságot, amely az ügyfelek igényeit és elégedettségét helyezi a középpontba, és ami nem ösztönöz az ügyfél számára alkalmatlan termékek értékesítésére,
- nem épül csupán egyetlen termék értékesítésére,

- az ösztönző rendszer időbeli hatálya nem lehet nagyon rövid (pl. 1 hónapos),
- az ösztönző szabályzatok hatálya alá tartozó munkatársak rendszeresen kimutatást kapnak, melyből nyomon követhetik teljesítményüket,
- a minimum elvárás felett a teljesítmény növekedésével és a minőségi kritériumok teljesítésével a kifizetett ösztönző mértéke is növekszik a maximum érték eléréséig, azonban nem kerülnek beépítésre olyan elemek, amik egy bizonyos szint után jelentősen megnövelik az elérhető incentive mértékét, vagy múltbéli teljesítményt vesznek figyelembe
- az ösztönző szabályok az érintett munkatársak számára ismertek és folyamatosan elérhetőek, átláthatóak és világosak
- Az ösztönző szabályok tartalmazzák előírást arra vonatkozóan, hogy az értékelés során a munkatársak jogszabályoknak és belső szabályzatoknak megfelelő magatartása is figyelembevételre kerül,
- meghatározásra kerülnek olyan pénzügyi célok amelyek tartalmazzák minőséggel, kockázatokkal, fenntarthatósággal, ügyfél elégedettséggel kapcsolatos elemeket,
- a minőségi mutatók előre meghatározottak, objektívek és figyelembe vételre kerülnek az értékelésben,
- a kontroll területen dolgozó munkatársak ösztönzője a saját teljesítményüket tükrözi (hogy az érdek összeütközés minimalizálásra kerüljön) és nem tartalmaz a piaci alapú teljesítménymutatókat, annak érdekében, hogy biztosítsuk a megfelelő függetlenséget az általa felügyelt területtől,
- a kontroll területen dolgozó munkatársak célkitűzése nem tartalmazhat pénzügyi célokat,
- a teljesítmény értékelése írásban rögzítésre kerül,

#### Ösztönző jutalmak :

A társaság által kiírt értékesítési versenyek nyertesei a verseny díjazásaként ösztönző jutalomban részesülhetnek. A részletes szabályokat a mindenkor versenykiírások tartalmazzák.

Értékesítési versenyeket az ezért felelős bizottság vagy személy értékelése és döntése alapján lehet kezdeményezni. Az értékesítési versenyek olyan üzleti akciók, amelyek támogatják az értékesítési hálózat üzleti eredményeinek elérését és közvetlenül kapcsolódik az ösztönző rendszerhez.

A versenyekhez kapcsolódó díjak odaítélésénél is mindenkor figyelemmel kell lenni az érintett munkatársak jogszabályoknak és belső szabályzatoknak megfelelő magatartására.

A versenyek semmilyen esetben sem ösztönözhetik az ügyfél számára alkalmatlan termékek értékesítését.

Ennek érdekében az alábbi compliance szempontokat kell figyelembe venni:

- olyan ösztönző rendszert kell felállítani, amely összhangban van az ügyfelek érdekeivel,
- biztosítani kell a kampányok céljai és a stratégiai értékesítési célok közötti konzisztenciát,
- el kell kerülni, hogy valamely kampány egyetlen pénzügyi termék értékesítését helyezze fókuszba a bank által értékesített más termékeket jelentősen háttérbe szorítva,
- a jogszabályoknak és belső szabályzatoknak nem megfelelő magatartás esetén nem kerülhet sor kifizetésre,
- el kell kerülni az olyan versenyeket, amelyek nem objektív, az ügyfél érdekeivel összhangban lévő célokat támogatnak és ezáltal közvetlenül vagy közvetetten a magatartási szabályok megszegéséhez vezetnek,
- nem lehet olyan versenyt kiírni, amely nem határozza meg konkrétan az elérendő célt és a maximum kifizethető juttatást,
- általánosságban el kell kerülni az olyan versenyek kiírását, amelyek az egyes szerepkörök részére meghatározott célokon túl egy másik, magasabb terület céljainak teljesüléséhez is köti az ösztönzést, melyre a munkatársaknak nincs hatásuk.

#### **Előző munkaviszonyból fennálló kompenzáció**

Az előző munkaviszony alapján fennálló, szerződésből következő teljes javadalmazás átvállalásával vagy az előző teljes javadalmazásból következő kompenzáció révén adott újabb teljes javadalmazásnak összhangban kell lennie Társaság hosszú távú érdekeivel, ideértve a visszatartási, a halasztási, a teljesítmény- és a visszafizetési megállapodásokat is.

#### **2.4 Alapbér és teljesítményjavadalmazás aránya**

A Társaság célja, hogy a pénzbeli és nem pénzbeli elismerések egyensúlyban legyenek, és a Társaság egy olyan vonzó munkahely legyen a munkavállalók számára, ahol a munkavállalók motiváltak és elkötelezettek.

A Társaság a javadalmazást vagy fix vagy a munkavállaló teljesítményéhez kötött juttatási elemekben fizeti ki, nincs harmadik juttatási kategória. A fix juttatás a munkavállaló releváns szakmai tapasztalatát, kompetenciáját és szervezeti felelősségét tükrözi. A teljesítményjavadalmazás a munkavállaló teljesítményéhez kötődik – kivételes esetekben más feltételekhez – és a prudens, a hosszú távú kockázatokat is szem előtt tartó kockázatvállalásra ösztönöz.

A Társaság a megfelelő szintű alpbért biztosít, amelyet a munkavállalók képzettségének, szakmai tudásának, tapasztalatának, felelősségi körének, az általuk betöltött munkakör értékének, a szektorban kifizetett átlagbérhez igazodóan kell kialakítani. Az alpbérek megállapítása során az Erste csoport a versenytársakkal való versenyképességet is szem előtt tartja és alkalmaz olyan rugalmas költség elemeket is, amelyek a piaci vagy szervezeti változásokhoz való alkalmazkodást hivatottak biztosítani.

A Társaság az alpbér és a teljesítményjavadalmazás arányát úgy határozza meg, hogy a munkavállalókat érdekeltté tegye a Társaság hosszú távú céljainak és érdekeinek megvalósításában, fenntartható legyen, ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra és lehetővé tegye, hogy a teljesítményjavadalmazást a társaság mindenkori eredményéhez, stratégiájához és tőkekövetelményeknek való megfeleléshez lehessen igazítani a versenyképesség megőrzése mellett.

A Társaság vezető állású személye vagy munkavállalója számára kizárólag alpbérből álló javadalmazást is meghatározhat, feltéve, hogy az így meghatározott javadalmazás az érintett személyek esetében összhangban van az intézmény hosszú távú üzleti és kockázati stratégiai céljaival. A Társasággal munkaviszonyban nem álló vezető állású személyek esetében a Társaság kizárólag tiszteletdíj formájában történő javadalmazást is meghatározhat, ami a Bszt. javadalmazási politikai követelményei szempontjából alpbérnek minősül.

A Társasága teljesítményjavadalmazás maximális arányát az éves teljes jövedelemhez képest akként rögzíti, hogy a politika hatálya alá tartozó személyek teljesítményjavadalmazásának mértéke nem haladhatja meg az éves teljes javadalmazás 50 %-át.

A kiemelt személyek körében az alapjavadalmazás 100%-át meghaladó teljesítményjavadalmazás alkalmazásánál a Bszt. 4. melléklet 8. pontjában foglaltaknak megfelelően kell eljárni.

### **3. Teljesítményértékelés**

#### **3.1 Éves teljesítményértékelés**

Az 1.2. pontban megjelölt személyek éves teljesítményét az év elején kitűzött célok alapján évente egyszer kerül formálisan értékelésre. A teljesítményértékelés elkészítéséhez a munkavállalónak célkitűzést kell készíteni. A célkitűzést mind a munkavállalónak mind pedig a vezetőnek el kell fogadni. A célkitűzés során törekedni kell a mennyiségi és minőségi célkitűzések meghatározására, valamint arra, hogy olyan célok kerüljenek meghatározásra, melyre a munkavállalónak tényleges hatása van.

Az első szintű vezetők célkitűzései objektív, mérhető, az üzleti stratégiát támogató és a belső/külső ügyfél centrikusságot figyelembe vevő kulcs teljesítménymutatókat tartalmaznak.

Az egyéni teljesítmények értékelését dokumentálni szükséges, az erre szolgáló rendszerben. Az értékelés a közvetlen vezető által kerül meghatározásra, azonban bizonyos esetekben az értékelést értékelő bizottságok határozzák meg.

Az értékelő bizottság olyan tagokból áll, akik rálátással rendelkeznek az érintett munkavállaló feladataira, felelősségére és teljesítmény elvárásokra.

Az egyéni célkitűzések meghatározása során tekintettel kell lenni arra, hogy az ellenőrzési feladatokat végző munkavállalók javadalmazása független legyen az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, így a teljesítménykritériumoknak kizárólag az érintett területek feladatköréhez kapcsolódó kitévéseket szabad tartalmazniuk.

#### **3.2 Erste Csoport által meghatározott bónusz KPI struktúra**

Az ügyvezetők számára az Erste Csoport központilag kulcs teljesítménymutató (KPI) struktúráját határoz meg, mely mutatók részben az Erste Csoport által részben pedig helyileg, az Erste Bank Hungary Zrt.-vel közösen kerülnek kialakításra és elfogadásra. Az érintett vezetők éves

teljesítménybónuszának megállapításánál e kulcsmutatók értékelését kell figyelembe venni a meghatározott számítási módszerrel.

Az adott évre vonatkozó teljesítménymutatókat, azok célértékét, valamint súlyozását az Erste Csoport, a Bank és a Társaság minden évben felülvizsgálja, és közzéteszi az érintettek számára.

A kockázatkezelési funkció segítséget és információt nyújt a megfelelő, kockázattal kiigazított (beleértve az utólagos kiigazításokat) teljesítménymérők meghatározásában, valamint annak értékelésében, hogy milyen hatással van a teljesítményjavaldalmazási struktúra az intézmény kockázati profiljára és kultúrájára. A kockázatkezelési funkció kiszámítja és jóváhagyja a kockázatokkal kiigazított adatokat, valamint részt vesz a felügyelőbizottság ezzel a kérdéssel kapcsolatos ülésein.

Az Erste Csoport által meghatározott bónusz KPI-ok például a következő mutatók lehetnek:

- Cost/Income ratio
- Operating result
- Non performing loans (NPL) coverage ratio
- Risk Weighted Assets (RWA)
- Leadership

### 3.3 360 fokos vezetői értékelés

Vezetői szinten évente egyszer háromoldalú (felettes, beosztott, kolléga) értékelés is készül, amely az Erste Csoport által kiemelkedően fontosnak ítélt vezetői kompetenciákban méri az értékelt vezetők teljesítményét.

## 4. Az intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók (kiemelt személyek) kategorizálása valamint a javaldalmazási politika arányos alkalmazásának módja és indokainak bemutatása

A társaság kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkakörökben dolgozó munkatársak teljesítményjavaldalmazására vonatkozóan a Bszt.-ben meghatározott elveknek megfelelően a társaság speciális szabályokat határoz meg annak érdekében, hogy elkerülje, hogy a teljesítményjavaldalmazás túlzott kockázatvállalásra ösztönözzön, illetve, hogy a társaság tulajdonosi érdekeivel, üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel ellentétben álljon.

A társaság kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók körébe azok tartoznak, akiknek tevékenysége a társaság eredményei és vállalt kockázatai között lényeges összefüggés mutatható ki.

A társaság kockázatvállalására gyakorolt hatást az alábbi csoportokra vonatkozóan évente meg kell vizsgálni és a lényeges kockázatvállaló munkaköröket azonosítani.

A társaság a kockázatvállalására lényeges hatást gyakoroló személyek körének meghatározásakor a következő feltételeket vizsgálja:

- mely munkatársak kerülnek beazonosításra a 604/2014/EU rendelet alapján
- mely munkavállalók vagy munkavállalók csoportja gyakorolhat lényeges hatást az intézmény eredményére/mérlegfőösszegére,
- a jelentős kockázatvállalói szerepkör esetében pontosan milyen szerepet töltenek be az intézményen belül,
- mely munkavállalók részesülnek kimagasló teljes javaldalmazásban, illetve nagyarányú teljesítményjavaldalmazásban.

A kiemelt személyek körének megállapítása során a kockázatkezelési, jogi, compliance és HR területek működnek együtt.

A Társaságnak nyilvántartást szükséges készítenie az azonosítási folyamatról és annak eredményéről. A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikkével összhangban nem gyakorol lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára. Ezen dokumentáció az Emberi Erőforrás Menedzsmenten érhető el, mely öt évig kerül megőrzésre.

A kiemelt kockázatvállalók listáját az ügyvezetés és a Felügyelő Bizottság hagyja jóvá. Az Ügyvezetés felelős az érintett személyek értesítéséről. A Felügyelő Bizottság hagyja jóvá a javaldalmazás politika részeként az azonosítási folyamatot. Az azonosítási folyamatot független és



rendszeres, legalább évenkénti belső felülvizsgálatnak kell alávetni, amelyet független belső ellenőrzésnek kell lefolytatnia.

#### **4.1.1 irányítási funkciót ellátó vezetőtestület**

Az EU rendelet 3. cikk 1. pontja alapján az irányítási funkciót ellátó vezetőtestület tagja kiemelt személyeknek tekintendők.

A társaság esetében az irányítási funkciót a társaság Igazgatósága látja el. Az igazgatóság külső tagjai tevékenységükért nem részesülnek díjazásban, teljesítményjavalmazás részükre nem kerül megállapításra.

#### **4.1.2 felügyeleti funkciót ellátó vezetőtestület**

Az EU rendelet 3. cikk 2. pontja alapján a felügyeleti funkciót ellátó vezetőtestület tagja kiemelt személyeknek tekintendők.

A társaság esetében a felügyeleti funkciót a társaság felügyelő bizottságának tagjai látják el.

A társaság felügyelő bizottság tagjai tevékenységükért nem részesülnek díjazásban, teljesítményjavalmazás részükre nem kerül megállapításra.

#### **4.1.3 felső vezetés**

Az EU rendelet 3. cikk 3. pontja alapján a felső vezetés tagjai kiemelt személyeknek tekintendők.

#### **4.1.4 önálló kockázatkezelési funkció, megfelelési funkció vagy belső ellenőrzési funkció**

Az EU rendelet 3. cikk 4. pontja alapján kiemelt személynek tekintendők az önálló kockázatkezelési funkció, megfelelési funkció vagy belső ellenőrzési funkció tevékenységéért felelős, és azzal kapcsolatban a vezetőtestülettel szemben elszámoltatható munkavállalók.

Az ellenőrzési feladatokat (ideértve a belső kontroll funkciót is) és a kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalóknak a javalmazását a felügyelő bizottság felügyeli, kivéve, ha a befektetési vállalkozás javalmazási bizottságot állít fel.

#### **4.1.5 jelentős üzleti egység kockázatkezeléséért felelős vezető**

Az EU rendelet 3. cikk 5. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki általános felelősséggel tartozik egy jelentős üzleti egység kockázatkezeléséért.

#### **4.1.6 jelentős üzleti egység vezetője**

Az EU rendelet 3. cikk 6. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki egy jelentős üzleti egység vezetője. Az. 1.7 pontban meghatározott fogalom szerint az EIH tekinthető jelentős üzleti egységnek.

#### **4.1.7 önálló kockázatkezelési funkció, megfelelőségi funkció, belső ellenőrzési funkció vagy jelentős üzleti egység kockázatkezeléséért felelős munkavállalónak beszámoló vezető**

Az EU rendelet 3. cikk 7. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki vezetői felelősséggel rendelkezik a 4.1.4. pontban említett funkciók valamelyikében vagy egy jelentős üzleti egységben, és közvetlenül a 4.1.4. vagy 4.1.5. pontban meghatározott munkavállalónak számol be.

#### **4.1.8 jelentős üzleti egység vezetőjének beszámoló vezető**

Az EU rendelet 3. cikk 8. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki vezetői felelősséggel rendelkezik egy jelentős üzleti egységben, és közvetlenül az azt vezető munkavállalónak számol be.

#### **4.1.9 jogi kérdésekért, pénzügyekért, emberi erőforrásokért, javalmazási politikáért, informatikáért vagy gazdasági elemzésért felelős funkció vezetője**

Az EU rendelet 3. cikk 9. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki a jogi kérdésekért, pénzügyekért – ezen belül adózásért és költségvetésért –, emberi erőforrásokért, javalmazási politikáért, informatikáért vagy gazdasági elemzésért felelős funkció vezetője.

#### **4.1.10 hitelkockázattól és piaci kockázattól eltérő kockázati kategória kezelésével foglalkozó bizottság**

Az EU rendelet 3. cikk 10. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki a hitelkockázattól és piaci kockázattól eltérő kockázati kategória kezelésével foglalkozó bizottság tagja vagy azért felelős. A szavazati joggal nem rendelkező, ill. eseti tagokat nem tekintjük kiemelt kockázatvállalóknak.

#### **4.1.11 hitelkockázati kitétség**

Az EU rendelet 3. cikk 11. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló aki, az intézmény elsődleges alapvető tőkéje 0,5 %-ának megfelelő, legalább 5 millió EUR névleges összegű ügyletenkénti hitelkockázati kitétség tekintetében:

- a) olyan hitel-előterjesztések kezdeményezéséért vagy hiteltermékek összeállításáért felelős, amelyek ilyen hitelkockázati kitétséget eredményezhetnek; vagy
- b) jogosult az ilyen hitelkockázati kitétségekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvétőzésára; vagy
- c) olyan bizottság tagja, amely az a) vagy b) pontban említett döntések meghozatalára jogosult;

#### **4.1.12 piaci kockázatokra vonatkozó döntéssel kapcsolatos kitétség**

Az EU rendelet 3. cikk 12. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló aki, olyan kereskedési könyvi ügyletekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvétőzésára jogosult, amelyek együttesen elérik a piaci kockázatokra vonatkozó tőkekövetelményt, amely eléri vagy meghaladja az intézmény elsődleges alapvető tőkéjének 0,5 %-át.

A társaságnál érintett kockázatok: részvénykockázat, kamatkockázat, devizakockázat, árukockázat, opciós kockázat.

#### **4.1.13 vezetői felelősség piaci és hitelezési kockázatokkal kapcsolatosan**

Az EU rendelet 3. cikk 13. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló aki, vezetői felelősséggel tartozik olyan munkavállalók csoportjáért, akik egyedi jogosultsággal rendelkeznek arra, hogy az intézmény nevében ügyleti kötelezettséget vállaljanak és a jogosultságok összege eléri vagy meghaladja a 4.1.11. vagy a 4.1.12. pontban leírtakat. meghatározott küszöbértéket

#### **4.1.14 új termék bevezetése**

Az EU rendelet 3. cikk 14. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló aki, egy új termékek bevezetésének jóváhagyására vagy megvétőzésára irányuló döntéseket illetően a döntések meghozatalára jogosult vagy olyan bizottság tagja, amely az ilyen döntések meghozatalára jogosult.

#### **4.1.15 vezetői felelősség kiemelt személyekért**

Az EU rendelet 3. cikk 15. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló aki, a vezetői felelősséggel tartozik egy olyan munkavállalóért, aki teljesíti az 4.1.1–4.1.14. pontokban meghatározott kritériumok valamelyikét.

#### **4.1.16. Mennyiségi kritériumok alapján azonosított, a kockázatvállalásra jelentős hatást gyakorló személyek**

Az EU rendelet 4. cikkében foglaltak alapján azonosított kiemelt személyeket a jelen szabályzat 4. sz. melléklete tartalmazza. A melléklet olyan jellegű személyes adatokat tartalmaz, hogy terjesztése korlátozott, csak azon munkavállalók férhetnek hozzá, akiknek a munkavégzés szempontjából feltétlenül szükséges. Az 4. sz. melléklet aktualizálására az társaság saját hatáskörben, jelen Szabályzat módosítása nélkül jogosult.

A felügyeletet értesíteni szükséges az EU rendelet 4. cikk (4) és (5) bekezdésében foglaltak fennállása esetén.

#### **4.2 Az arányos alkalmazás indokai a javadalmazási politikával kapcsolatban (Kr. 2§ (2). bek.)**

**Méret:** az EIH mérlegfőösszege nem haladja meg az 500 milliárd forintot és nincs olyan vezető tisztségviselője vagy munkavállalója, akinek az intézménytől vagy az intézménnyel együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot, így a javadalmazási politikájának rendelkezéseit úgy alakítja ki, hogy a Rendeletben megengedett arányossági elveket is alapul veszi.

#### **4.3 A javadalmazási politika arányos alkalmazása a kiemelt személyek körében**

E szabályzat 4.1 pontja meghatározta a kiemelt személyek körét a társaság esetében:

A **kiemelt személyek** az arányosság elvét alkalmazva (Kr. 3§ b)-e) pontjai alapján) mentesülnek a teljesítményjavadalmazás kifizetésére a Bszt.-ben foglalt (4. sz. melléklet 18-19 pontja) speciális előírások alól.

#### **4.4. Az arányosság elvének alkalmazását támogató kritériumok megszűnése**

A 4.2-ben felsorolt indokok alapján a társaság vezető tisztségviselői és a javadalmazási politika által meghatározott, a társaság kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezetők és munkavállalók az arányosság elvét alkalmazva mentesíthetők a javadalmazási politika kifizetésre vonatkozó különös szabályai (6, 6.1, , 6.4, 6.5) alól mindaddig, amíg a mentesítésre alapot szolgáltató (4.2-ben felsorolt) elvek és kritériumok fennállnak.

A arányosság elvének alkalmazása megszűnik amennyiben:

- mérlegfőösszege meghaladja az 500 milliárd forintot vagy
- valamely vezető tisztségviselője vagy munkavállalójának éves jövedelme eléri a 300 millió forintot

#### **5. Teljesítményjavadalmazás kifizetése**

A teljesítményjavadalmazás a kiemelt személyként azonosított munkatársak részére alapesetben egyösszegben és készpénzben kerül kifizetésre.

A munkatársak részére kifizetett összes teljesítményjavadalmazás jelentős mértékben csökkenthető amennyiben az Erste Group, Erste Csoport vagy a Társaság alulteljesíti vagy jelentősen elmarad<sup>2</sup> az elvárt eredménytől, a 2.3.1 pontban a bónusz pool szorzóval kapcsolatosan leírtak szerint.

Amennyiben a Társaság alulteljesítése vagy a teljesítmény jelentős elmaradása az adott vezető állású személy, munkavállaló túlzott kockázatvállalása miatt következik be a munkatárs részére kifizetendő összes teljesítményjavadalmazást jelentős mértékben csökkenteni kell.

Ez alkalmazható a korábbi évekről halasztott, még ki nem fizetett teljesítményjavadalmazási újraértékelésére is, melyről döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója hozhat.

A Társaság bármikor dönthet úgy, hogy az adott évben nem kerül sor teljesítményjavadalmazás kifizetésére. A teljesítményjavadalmazás bármely formája a munkáltató mérlegelési körébe tartozó döntés, a munkavállalóknak nincs alanyi joguk annak követelésére. A Társaság ügyvezetősége felelős azért, hogy a teljesítményjavadalmazási elemek kifizetésénél vizsgálja a Társaság fenntartható

---

<sup>2</sup> Hpt 94§-ban foglaltakkal összhangban

működését, az egyéni teljesítményekhez kapcsolódó kockázatokat, és a szükséges visszakövetelési intézkedéseket.

## **6. Teljesítmény javadalmazás megállapítása**

### **6.1 Éves teljesítményjavadalmazás mértékének megállapítása**

A teljesítményjavadalmazásnál egyszerre szükséges értékelni az egyén – pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló - az érintett szervezeti egység és a Társaság eredményét. A teljesítményértékelés alapja a Társaság hosszú távú teljesítménye.

A Társaság a teljesítményjavadalmazás megállapításakor a kiemelt személyeknél legalább három év teljesítménymutatóit veszi.

A kiemelt személyek teljesítményjavadalmazásának kifizetésére akkor kerülhet sor, amennyiben az adott évre meghatározott minimum profitabilitási kritériumok teljesülnek. A szabályzat 2.3.1 pontjában, a bónusz pool szorzóval kapcsolatosan leírt értékelés alapján is lehetőség van a korábbi évekről halasztott, még ki nem fizetett teljesítményjavadalmazási újraértékelésre. Ezen döntést a Felügyelő Bizottság jogosult meghozni a kiemelt személyek esetében.

### **6.2 A megállapított teljesítményjavadalmazás kifizetése**

A politika hatálya alá tartozó személyek részére a Rendelet 4.§ b.) pontjában foglaltak alapján a teljesítményjavadalmazás keretében juttatandó, a 6.1. pontban foglaltak szerint meghatározott összeg *egy összegben, pénzben kerül megfizetésre* azzal, hogy a kifizetés esedékességével kapcsolatosan egyebekben az ERSTE Bankcsoport előírásai irányadóak. A csoportszintű irányítás alá eső meghatározott szervezeti egységek és vezetők esetében a csoport által meghatározott szabályok (halasztás) is figyelembevételre kerülnek.

A kiemelt személyek teljesítményjavadalmazásának kifizetésére akkor kerülhet sor, amennyiben az adott évre meghatározott minimum profitabilitási kritériumok teljesülnek. Amennyiben a minimum profitabilitási kritériumok valamelyike nem teljesül az adott évben, úgy arra az évre vonatkozóan sem azonnali sem korábbi évről halasztott kifizetés nem teljesíthető, és később sem kerül kifizetésre.

### **6.3 Garantált bónuszfizetés**

A Társaság kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkakörökben a teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet.

Ebben az esetben a garantált teljesítményjavadalmazás kifizethető készpénzben vagy bármely más eszközben, egy összegben, halasztás nélkül. A garantált bónusz összegét nem kell figyelembe venni a teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás arányának kiszámításánál.

Teljesítményjavadalmazásra kötelezettség nem vállalható és nem képezheti részét a jövőben javadalmazási terveknek.

### **6.4 Visszakövetelhetőség**

A felügyelőbizottság dönthet a már kifizetett juttatás visszaköveteléséről, amennyiben a teljesítményértékelés 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 a teljesítményének értékelésére,
- súlyos és szándékos kárt okozott a Társaságnak,
- etikátlanul járt el,
- részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely a Társaság számára jelentős veszteséget okozott,
- a munkaviszonya a munkavállaló magatartásával (súlyos kötelezettségszegésével) indokolt azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre.

a számára már kifizetett készpénzjuttatás vagy az általa már megszerzett, de még ki nem fizetett juttatás a későbbiekben is, akár teljes egészében visszakövetelhető. A visszakövetelésnek, csökkentésnek minden esetben meg kell felelnie a hatályos magyar munkajogi szabályozásnak, a munkáltató részéről bizonyíthatónak és okszerűnek kell lennie.

A teljesítmény javadalmazás kifizetésénél figyelembe kell venni a Társaság fenntartható működését, pénzügyi helyzetét, az adott szervezeti egység/üzletág és az egyén teljesítményét. Ellenkező esetben a teljesítményjavadalmazás csökkenthető.

### **6.5 Munkaviszony megszűnése**

A munkaviszony megszűnése esetén három esetet különböztetünk meg:

1. A munkaviszony megszűnése a munkavállaló kezdeményezésére történik felmondással vagy a munkáltató kezdeményezésére a Munka Törvénykönyvének (Mt.) 78.§ (1) bekezdése alapján azonnali hatályú felmondással vagy a munkáltató kezdeményezésére szűnik meg munkáltatói felmondással, amennyiben a munkavállaló végkielégítésre az Mt. szabályai szerint nem jogosult.

Ebben az esetben a munkavállaló nem szerez jogosultságot a halasztott és még ki nem fizetett teljesítményjavadalmazásra. Munkáltatói azonnali hatályú felmondás esetén vizsgálni kell azt is, hogy történt-e olyan szabályszegés, amely a már megtörtént kifizetések 6.4 pontban tárgyalt visszakövetelését indokolja.

2. A munkaviszony megszűnése a munkavállaló kezdeményezésére történik azonnali felmondással (Mt. 78. § (1) bekezdés) vagy a munkáltató kezdeményezésére felmondással – kivéve az előző pontban említett felmondást, a munkavállaló nyugdíjba vonul, határozott idejű munkaszerződés lejár vagy az a munkáltató kezdeményezésére a határozott idő előtt megszűntetésre kerül, továbbá a munkaviszony megszűnése a munkavállaló halálával.

Ebben az esetben a munkavállaló jogosult lehet a még ki nem fizetett teljesítményjavadalmazási elemek kifizetésére azok esedékességi időpontjában, kivéve a munkavállaló halála esetén, amikor is a még ki nem fizetett teljesítményjavadalmazás az újraértékelést követően egy összegben, pénzbeni juttatásként kifizethető. A kifizetést megelőzően azokra az évekre vonatkozóan, melyekre még halasztott kifizetés van függőben el kell végezni az újraértékelési eljárást, és szükség esetén a kifizetendő összeget az újraértékelés eredményének megfelelően módosítani

3. A munkaviszony közös megegyezéssel szűnik meg.

Ebben az esetben a munkaviszony megszűnésének körülményei alapján a felek egyedi megállapodást kötnek a fenti elvek figyelembevételével. Amennyiben a felek erről külön nem rendelkeznek, akkor a munkavállaló nem jogosult a kifizetésre.

A speciális teljesítményjavadalmazási szabályok szintén nem érintik mindazon munkaviszony megszűnéséhez kötődő juttatások kifizetését, amelyeket a Társaság a stratégiája változásából, átszervezés, összeolvadás, vállalatfelvásárlás következtében megszűnő szerződések kapcsán fizet ki a távozó munkavállalóinak.

### **6.6 Végkielégítés**

A munkaviszony megszüntetésének összhangban kell lenni az Erste Csoport üzleti stratégiájával, a vállalati értékekkel és a hosszú távú célokkal, továbbá a magyarországi szabályokkal (Mt.) és az üzemi megállapodással.

A végkielégítés kifizetésének az időarányos teljesítményhez kell kötődnie, továbbá, nem jutalmazhatja a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést. Nem állapítható meg végkielégítés, amennyiben a munkaviszony a munkavállaló kezdeményezésére kerül megszüntetésre, kivéve ha a végkielégítés megállapítását jogszabályi kötelezettség írja elő.

Amennyiben végkielégítés kerül megállapításra, dokumentálni kell az indokolását, a megállapított összeg megfelelőségét, valamint az összeg megállapításához használt kritériumokat, beleértve annak igazolását, hogy a juttatás az időarányos teljesítményhez kötődik, továbbá nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.

A végkielégítés magában foglalhatja a munkahely elvesztése után járó kompenzációt, és annak kifizetéséhez olyan megkötés is kapcsolódhat, amely alapján a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél. Így különösen végkielégítésnek kell tekinteni az alábbi esetekben a szerződés munkáltató általi felmondásával vagy megszüntetésével kapcsolatos kiegészítő kifizetéseket összhangban az Mt. 77. §-ával:

- munkáltató megszünteti a munkavállalók szerződéseit a munkáltató fizetéseképtelenné válása vagy súlyos válsághelyzetbe kerülése miatt;
- munkáltató szándékozik megszüntetni a szerződést a munkáltató azon tevékenységeinek lényeges csökkentését követően, amelyekben a munkavállaló aktívan részt vett, vagy ha más

munkáltatók felvásárolnak egyes üzleti területeket, és a munkavállaló nem maradhat alkalmazásban a felvásárló munkáltatónál

- lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére a munkáltató és a munkavállaló egyezségben állapodik meg a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében.

Az alábbiakban felsorolt végkielégítési összegeket azonban a teljesítményjavadalmazás 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 nyomán kötelező végkielégítések
- b) javadalmazási politikában, kollektív szerződésben vagy üzemi tanácsi megállapodásban előre rögzített szabály alapján kiszámított végkielégítés
- c) munkahely elvesztésével kapcsolatos egyezségek, amennyiben azok a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés hatálya alá tartoznak („gardening leave”), és amelyeket jövőbeli időszakokban fizetnek ki a fix javadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetnének ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna
- d) az a) pontban felsorolt, meghatározott feltételnek meg nem felelő kifizetés, amennyiben az intézmény igazolta az illetékes hatóság felé az összegének indokait és megfelelőségét.

A felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések nem tartoznak a végkielégítés fogalma alá és fix juttatásnak tekintendők.

A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor az alábbi végkielégítési összegeket kell teljesítményjavadalmazásként figyelembe venni az utolsó teljesítmény-időszakra vonatkozó arány kiszámításához:

- fenti c) pont értelmében kifizetett, a munkavállalási korlátozás idejére becsült alapjavadalmazás feletti összegek;
- a fenti pontokban fel nem sorolt bármely egyéb végkielégítés

## **6.7 Egyéb juttatások**

Amennyiben arra az általános javadalmazási elveket rögzítő politika, az ERSTE Bankcsoport más szabályzatai, utasításai lehetőséget biztosítanak, a jelen politika hatálya alá tartozó személyek egyéb, jelen politikában nem említett juttatásra is jogosultak azzal, hogy ezen juttatásokra vonatkozó feltételek nem lehetnek ellentétesek a jelen politikában foglaltakkal.

## **6.8 Fedezeti ügyletek tilalma**

A Társaság jelentős kockázatvállalónak minősített vezetője, munkavállalója nem köthet olyan személyes fedezeti ügyletet, amely a teljesítményjavadalmazására vonatkozó kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné. Minden munkavállaló köteles a Compliance terület részére írásban jelezni, amennyiben engedélyt kér bármilyen fedezeti ügylet kötésére. A Compliance terület ezen hatáskörben ellenőrzi az engedélykérést, és amennyiben a fedezeti ügylet a teljesítményjavadalmazási rendszerbe épített kockázatvállalás kiküszöbölésére irányul, elutasítja azt. Amennyiben a munkáltató tudomására jut, hogy a munkavállaló e szabályokat megsértette, a munkavállaló számára már kifizetett készpénzjuttatást is visszakövetelheti.

## **7. A Javadalmazási bizottság:**

Kiindulva a Bszt. 4. számú mellékletének 6. pontjában foglaltakból, a Társaságnál Javadalmazási Bizottság felállítására nem kerül sor.

## **8. A javadalmazási politika ellenőrzése és felülvizsgálata**

A javadalmazási politikát központi, független és rendszeres, legalább évenkénti belső felülvizsgálatnak kell alávetni, amelyet az EIH belső ellenőrzésének kell lefolytatnia. A felülvizsgálatba szorosan be kell vonni az Alapító belső vállalati funkciókat (Emberi Erőforrás Menedzsment-, Jog és Compliance, Stratégia Menedzsment), valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti funkciókat betöltő bizottságokat (audit, kockázatkezelési-, kockázatvállalási- és Javadalmazási és Jelölő bizottságokat) annak érdekében, hogy az megfelelően igazodjon az intézmény kockázatkezelési stratégiájához és kockázatkezelési keretrendszeréhez.

Szükség esetén a felülvizsgálatba külső tanácsadók is bevonhatóak. A felülvizsgálat során vizsgálni kell, hogy

- a javadalmazási politika megfelelően érvényesül-e,
- megfelel-e a nemzeti és uniós jogszabályoknak, sztenderdeknek.

A belső ellenőrzési funkciójának el kell végeznie a szabályzatoknak, politikáknak, eljárásoknak és belső szabályoknak való megfelelés központi és a csoport szintű előírások teljesülésének felülvizsgálatát is.

Az intézménynak a központi és független felülvizsgálatot egyedi alapon kell elvégeznie. Csoporton belül a leányvállalatként működő, nem jelentős intézmény az EBH 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.

A javadalmazási politika felülvizsgálata során figyelembe kell venni a jogszabályi követelményeknek megfelelő központi és belső független felülvizsgálatot, a szabályozó rendelkezéseket, a Felügyelő Bizottság által elfogadott javadalmazásra vonatkozó szabályzatokat és eljárásokat.

A javadalmazási politika végrehajtására vonatkozó belső ellenőri jelentést az igazgatóságon túl a felügyelő bizottság is megtárgyalja és szükség esetén – a vonatkozó jogszabályi előírások és alkalmazott sztenderdek figyelembe vételével - javaslatot tesz a javadalmazási politika módosítására és kidolgozza a megfelelő eljárásokat. A belső ellenőri jelentéseket valamint a javadalmazási politika alkalmazására vonatkozó egyéb vizsgálatok eredményeit hozzáférhetővé kell tenni minden, a javadalmazási politika kidolgozásában és felülvizsgálatában érintett vezető és szervezeti egység számára.

## **9. A Javadalmazási politika közzététele**

A befektetési vállalkozás a Bszt-ben foglaltaknak megfelelően az biztosítja a megfelelő szintű átláthatóságot a javadalmazási politika és az ahhoz kapcsolódó kockázatok esetében is. A javadalmazási politika előírásait hozzáférhetővé teszi valamennyi érdekelt fél számára, belső körben a vezetők, munkavállalók, tulajdonosok és a nyilvánosság számára egyaránt. A közzététel során az EIH részletes információkat közöl a javadalmazási politikáról, a javadalmazási gyakorlatról. Azon munkavállalók javadalmazásáról, akiknek tevékenysége lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázatvállalására a Társaság adatszolgáltatását az Erste Bank Hungary Zrt. összevont alapon teljesíti, melyet a Bank a honlapján tesz közzé.

## 1. sz. melléklet Fix juttatási elemek meghatározása a teljes kompenzációban

A juttatást fix juttatásnak kell tekinteni amennyiben az adott juttatás feltételei:

- 1) előre meghatározott kritériumok alapján;
- 2) nem diszkrecionális elemek;
- 3) világosak és átláthatóak a munkavállalók számára;
- 4) állandó jellegűek, azaz a munkavállaló folyamatosan jogosult rá egy adott időszak alatt, vagy meghatározott feladathoz, pozícióhoz kötődően;
- 5) belső szabályzat változása vagy Munkatörvénykönyv előírása alapján módosítható;
- 6) nem ösztönöz túlzott kockázatvállalásra; és
- 7) összhangban vannak a magyar jogszabályokkal.

A következő juttatási elemek (gyakran pótlékok vagy hasonló juttatások illetve béren kívüli juttatások) szintén fix juttatásnak tekintendők:

- 1) A pótlék vagy más hasonló juttatás egy adott feladathoz vagy szervezetben betöltött pozícióhoz kapcsolódik mindaddig, amíg nem történik érdemi változás az adott feladat vagy szerepkör, illetve az ahhoz kapcsolódó felelősség tekintetében, melynek következtében az érintett munkavállaló már nem ugyanazt a feladatokat/szerepkört töltene be;
- 2) A juttatás összege nem függ más tényezőtől, mint a munkavállaló által betöltött szerepkör vagy meghatározott feladat ellátása;
- 3) Más munkavállaló, aki azonos feladatot lát el vagy meghatározott szerepet tölt be a szervezetben és ugyanolyan helyzetben van, jogosult lehet hasonló pótlékra vagy juttatásra.
- 4) Azon juttatások, amelyeket a kiküldetésben lévő munkavállalók részére juttat a munkáltató annak érdekében, hogy kompenzálja a másik országban élés költségeit, amennyiben minden hasonló helyzetre egységesen szabályok vonatkoznak;
- 5) Pótlékok vagy egyéb juttatások, amelyeket a munkáltató azért fizet, hogy a munkavállaló alapbérét emelje meg átmenetileg arra tekintettel, hogy a munkavállaló külföldön dolgozik és kevesebb juttatást kap, mint amit azért a pozícióért a saját munkaerőpiacán kaphatna, amennyiben az alábbi feltételek teljesülnek:
  - a) a juttatás nem diszkrecionális elem, minden munkavállaló jogosult lehet rá a meghatározott feltételek fennállása esetén;
  - b) a juttatást a munkavállaló azért kapja, mert ideiglenesen külföldön, másik pozícióban dolgozik és az általa kapott juttatást korrigálni szükséges annak érdekében, hogy a összhangban legyen a saját munkaerő piaci értékével;
  - c) a juttatás mértéke előre meghatározott feltételek szerint kerül kiszámításra;
  - d) a juttatás addig jár a munkavállalónak, amíg a fent leírt helyzet fennáll;
- 6) Egyszeri kifizetések kollektív szerződés, üzemi megállapodás, jogszabály vagy más kötelező érvényű szabály alapján;
- 7) Kollektív szerződés, üzemi megállapodás vagy más jogszabályi előírás alapján járó más hasonló juttatások.

A fix juttatás kategóriába kell számítani azokat a juttatási elemeket is, amelyek

- 1) egy általános, a társaság egészében érvényesülő szabályozás részét képezik, ahol a juttatás nem diszkrecionálisan kerül megállapításra;



- 2) nem függ a munkavállaló teljesítményétől és nincs ösztönző hatással a kockázatvállalásra;
- 3) továbbá egyéb juttatások, amelyek jogszabály alapján kerülnek megállapításra.

A fix juttatás tartalmazhat olyan elemeket, amelyek az általános munkavállalói kompenzációs csomag részei és amelyek kifejezetten a munkavállaló családi vagy egyéb egyéni körülményéhez kötődnek, mint például a gyermekvállalás, általános nyugdíjjuttatás, munkába járási költségtérítés, egészség biztosítás.

Az éves fix juttatási összeg kiszámítása a ténylegesen kifizetett fix összegek alapján történik.

## 2. SZÁMÚ MELLÉKLET KARRIERSÁVOK

A karrier sávok biztosítják a szervezet nem hierarchikus áttekintését a munkakörök komplexitása és felelőssége mentén. A grade sávok lehetővé teszik a munkakörök összehasonlítását a komplexitás és felelősségi körök mentén a teljes Erste Csoporton belül és a vezetői és nem vezetői munkakörök összehasonlítását is. A munkakör komplexitása nem feltétlenül van összefüggésben a társaság kockázatvállalására gyakorolt hatással, ezért a kiemelt személyek azonosítása nem a grade mátrix alapján történik, hanem a szabályzat 6. pontjában leírtaknak megfelelően.

Az Erste Group hat karrier sávot alkalmaz (A-F). Ezek mutatják a lehetséges karrier mozgásokat a Group-on belül. A Group karrier sávok az alábbi HAY besorolásoknak feleltethetők meg:

Erste Group Career Bands		HAY grades
F	Top Executive	22-28
E	Senior Manager    Senior Expert	19-21
D	Manager            Expert	17-18
C	Supervisor        Specialist	15-16
B	Team Leader       Coordinator	13-14
A	Business Support	9-12

Job Structure Streams **Management** Professional


A munkakör értékelési metodológia több faktort vizsgál, mint a munkakör komplexitása, szükséges tudás, kommunikációs képesség. A vezetői pozíciók értékelésénél további vizsgálandó kritérium pl. a vezetői feladat vagy a terület nagysága. A megfelelő karrier sáv funkcióhoz rendelésénél nem feltétlenül kell minden dimenziót alkalmazni.

Az F karrier sávban lévő funkciók felelősek a társaság globális víziójának felállításáért, a társaság stratégiai pozíciójának és társadalmi megjelenésének meghatározásáért. Ezen funkciókat betöltők elszámoltathatók az üzleti fenntarthatóságért a vonatkozó jogszabályokkal és szabályokkal összhangban és megtestesítik a vállalati kultúrát és meghatározzák a vállalat értékeit.

Az E karrier sávban lévő funkciók jellemzően közvetlen felügyelet nélkül működnek egy komplex környezetben, különösen nehéz / komplex ügyeket kezel, igényes és kreatív megoldásokat szállít. A funkciókat betöltők lehetnek program vagy komplex projekt vezetők is és vezetőként ismeri el őket a szervezet. Vezető szerepet tölthetnek be a tudásmegosztás területén, koncepciókat és javaslatokat fogalmaznak meg az üzleti vezetők és/vagy az Ügyvezetőség részre. Kapcsolatépítés és lobbizás is tartozhat a feladataik közé.

A D karrier sávban lévő funkciók nehezebb vagy komplexebb esetekkel foglalkozik és oldanak meg, iránymutatásokat és megoldásokat biztosítanak a támogatandó kollégák részére. Képviselethet a területüket projektek, munkacsoportok keretében és vezethetnek az üzleti területükhöz tartozó group

szintű vagy több társaságot érintő projekteket. A funkciót betöltőnek széles és alapos ismeretekkel kell rendelkeznie legalább két vagy több funkcionális terület tekintetében és felelős a tudásmegosztásért esetleg oktatások tartásáért.

A C karrier sávban lévő funkciók alapvető, komplex feladatokkal foglalkoznak és iránymutatásokat és megoldásokat biztosítanak a kevésbé tapasztalt kollégák részére. A funkciót betöltők közreműködhetnek group szintű projekteken és mélységében kell ismerniük a szakterületüket.

A B karrier sávban lévő funkciók gyakori felügyelet mellett végzik munkájukat és mérsékelt utasítások és felügyelet szükséges, hogy ellássák a rutinszerű és alapvető feladatokat. A funkciót betöltő megfelelő specialista tudással és képességekkel rendelkezik.

Az A karrier sávban lévők szoros felügyeletet, iránymutatást és utasítást (szoros keretrendszer és szabályok szerint) igényelnek, hogy ellássák a rutin feladatokat alapszinten. A funkciót betöltők meglévő eljárásokat használnak a rutin feladatok és sztereotip problémák megoldására és alapismeretekkel és képességekkel rendelkeznek.

### 3.sz Melléklet Értesítés jutalom fizetéséről

Kedves ...!

Köszönjük az Erste Befektetési Zrt. .... évi eredményéhez történő hozzájárulásodat!

Az Erste Befektetési Zrt.. Javadalmazási Politikájában foglaltaknak megfelelően a jutalom egy része azonnali, egy része pedig halasztott juttatásként kerülhet kifizetésre. Minden részlet 50%-ban készpénz, 50%-ban fantom részvény juttatás.

- .... évi teljesítményed alapján bruttó .... HUF jutalomban részesülsz, mely a .... havi bérszámfejtés alkalmával kerül kifizetésre.

Az alábbi feltételek teljesülése esetén további kifizetésekre válhatsz jogosulttá az alábbi ütemezés szerint:

- ....év: ..... HUF készpénz kifizetés; ..... HUF névértékű fantom részvény\*
- ....év: ..... HUF készpénz kifizetés; ..... HUF névértékű fantom részvény\*
- ....év: ..... HUF készpénz kifizetés; ..... HUF névértékű fantom részvény\*
- ....év ..... HUF névértékű fantom részvény\*

\*A fantom részvény tartalma és működése a Javadalmazási politika 6.1 pontjában került meghatározásra.

Minden kifizetés az alábbi feltételek egyidejű teljesüléséhez kötött:

- a munkaviszonyod folyamatosan fennáll, valamint annak megszüntetése az esedékes kifizetés időpontban nincs folyamatban munkavállalói kezdeményezésre, vagy munkáltatói rendkívüli felmondással;
- a Javadalmazási Politikában foglaltaknak megfelelően nem áll fenn olyan körülmény, amely a jutalom kifizetését nem teszi lehetővé (pl.: csoportszintű bónuszfizetési kritériumok, teljesítményértékelés, újraértékelés, kifizetett jutalom visszakövetelése)

Tájékoztatlak továbbá, hogy a Hpt. 117. §-ban foglaltak, valamint a hatályos Javadalmazási Politikának megfelelően a Társaság kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók körébe tartozol.

Minden jutalom kifizetés a Társaság teljesítményéhez, eredményességéhez kötött, amelyről a Társaság ügyvezetése minden gazdasági év lezárását követően határozatot hoz.

Felhívom figyelmed, hogy a már kifizetett jutalmak is visszakövetelhetőek a mindenkor hatályos Javadalmazási Politika vonatkozó szabályai szerint.

Eddigi munkádat megköszönve, további szakmai sikereket kívánok.

Budapest, .....

.....  
Munkáltató

A fenti napon átvettem és tudomásul vettem:

.....  
Munkavállaló

## 5. sz. Melléklet<sup>3</sup>

### A teljesítmény javadalmazási rendszer kialakításának irányelvei

Az intézménynek olyan javadalmazási szabályokat és gyakorlatokat kell kidolgoznia, amelyek figyelembe veszik a fogyasztók jogait és érdekeit. Az intézménynek biztosítania kell különösen azt, hogy sem a pénzbeli, sem a természetbeni juttatások ne eredményezzenek olyan ösztönzőket, amelyek következtében az érintett személyek a fogyasztók kárára saját érdekeiket vagy az intézmény érdekeit helyezik előtérbe

#### 1. Kialakítás

A teljesítmény javadalmazás kialakítása során az alábbi szempontokat kell figyelembe venni.

- 1) Intézménynek el kell kerülnie az olyan teljesítmény javadalmazási rendszer kialakítását, amelyek következtében az érintett személyek a fogyasztók kárára saját érdekeiket vagy az intézmény érdekeit helyezik előtérbe.
- 2) Intézménynek mérlegelnie kell, hogy azok felvetik-e a fogyasztóknak okozott kár kockázatát, és mérsékelnie kell az így keletkező kockázatokat
  - a. Az intézménynek olyan tényezőket kell figyelembe vennie, mint a munkavállalók szerepe, a kínált termékek típusa és szétosztási módszerek (pl. javasolt vagy nem javasolt, személyesen, vagy telekommunikációs, digitális eszközön keresztül), annak érdekében, hogy megakadályozzák a potenciális üzleti magatartás és az összeférhetetlenség kockázatát az ügyfelek érdekeinek hátrányos befolyásolásához.
  - b. Az intézménynek kerülnie kell azon teljesítmény javadalmazási rendszereket, amelyek bizonyos termékeket vagy termék kategóriákat részesítenek előnyben, ha ez összeférhetetlenséghez vezethet.
  - c. Az intézménynek el kell kerülnie azon teljesítmény javadalmazási rendszereket, amelyek aránytalanul magas megtérülést eredményeznek a marginális értékesítéshez.
  - d. Intézménynek el kell kerülnie a túlzottan rövid távú teljesítményösztönző rendszerek alkalmazását (pl. rövidebb, mint egy hónap).
- 3) Az intézménynek biztosítania kell, hogy az alapbér és teljesítményjavadalmazás megfelelő arányát. Az alapbér megfelelően magas ahhoz, hogy lehetővé tegye a teljesítményjavadalmazás rész csökkentését, illetve nullára mérséklését, ahol az alapbér lehetővé teszi a pénzügyi függetlenséget.
- 4) Az intézménynek a javadalmazási szabályok és gyakorlatok kidolgozása során a teljesítmény javadalmazás szintjének meghatározásakor mind a mennyiségi, mind a minőségi szempontokat mérlegelnie kell annak biztosítása érdekében, hogy a fogyasztók jogai és érdekei kellő mértékben figyelembe vételre kerüljenek.
- 5) Az intézmény nem alakíthat ki olyan javadalmazási szabályokat és gyakorlatokat, amelyek a javadalmazást kizárólag a banki termékek és szolgáltatások ajánlására vagy nyújtására vonatkozó mennyiségi célhoz kötik.

---

<sup>3</sup> Hatályos 2018.01.01-től

- 6) A kontroll funkciókban dolgozó munkavállalókra vonatkozó egyedi céloknak elsősorban saját funkciójuk teljesítményét kell tükrözniük, és nem tartalmazhatnak piaci alapú teljesítménymutatókat az összeférhetlenség elkerülése érdekében.
- 7) Az intézménynek kerülnie kell a szükségtelenül összetett teljesítmény javadalmazási rendszereket és a különböző rendszerek nem egyértelmű kombinációit.
- 8) Az intézménynek biztosítania kell az átláthatóságot az összes javadalmazási rendszer kommunikációs és jelentési szakaszában, hogy a munkavállalói eredmények végső értékelése a külső és belső szabályokkal és szabályokkal kapcsolatos megfelelő magatartásán alapul.

## **2. Dokumentálás**

- 1) Az intézménynek dokumentálnia kell a teljesítmény javadalmazási rendszereit, mely dokumentálási folyamatnak az alábbiak kell tartalmaznia:
  - a. a) javadalmazási rendszer céljai;
  - b. b) a rendszer hatálya alá tartozó érintett személyek;
  - c. c) a javadalmazási szabályok gyakorlati megvalósításának módja, különösen a teljesítményjavadalmazás kritériumait.
- 2) Intézménynek biztosítani kell a teljesítmény értékelési folyamat dokumentálását.

## **3. Jóváhagyás**

- 1) Minden teljesítményjavadalmazási rendszer (rövid távú teljesítmény javadalmazási rendszer, jutalék jellegű / lakossági ösztönző rendszerek, nem pénzbeli juttatás, versenyek) kialakítási folyamatába be kell vonni az Alapító Emberi Erőforrás Menedzsment és a Compliance területet is.
- 2) A Felügyelő Bizottság felülvizsgálja az új teljesítményjavadalmazási rendszereket és a meglévő rendszerek jelentős mértékű változásait (előzetes/utólagos)

## **4. Monitorozás**

- 1) A releváns üzleti területnek az Alapító Emberi Erőforrás Menedzsment és Compliance területtel együtt, legalább éves rendszerességgel felül kell vizsgálnia a teljesítmény javadalmazási rendszerét, a javadalmazási politika és a magyar és uniós jogszabályok betartásának biztosítása érdekében
- 2) Amennyiben a felülvizsgálat során kiderül, hogy az intézmény javadalmazási rendszere nem a tervezett vagy előírt módon működik<sup>4</sup>, az intézménynek a jelen iránymutatásokkal összhangban módosítania kell azokat.

---

<sup>4</sup> Jogszabályi, javadalmazás politika és Group policy keretén belül