

Az Erste Befektetési Zrt. javadalmazási politikája – kivonat

Nyilvános változat

Jelen utasítás az Erste Befektetési Zrt. Javadalmazási politikáját tartalmazza A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény, A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályiról 2007. évi CXXXVIII. törvény, a kiemelt személyek meghatározásáról szóló 2021/923/EU rendelet és a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 4/2022 MNB ajánlás figyelembevételével.

Hatályba lépés: 2024. május 27.

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

- Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendelete (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (CRR)
- 873/2020 EU rendelet (2020. június 24.) az 575/2013/EU rendeletnek és az (EU) 2019/876 rendeletnek a Covid19-világjárvánnyal összefüggő bizonyos kiigazítások tekintetében történő 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

- 2088/2019 EU rendelet (2019. november 27.), a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről (SFDR)
- 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).
- 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 irányelvek:

- 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, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (CRD)
- 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 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 (MiFID II)
- A Bizottság (EU) 2017/593 felhatalmazáson alapuló irányelve
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/97 IRÁNYELVE (2016. január 20.) a biztosítási értékesítésről

EU szabályozási technikai standardok

- EU szabályozási technikai standard a kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorlók vonatkozásában javadalmazási aspektusból - EBA/RTS/2020/05¹

Európai Bankhatóság (EBA) iránymutatás

- EBA/GL/2021/04 Iránymutatások a 2013/36/EU irányelv szerinti megbízható javadalmazási szabályokról
- EBA/GL/2016/06² – iránymutatások a lakossági banki termékek értékesítéséhez és lakossági banki szolgáltatások nyújtásához kapcsolódó javadalmazási szabályokról és gyakorlatokról.
- EBA/GL/2020/06 – Iránymutatások a hitelnyújtásról és a hitelmonitorozásról

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

¹ a szabályzat véglegesítésekor magyar nyelven még nem publikált

Magyar szabályok

- 2007. évi CXXXVIII. törvény - A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályiról
- 2012. évi I. törvény - Munka Törvénykönyvéről
- 4/2022. (IV.8) MNB ajánlás – a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási 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 foglaltak alapján.

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 szttenderdek, 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 dokumentálnak és átláthatónak kell lenniük. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például a jelentősebb találkozókról 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 ügyrendje 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.

Minden munkavállaló jogosult a tisztességes és méltányos munkakörülményekre, különös tekintettel a javadalmazásra. A javadalmazási politikának, ill. gyakorlatnak nemek szempontjából semlegesnek kell lennie. A „nemek szempontjából semleges javadalmazási politika” egy olyan javadalmazási politikát jelent, melynek alapja a nők és férfiak számára azonos munkáért vagy azonos értékű munkáért biztosított azonos bérezés.

A nemek közötti bérszakadék (Gender pay gap):

Az Erste Csoport elkötelezett a nemtől független egyenlő bérezés mellett. Ehhez törekedni kell a nemek közti kiigazított (indokolt) és kiigazítatlan bérszakadék csökkentésére, és erőfeszítéseket kell tenni, hogy középtávon megfelelő intézkedésekkel csökkentsük a nemek közötti bérszakadék azonosított helyzetét.

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 béren kívüli juttatások szabályzatban foglaltaknak megfelelően jogosultak az ott felsorolt juttatásokra, 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 Munkavállalói részvétel

WeShare by Erste Group munkavállalói értékpapír-juttatási program

Az WeShare by Erste Group munkavállalói értékpapír-juttatási program keretében, a 2021-es évtől kezdődően, azok a munkavállalók, akik a pénzügyi év utolsó napján munkaviszonyban állnak a

programban részt vevő szervezetnél és legalább 6 hónap aktív munkaviszonnal rendelkeznek, részvényt csomagot kapnak az Erste Group Bank AG részvényeiből (a fix és változó javadalmazásuk mellett) az Alapító Ügyvezetősége által adott évre jóváhagyott nettó értékben.

Ez a juttatás nem helyettesíti a munkaszerződés alapján járó munkabér és bér jellegű kifizetéseket, sem pedig a teljesítményjavadalmazási formákat, a juttatást ezeken kívül biztosítja a munkáltató.

A fenti kifizetés mellett, a munkavállalói értékpapír-juttatási program részeként, a munkavállalók további részvényjuttatásra jogosultak, amennyiben saját megtakarításaikból is vásárolnak részvényeket. Ezen juttatás struktúrája, illetve részletei külön szabályzatban kerülnek meghatározásra.

Az WeShare keretein belül, a munkavállalók számára akkor adható részvényjuttatás, ha az Erste Group és a munkáltató teljesít minden RAS tőke és likviditási elvárást és amennyiben az Erste Holding osztalékot fizet.

Az Erste Részvényprogram keretében az Erste Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung a munkavállalók megbízottjaként jár el. A részvények kedvezményezett tulajdonosai a munkavállalók, akik osztalékfizetésre is jogosultak, a munkavállalók nevében a szavazati jogokat a Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung gyakorolja, legalább öt éves időtartamra.

2.4 Teljesítményjavadalmazási rendszerek

Általános alapelvek:

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

Ajánlott, hogy a kiválasztott felsővezetők teljesítményjavadalmazási struktúrája ESG-célkitűzéseket tartalmazzanak annak érdekében, hogy ösztönözzék az intézmények éghajlati és környezeti (kockázati) megközelítésével összhangban lévő törekvést. Amennyiben az éghajlattal kapcsolatos és környezeti kockázatok pénzügyi hatásait nehéz számszerűsíteni, a vezető testület megfontolhatja a megfelelő minőségi kritériumok beépítését a célkitűzésekbe.

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

Minden teljesítményjavadalmazásnak összhangban kell lennie a társaság stratégiai céljaival, értékeivel és hosszú távú céljaival. A teljesítményjavadalmazásnak figyelembe kell venni a társaság kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét és a bevételek valószínűségét és ütemezését, az érintett szervezet teljesítményét valamint az egyéni teljesítményeket. Teljesítményjavadalmazás aránya nem lépheti túl a 2.5. 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 javadalmazásáról.

A teljesítményjavadalmazás 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 teljesítményjavadalmazás teljes mellőzéséről döntsön.

ESG szemlélet és a javadalmazási politikák átláthatósága a fenntarthatósági kockázatok integrálásával kapcsolatban:

Az Erste Csoport üzleti modelljének pénzügyi ellenálló képességére vonatkozó hosszú távú stratégiai megfontolásaink a fenntarthatósággal kapcsolatos kockázatok figyelembevétele mellett az

éghajlatváltozás okozta kihívások, valamint a klímaváltozás régiókra gyakorolt jogszabályi és gazdasági hatásainak átfogó elemzésén alapulnak. Az európai klímarendelet, az uniós zöld megállapodás és az "Irány az 55%!" uniós klímacsomagja képezi az uniós stratégia és jogszabályok jövőbeli változásainak alapját. Az EU 2019/2088 rendelettel összhangban a pénzügyi piaci szereplőként³ kijelölt Erste Group-intézmények és pénzügyi tanácsadók⁴ javadalmazási politikája információt kell tartalmazzon arról, hogy ezen politikák összhangban állnak-e a fenntarthatósági kockázatoknak folyamataikba való integrálásával, és ezeket az információkat közzé kell tenniük a weboldalukon. Az említett intézményeknek biztosítaniuk kell a közzétett információk naprakészen⁵ tartását. Ha egy pénzügyi piaci szereplő vagy pénzügyi tanácsadó módosítja ezeket az információkat, ugyanezen weboldalon⁶ kell közzétennie ennek egyértelmű magyarázatát.

Szabályozói korlátozások:

A helyi, kompetenciával rendelkező hatóság elrendelheti a teljesítményjavadalmazások kifizetésének korlátozását vagy meg is tilthatja azt. Ezért minden ilyen kifizetésről szóló döntés esetén biztosítani kell, hogy a társaság tartózkodjon az ilyen kifizetéstől, amennyiben a helyi ebben a kérdésben hatáskörrel bíró hatóság vagy az Európai Központi Bank ilyen jellegű döntést hozott⁷.

Teljesítménybónusz:

A munkavállalók előző évi teljesítményük alapján évente egyszer éves teljesítménybónuszban részesülhetnek. A tárgyévi teljesítményjavadalmazás 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 figyelembevételével 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 teljesítményjavadalmazásra társasági szinten rendelkezésre álló bónusz pool az adott évet megelőzően, a tervezés során kerül meghatározásra. Az egyes munkavállalói csoportokra különböző indikátorok, mutatók alkalmazhatóak.

A minimum teljesítmény elvárás egy minimum kritérium a kiemelt kockázatvállalók (MRT) részére történő bónuszfizetéshez egy adott teljesítménymérési időszakban. A minimum teljesítmény elvárás a kiemelt kockázatvállalók esetében a halasztott, de még ki nem fizetett, korábbi évi bónuszok kifizetésének szintén feltétele. Legalább az alábbi két mutatót tartalmazza, amelyekből mindkettőnek teljesülnie kell:

- 1) a társaság pénzügyi eredménye
- 2) a társaság tőkemegfelelési mutatója (pl. RAS központi mutatók)

³ 2019/2088 EU rendelet 2. cikke értelmében „pénzügyi piaci szereplő”: a következők egyike: biztosítási alapú befektetési termékeket kínáló biztosító; portfóliókezelést nyújtó befektetési vállalkozás; foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmény; nyugdíjbiztosítási termék előállítója; alternatív befektetésialap-kezelő (ABAK); páneurópai egyéni nyugdíjtermék (PEPP) szolgáltatója; a 345/2013/EU rendelet 14. cikkével összhangban nyilvántartásba vett minősített kockázattitőke-alap kezelője; a 346/2013/EU rendelet 15. cikkével összhangban nyilvántartásba vett minősített szociális vállalkozási alap kezelője; átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozás alapkezelő társasága (ÁÉKBV-alapkezelő); vagy portfóliókezelést nyújtó hitelintézet;

⁴ 2019/2088 EU rendelet 2. cikke értelmében pénzügyi tanácsadó: olyan biztosításközvetítő, amely biztosítási tanácsadást nyújt biztosítási alapú befektetési termékek vonatkozásában; olyan biztosító, amely biztosítási tanácsadást nyújt biztosítási alapú befektetési termékek vonatkozásában; olyan hitelintézet, amely befektetési tanácsadást nyújt; olyan befektetési vállalkozás, amely befektetési tanácsadást nyújt; olyan ABAK, amely a 2011/61/EU irányelv 6. cikke (4) bekezdése b) pontjának i. alpontjával összhangban befektetési tanácsadást nyújt; vagy olyan ÁÉKBV-alapkezelő, amely a 2009/65/EK irányelv 6. cikke (3) bekezdése b) pontjának i. alpontjával összhangban befektetési tanácsadást nyújt;

⁵ 2019/2088 EU rendelet 5. cikke alapján

⁶ 2019/2088 EU rendelet 12. cikke alapján

⁷ Isd még az EKB a koronavírus kontextusában (COVID-19) a javadalmazási politikákkal kapcsolatos levelét (SSM-2020-0315, 28 július 2020)

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 projekteken 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 Társaság 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 rendszer.

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 csökkentésre 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 2.5 pontban 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 2.5. 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 mindenkori 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.

2.5 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 alapbért biztosít, amelyet a munkavállalók képzettségének, szakmai tudásának, tapasztalatának, felelősségi körének, az általuk betöltött munkakör értékének, a szektorban kifizetett átlagbérhez igazodóan kell kialakítani. Az alapbérek 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 alapbér 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 alapbérből 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 alapbérnek 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 teljesítménye 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.

Minőségi szempontok megjelenése a teljesítményértékelésben

A 2017/565 EU Rendelet 27. cikk (4) bekezdésében előírtakkal összhangban, az éves teljesítménycélok meghatározásánál a Társaság a mennyiségi kritériumok mellett minőségi szempontokat is alkalmaz. Az éves célkitűzés minőségi elemei támogatják az ügyfelek méltányos kezelésére, a jogszabályi megfelelésre, az operációs fegyelemre, illetve a munkavállalói elkötelezettségre irányuló erőfeszítéseket.

A minőségi elemeket tartalmazó célkitűzések aránya az éves célkitűzések között minimum 20%. Az éves célkitűzéseknek legalább két minőségi elemet kell tartalmaznia. A minőségi céloknek objektívnek és mérhetőnek kell lennie, az értékelés szempontjait a célkitűzésben meg kell határozni. A mennyiségi kritériumokhoz hasonlóan, a minőségi szempontoknál is meg kell határozni, hogy az adott értékelési szempontok milyen súllyal kerülnek figyelembevételre az éves teljesítményértékelés során. A munkavállaló összesített éves értékelésben az egyes célkitűzéseket a hozzájuk rendelt súlynak megfelelően kell figyelembe venni.

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 teljesítményjavalmazási 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 javadalmazási politika arányos alkalmazásának módja és indokainak bemutatása

A kiemelt kockázatvállalók / MRT-k azon munkavállalók, akiknek a munkakörük természeténél fogva vagy a szakmai tevékenységükből fakadóan lényeges hatást gyakorolnak a társaság kockázati profiljára.

A fejezet első részében (4.1) meghatározásra kerül a kiemelt személyek köre, beleértve azokat a funkciókat, amelyeket a társaság a felsorolt feltételek vizsgálata alapján nem minősít kockázatvállalásra lényeges hatást gyakorló munkakörnek.

A következő részben (4.2) bemutatásra kerülnek a javadalmazási politika vonatkozásában az arányosság elvének alkalmazását támogató kritériumok.

Azon munkavállalók, akik a mennyiségi és minőségi kritériumok alapján a 4.1.1-4.1.12. pontok értelmében kiemelt személyként kerültek azonosításra a teljesítményjavadalmazásra a 6. pont alapján jogosultak. Ezen munkavállalók a teljesítmény év lezárása előtt teljesítménybónusz összeg kifizetésére nem jogosultak.

A kritériumok alkalmazása

A kiemelt kockázatvállalók egyes intézmények általi következetes azonosítását az Erste Group-on belül a CRD V. 92. cikkének (3) bekezdésében szereplő alapvető minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumok alkalmazásának kombinációja biztosítja, valamint a 2020/05 EBA / RTS-ben foglalt kritériumok CRD V. 92. cikkének (2) bekezdésében meghatározott követelményekkel együttes alkalmazása.

Vezetői felelősség:

A vezetői felelősség egy olyan helyzetet jelent, amelyben az alábbi kritériumok közül bármelyik megvalósul:

- a) a munkavállaló 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 munkavállaló az alábbi funkciók egyikét vezeti
 - jogi szolgáltatások
 - számviteli szabályzatok és eljárások megfelelőségének biztosítása
 - pénzügy, ide értve az adózást és tervezést
 - gazdasági elemzés
 - pénzmosás és terrorizmus támogatásának megelőzése
 - emberi erőforrások
 - a javadalmazási politika fejlesztése és implementálása
 - információs technológia
 - információ biztonság

- a kiszervezési tevékenység irányítása kritikus vagy jelentős funkciók esetében⁸
- c) jelentős intézményekben (CRR)⁹ a munkavállaló aki egy alárendelt üzleti területet vagy kontrol funkciót vezet vagy az a) pontban megjelölt személynek jelent.

Kontrol funkció:

A kontrol funkció az az üzleti területtől független funkciót jelent, amelynek felelősségi körébe tartozik a kockázatok értékelése, ellenőrzése és riportálása.

Ez jelenti pl. a kockázatkezelési funkciót, a compliance funkciót és a belső ellenőrzési funkciót, de nem limitált az előbb felsoroltakra.

Jelentős üzleti egység:

A jelentős üzleti egység egy olyan üzleti egységet jelent, amely az alábbi kritériumok egyikének megfelel:

- olyan üzleti egységek, amelyekre allokált belső tőke eléri az intézmény belső tőkéjének 2%-át¹⁰ vagy egyébként jelentős hatást gyakorolnak a társaság belső tőkéjére.
 - alaptervékenység¹¹
- Az alaptervékenység olyan üzleti tevékenységet és hozzá kapcsolódó szolgáltatásokat jelent, amelyek a bevétel, profit vagy 'franchise érték' jelentős részét generálják a társaság vagy egy csoport részére, amelynek a társaság is részét képezi

Jelentős hatás egy jelentős üzleti egység kockázataira és munkavállalóira

Objektív kritériumok mentén határozható meg, hogy a munkavállaló szakmai tevékenysége rendelkezik-e jelentős hatással egy jelentős üzleti egység kockázati profiljára, az alábbi kritériumok figyelembevételével:

- a jelentős üzleti egység kockázati profilja és a belső tőke allokációja, figyelembe véve a kockázatok természetét és szintjét, amelyek az intézmény ki van vagy ki lehet téve¹²
- a jelentős üzleti egység kockázati limitjei
- a releváns risk és teljesítmény mutatók, amelyeket a társaság használ a jelentős üzleti egység kockázatainak kezelése és monitorozása érdekében a társaság belső irányítása és helyreállítási és szanálási tervének megfelelően¹³
- a releváns teljesítmény mutató, amelyet az intézmény meghatározott egy több éves értékelés alapján, amely magában foglalja az egyéni-, csapat- és területi szinteket: amelynek hatása van a társaság kockázati profiljára¹⁴
- a munkavállaló feladatai és kötelezettségei szerint

A teljes javadalmazás számítása

A kiemelt kockázatvállalók azonosítása során a mennyiségi kritériumok alkalmazása során a munkavállaló által kapott teljes javadalmazást kell figyelembe venni, amely tartalmazza az összes fix (előző évben kapott) juttatást és a változó javadalmazást (az előző évre tekintettel adott teljes juttatást); a javadalmazást pl a szolgáltatott riportoknak megfelelően kell számolni (pl. EBA javadalmazási adatszolgáltatás vagy MNB 4/2022. (IV.8) ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról).

⁸ Az EU Bizottság felhatalmazáson alapuló rendelet 2017/565 30. cikk (1) bekezdésben foglaltaknak megfelelően

⁹ 2019/876 EU rendelet 4. cikk 146 pontjában meghatározottak szerint

¹⁰ 2019/878 (CRD) EU rendelet 73. cikkében meghatározottak szerint

¹¹ 2014/59 EU direktíva 2. cikk első paragrafus (36) pontja alapján

¹² 2019/878 (CRD) EU rendelet 73. cikkében meghatározottak szerint

¹³ 2019/878 (CRD) EU rendelet 74. cikkében meghatározottak szerint

¹⁴ 2019/878 (CRD) EU rendelet 94. cikk (1) bekezdés a) és b) pontjai alapján

4.1 A társaság kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók köre

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 az EBA/RTS/2020/05 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 munkavállalók beazonosításával kapcsolatos dokumentációnak legalább a következő információkat kell magában foglalnia:

- a. az önértékelés alapját képező indokolás, valamint az önértékelés alkalmazási köre;
- b. az intézmény üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítés, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;
- c. az intézményeknél és a konszolidáció alá tartozó más jogalanyoknál, a leányvállalatoknál és a fióktelepeknél – többek között a harmadik országbeli ilyen intézményeknél – dolgozó személyek értékelésének módja;
- d. az értékelési folyamat kialakításába, felügyeletébe, felülvizsgálatába és alkalmazásába bevont különböző vállalati testületek és belső funkciók feladatai és felelősségi körei; valamint
- e. az azonosítási folyamat eredménye.

A kiemelt személyek körének megállapítása során a kockázatkezelési, jogi, compliance és HR területek működnek együtt. Az év elején az Alapító Emberi Erőforrás Menedzsment tájékoztatja a Group People & Culture-t a kiemelt kockázatvállalókról, valamint az arányosság elvének alkalmazásáról.

A Társaságnak nyilvántartást szükséges készítenie az azonosítási folyamatról és annak eredményéről. A dokumentációnak tartalmaznia kell, a kiemelt személyek számát, külön megjelölve az első alkalommal azonosított kiemelt személyek számát, a munkakört, az azonosított személy nevét vagy más egyedi azonosítót és az üzleti területekhez való sorolását. A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint az EBA/RTS/2020/05-el 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 ügyvezetőség és a Felügyelő Bizottság hagyja jóvá a Group People & Culture-el történő egyeztetést követően. Az Ügyvezetőség 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.

A kiemelt személyek karrier mozgásairól, munkakör változásáról a Felügyelő Bizottságot tájékoztatni szükséges, és a bizottság dönt az adott személy teljesítmény értékelésének és bónusz fizetésének módjáról.

Ilyen esetekben az alábbi irányelveket kell követni:

- a munkavállalót kiemelt személynek kell tekinteni az adott évben, amennyiben az adott teljesítményértékelési időszakban legalább 3 hónapig kiemelt személy volt és a rájuk vonatkozó bónuszfizetési szabályokat kell alkalmazni,
- a halasztott teljesítményjavalmazási elemek kifizetéséről a társaságnak kell döntenie, amennyiben a kiemelt személy a helyi cégcsoporton belül egy másik társasághoz kerül át, úgy a halasztott részek kifizetésére továbbra is a kiemelt személyekre vonatkozó speciális szabályokat kell alkalmazni,
- kiemelt személy garantált bónuszt csak belépési bónuszként kaphat, belépésekor. Ilyen belépési bónuszt csak a munkaviszony első évében lehet fizetni és ilyenkor is figyelemmel kell lenni arra, hogy a társaság megfelelő, a kockázatok fedezésére rendelkezésre álló tőkével rendelkezzen;
- amennyiben egy kiemelt személy az Erste Group-on belül egy másik társasághoz megy és itt is kiemelt személynek minősül, akkor az érintett javalmazási bizottságnak kell döntést hoznia az alkalmazandó bónusz szabályokról a Group People & Culture javaslata alapján;
- amennyiben a kiemelt személy kiküldetésben vesz részt, úgy a kiküldő ország továbbra is a saját javalmazási politikájának megfelelően folytatja a teljesítményjavalmazási elemek kifizetését.

Amennyiben egy kiemelt személy kirendelésre kerül egy másik országba (fogadó ország), a kiemelt személy beazonítása a fogadó ország szerinti munkaköre és szabályzata alapján kerül meghatározásra.

- Honos ország felelős a honos ország szerinti munkaköréhez kapcsolódó célkitűzési és bónusz kifizetés folyamatért
- Fogadó ország felelős a fogadó ország szerinti munkaköréhez kapcsolódó célkitűzési és bónusz kifizetés folyamatért

A fenti szempontok alapján az arányosság elvét követve a társaság az alábbi munkaköröket, illetve munkavállalókat tekinti a kockázati profilra jelentős hatást gyakorló munkaköröknek, illetve munkavállalóknak.

4.1.1 irányítási funkciót ellátó vezetőtestület

A 2020/05 EBA RTS 3. fejezet (3) bekezdése 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

A 2020/05 EBA RTS 3. fejezet (3) bekezdése 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

A 2020/05 EBA RTS 3. fejezet (4) bekezdése a felső vezetés tagjai kiemelt személyeknek tekintendők.

4.1.4 önálló kockázatkezelési funkció, megfelelési funkció vagy belső ellenőrzési funkció

A 2020/05 EBA RTS 4.3. fejezet 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 javadalmazását a felügyelő bizottság felügyeli, kivéve, ha a befektetési vállalkozás javadalmazási bizottságot állít fel.

4.1.5 jelentős üzleti egység vezetője

A 2020/05 EBA RTS 3. cikk (5) bekezdése alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki egy jelentős üzleti egység vezetője. A Javadalmazási Politika 1.7 pontjában meghatározott fogalom szerint az EIH tekinthető jelentős üzleti egységnek.

4.1.6 az alább felsorolt funkciókért felelős vezetők

Amennyiben a munkavállaló az alábbi funkciók egyikét vezeti:

- a) jogi szolgáltatások
- b) számviteli szabályzatok és eljárások megfelelőségének biztosítása
- c) pénzügy, ide értve az adózást és tervezést
- d) gazdasági elemzés
- e) pénzmosás és terrorizmus támogatásának megelőzése
- f) emberi erőforrások
- g) a javadalmazási politika fejlesztése és implementálása
- h) információs technológia
- i) információ biztonság
- j) a kiszervezési tevékenység irányítása kritikus vagy jelentős funkciók esetében¹⁵

a 2020/05 EBA RTS 6. cikk (1) bekezdése alapján kiemelt személynek tekintendő.

4.1.7 Azon munkavállalók, akik vezetői felelősséggel tartoznak az alábbi kockázati kategóriákért vagy szavazati joggal rendelkező tagjai ezen kockázati kategória kezelésével foglalkozó bizottságnak

- Hitel- és partnerkockázat
- Reziduális kockázat
- Koncentrációs kockázat
- Értékpapírosítási kockázat
- Piaci kockázat
- Nem kereskedési könyvi tevékenységekből származó kamatkockázat
- Működési kockázat
- Likviditási kockázat
- A túlzott tőkeáttétel kockázata

A 2020/05 EBA RTS 6. cikk (2) bekezdése alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki fent felsorol kockázati kategória kezelésével foglalkozó bizottság tagja vagy azért felelős. A szavazati joggal nem rendelkező, ill. eseti tagokat nem tekintjük kiemelt kockázatvállalóknak.

4.1.8 Hitelkockázati kitettség

¹⁵ Az EU Bizottság felhatalmazáson alapuló rendelet 2017/565 30. cikk (1) bekezdésben foglaltaknak megfelelően

A 2020/05 EBA RTS 6. cikk (3) bekezdése 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 kitettség tekintetében:

- a) jogosult az ilyen hitelkockázati kitettségekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvétőzésára; vagy
- b) olyan bizottság szavazati joggal rendelkező tagja, amely az a) pontban említett döntések meghozatalára jogosult,

4.1.9. Piaci kockázatokra vonatkozó döntéssel kapcsolatos kitettség

A 2020/05 EBA RTS 6. cikk (4) bekezdésében az alábbi szabályok kerültek megállapításra a piaci kockázatokra vonatkozóan:

Egy olyan intézménnyel kapcsolatban, amelyre nem alkalmazható az 876/2019/EU rendelet 94. cikkében a kisméretű, kereskedési könyv szerinti tevékenységre vonatkozóan meghatározott kivétel, a munkavállaló:

- a) olyan kereskedési könyvi ügyletekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvétőzésára jogosult, amelyek együttesen elérik az alábbi küszöbértékek valamelyikét:
 - i. a sztenderd módszer alkalmazása esetén a piaci kockázatokra vonatkozó tőkekövetelmény, amely eléri vagy meghaladja az intézmény elsődleges alapvető tőkéjének 0,5 %-át; vagy
 - ii. szabályozási célra elfogadott, belső modellen alapuló módszer esetén az intézmény 99 %-os egyoldali konfidencia intervallumú, kereskedési könyvi kitettségekre vonatkozó belső kockázatosított értékének legalább 5 %-a; vagy
- b) olyan bizottság tagja, amely az a) pontban említett döntések meghozatalára jogosult.

4.1.10 Vezetői felelősség piaci és hitelezési kockázatokkal kapcsolatosan

A 2020/05 EBA RTS 6. cikk (5) bekezdésében az alábbi szabályok kerültek megállapításra a piaci és hitelezési kockázatokkal kapcsolatos vezető felelősségre vonatkozóan:

a munkavállaló vezetője a munkavállalók csoportjának, akik egyedi jogosultsággal rendelkeznek arra, hogy az intézmény nevében ügyleti kötelezettséget vállaljanak, és az alábbi feltételek egyike teljesül:

- a) a jogosultságok összege eléri vagy meghaladja a 4.1.8. a) vagy 4.1.9. a) (i) pontban meghatározott küszöbértéket;
- b) szabályozási célra elfogadott, belső modellen alapuló módszer esetén a jogosultságok összege eléri vagy meghaladja az intézmény 99 %-os egyoldali konfidencia intervallumú, kereskedési könyvi kitettségekre vonatkozó belső kockázatosított értékének legalább 5 %-át. Ahol az intézmény az adott munkavállaló szintjén nem számít kockázatosított értéket, ott a kockázatosított értéknek az e munkavállaló irányítása alá tartozó munkavállalókra vonatkozó határértékeit össze kell adni;

4.1.11 új termék bevezetése

A 2020/05 EBA RTS 6. cikk (6) bekezdésében foglaltak 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.

4.1.12. Mennyiségi kritériumok alapján azonosított, a kockázatvállalásra jelentős hatást gyakorló személyek

Az alábbi mennyiségi kritériumokat kell alkalmazni a minőségi kritériumok mellett a kiemelt személyek azonosítása során. Amennyiben az alábbi kritériumok közül egy vagy több teljesül, az adott munkavállalót kiemelt személyként kell azonosítani:

- 1) a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 750 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg;
- 2) amennyiben a társaságnak több mint 1000 munkavállalója van, a munkavállaló abba a – legközelebbi egész számra felfelé kerekített – 0,3 %-os szegmensbe tartozik, amelynek tagjai részére az előző pénzügyi évben a legmagasabb összegű teljes javadalmazást állapították meg, egyéni alapon kalkulálva (mivel a társaság létszáma nem éri el az 1000 főt, így ezen pont nem vizsgálandó);
- 3) a megelőző évben jelentős mértékű javadalmazásra jogosult munkavállalók, ha teljesülnek a következő feltételek: a munkavállaló javadalmazása legalább százötvenmillió forint **és** legalább a vezető állású személyek részére juttatott átlagos javadalmazás **és** a munkavállaló a szakmai tevékenységét valamelyik lényeges szervezeti egységben végzi, és a tevékenysége olyan jellegű, amely jelentős hatást gyakorol az érintett szervezeti egység kockázati profiljára¹⁶.

Illetékes hatóság előzetes értesítése:

Az intézmény köteles értesíteni a prudenciális felügyeletéért felelős illetékes hatóságot arról, ha az alább felsorolt kritériumok alapján azonosított munkavállalót mégsem tekinti kiemelt kockázatvállalónak. A hatósági kapcsolattartásért felelős terület az Alapító HR területével közösen felelős az illetékes hatóság értesítéséért. A HR terület értesíti továbbá a Group People & Culture területet a döntésről – az illetékes hatóság értesítését megelőzően – és bemutatja számukra a releváns dokumentumokat. A helyi ügyvezetőség és Felügyelő Bizottság szintén jóvá kell hagyja az illetékes hatóság értesítését.

Az illetékes hatóság értesítése az alábbi esetekben szükséges, amikor egy munkavállaló mentesítésére az alábbi kritériumoknak megfelelés esetén kerülne sor:

- 4.1.12 / 1) pontban meghatározott kritérium
„a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 750 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg”
- 4.1.12 / 2) pontban meghatározott kritérium
„amennyiben a társaságnak több mint 1000 munkavállalója van, a munkavállaló abba a – legközelebbi egész számra felfelé kerekített – 0,3 %-os szegmensbe tartozik, amelynek tagjai részére az előző pénzügyi évben a legmagasabb összegű teljes javadalmazást állapították meg, egyéni alapon kalkulálva”

Ezen túl szükséges továbbá az illetékes hatóság értesítése, ha a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 1 000 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg és a társaság mentesíteni szeretné a kiemelt kockázatvállalás alól. Ilyen esetben az illetékes hatóság a munkavállalóval kapcsolatos jóváhagyása előtt köteles tájékoztatni az Európai Bankhatóságot

Az illetékes hatóság részére átadott dokumentumoknak tartalmazniuk kell az olyan objektív kritériumok értékelését, amelyek figyelembe vesznek valamennyi lényeges kockázati és teljesítménymutatót, amelyeket az intézmény a 2019/878/EU irányelv 74. cikkével összhangban a kockázatok azonosítására, kezelésére és felügyeletére alkalmaz.

¹⁶ Hpt. 117. § (2a) bekezdése alapján

4.2 Az arányos alkalmazás indokai a javadalmazási politikával kapcsolatban

A javadalmazási politika arányos alkalmazására tekintettel a Társaság az alábbiak szerint alkalmazza az Alapító javadalmazási politikájában, illetve a Bszt. 4. mellékletében foglaltakat a bónuszfizetés módjára vonatkozóan:

Azon bónusz kifizetések amelyek nem érik el a 50.000 euro összeget és a munkavállaló teljes javadalmazásának 1/4-ét, nem kerülnek halasztásra, azok egyösszegben, készpénzben kerülhetnek kifizetésre a kiemelt személyként azonosított munkavállalók részére is. A Javadalmazási Bizottság azonban ennél alacsonyabb összeget is meghatározhat az adott év vonatkozásában. Amennyiben a Javadalmazási Bizottság eltérő döntést nem hoz, úgy az 50.000 euro alatti bónusz kifizetésekre, amennyiben az nem haladja meg a munkavállaló teljes javadalmazásának 1/4-ét, nem kell alkalmazni az 8. fejezetben leírt, halasztásos kifizetésekre vonatkozó szabályokat.

Az Alapító Javadalmazási Politikájában meghatározott halasztási kritériumok a Hpt. ide vonatkozó szabályai szerint kerültek kialakításra, a Társaságra vonatkozó halasztási kritériumokat a Bszt. szabályozza. Tekintettel arra, hogy a Hpt. és a Bszt. halasztási szabályai eltérőek, a Társaság a 2021. június 26. napján hatályba lévő Bszt. 4. mellékletének halasztási szabályait veszi figyelembe, amely szigorúbb feltételt határoz meg a bónusz összegének a teljes javadalmazáshoz viszonyított arányára vonatkozóan, mint az Alapító, illetve a Hpt. szabályai (Bszt. 1/4; Hpt. 1/3).

Amennyiben a Társaság valamely munkavállalója az Erste Bank Csoport valamely más társaságánál is jogosult bónuszkifizetésre, a halasztás feltételei azon munkáltató javadalmazási politikája szerint kerül meghatározásra, amely a szigorúbb feltételeket (alacsonyabb halasztási limitet) tartalmazza.

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 elmarad¹⁷ az elvárt eredménytől, a 2.4. 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 működését, az egyéni teljesítményekhez kapcsolódó kockázatokat, és a szükséges visszakovertelési intézkedéseket.

6. Teljesítmény javadalmazás megállapítása

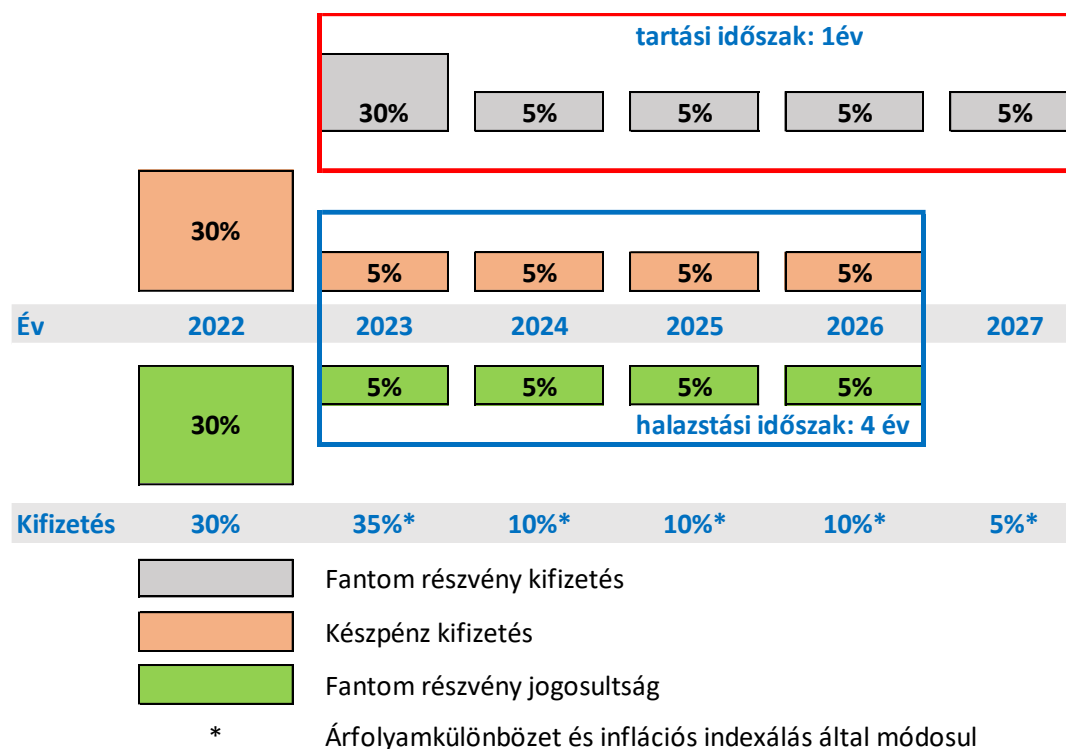
A Társaságnál foglalkoztatott azon munkavállalók esetében, akik az Alapítónál vagy a magyarországi Erste csoport más Társaságánál is részesülnek fix és/vagy változó kifizetésekben és olyan kiemelt személyeknek minősülnek, akikre vonatkozóan az érintett Társaságnál a halasztás szabályait is szükséges alkalmazni, az alábbiak alkalmazandók.

A kiemelt kockázatvállalónak tekintett, az arányosság elve alapján nem mentesített munkakörök összevont teljesítményjavadalmazás kifizetésére, amennyiben az meghaladja a 50.000 euro-t vagy a

¹⁷ Hpt 94§-ban foglaltakkal összhangban

munkavállaló teljes javadalmazásának 1/4-ét a Társaság egységesen halasztott bónuszfizetési eljárást alkalmaz, melynek értelmében a tárgyévi teljesítmény alapján megállapított bónusz 60%-ára a tárgyévben lehet jogosultságot szerezni, 40%-a 4 évre egyenlő összegekben elosztva halasztásra kerül. Mind a tárgyévi, mind a halasztott bónusz összegeket a társaság 50%-ban készpénz, 50%-ban fantom részvény (nem azonnali készpénz alapú kifizetés) formájában juttatja. Amennyiben az adott évi teljesítményjavalmazás eléri vagy meghaladja a 150.000 eurót, úgy 40% fizethető ki tárgyévben és 60%-ra kell alkalmazni a halasztási szabályokat. Ebben az esetben is érvényesül, hogy mind a tárgyévi, mind a halasztott bónusz összegeket a társaság 50%-ban készpénz, 50%-ban fantom részvény (nem azonnali készpénz alapú kifizetés) formájában juttatja. A tényleges kifizetés minden esetben (fantom részvény esetében is) készpénzben történik.

Példa a 4 éves halasztás elszámolására:



A halasztott összegek kifizetése fantom részvény helyett valódi részvény formájában is megvalósulhat, a munkáltató döntése alapján, követve a vonatkozó Erste Group és EBH előírásokat és jóváhagyási folyamatot, a nem vezető tisztségviselő munkavállalók, irányítási funkciót ellátó vezető testületi tagok, valamint vezető tisztségviselők esetében egyaránt.

6.1 A fantom részvény működése

A fantom részvények árfolyama az Erste Csoport bécsi tőzsdén jegyzett részvényének árfolyamához kötött. A fantom részvények kötelező tartási időszaka egy év, ami azt jelenti, hogy csak ezt követően kerül kifizetésre a munkatársak részére. A fantom részvény minden esetben készpénzben kerül kifizetésre, semmilyen körülmény estén nem kerül a munkavállalók részére részvényként átadásra. A halasztás és visszatartás összhangban van a Társaság hosszú távú érdekeivel és lehetővé teszi a többéves teljesítmény figyelembevételét.

6.2 Éves teljesítményjavalmazás mértékének megállapítása

A teljesítményjavalmazásnál 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 teljesítményjavalmazás megállapításakor a kiemelt személyeknél legalább három év teljesítménymutatóit veszi.

A kiemelt személyek teljesítményjavalmazásának 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 teljesítményjavalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet.

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

Teljesítményjavalmazásra kötelezettség nem vállalható és nem képezheti részét a jövőben javalmazási terveknek.

6.4 Visszakövetelhetőség (Claw-back)

A malus vagy visszakövetelések kifejezett utólagos kockázat-kiigazítási mechanizmusok, ahol az intézmény maga korrigálja a kiemelt személyek juttatását ilyen mechanizmusok alapján (például az odaítélt készpénz juttatás csökkentésével vagy az odaítélt eszközök számának vagy értékének csökkentésével).

Az (EU) 2019/878 irányelv 94. cikke (1) bekezdésének n) pontjával összhangban és az adott lokális szerződésesek és munkajogi általános elvek sérelme nélkül, a teljes változó javalmazás - figyelembe véve mind az aktuális javalmazást, mind pedig a korábban megszerzett juttatások csökkentését - csak akkor ítélik oda, ha az Erste Group általános pénzügyi helyzete fenntartható és az intézmény, az üzleti egység és az érintett személy teljesítménye alapján indokolt. Ha e kritériumok bármelyike nem teszi lehetővé a teljes bónusz odaítélését, a teljes változó javalmazás akár 100% - ig életbe léptethető malus vagy visszakövetelés. A változó javalmazást jelentősen csökkenteni kell, ha az Erste Group és / vagy bármely társasága gyenge vagy negatív pénzügyi teljesítményt mutat.

A felügyelőbizottság dönthet a már kifizetett juttatás visszaköveteléséről, amennyiben a teljesítményértékelés vagy az utólagos kockázatértékelés során kiderül, hogy az adott munkatárs

- a) súlyos szabályszegést követett el,
- b) nem megfelelő információt adott át, amely hatással volt vagy alappal feltételezhető, hogy hatással lehetett volna a teljesítményének értékelésére,
- c) súlyos és szándékos kárt okozott a Társaságnak,
- d) etikátlanul járt el,
- e) részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely a Társaság számára jelentős veszteséget okozott,
- f) a munkaviszonya a munkavállaló magatartásával (súlyos kötelezettségszegésével) indokolt azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre.

Különösen az e. és f., pontok alapján érintett munkavállalók részére nem ítéltető meg és nem fizethető ki változó javalmazás, beleértve a teljes változó javalmazás halasztott és visszatartott részét is. Visszakövetelési mechanizmusokat a teljes változó javalmazás nem halasztott részeire is alkalmazni kell.

A teljes változó javalmazás utólagos kiigazításának mindig teljesítményhez vagy kockázathoz kell kapcsolódnia. Összhangban kell lenniük az intézmények, az üzletág vagy az érintett munkatárs tevékenységének tényleges kockázati eredményeire, illetve az állandó kockázatok változásaira.

Az intézményeknek meg kell határozniuk azt az időszakot is, amely alatt malus vagy visszakövetelés alkalmazható. Ennek az időszaknak legalább a halasztási és megőrzési időszakokra kell kiterjednie. A Társaságkülönbséget tehet a malus és a visszakövetelési indokok alkalmazása között.

Legalább az eredetileg alkalmazott teljesítmény- és kockázati kritériumokat kell alkalmazni annak érdekében, hogy a kezdeti teljesítményméréssel összekapcsolódjon az értékelés. Az intézmények a fentiekben meghatározott kritériumok mellett további kritériumokat is meghatározhatnak, ide értve pl:

- a) az érintett személy köteleességszegése vagy súlyos hibája (pl. a magatartási/etikai kódex és más belső szabályok megsértése, különös tekintettel a kockázatkezelésre);
- b) ha az intézmény és / vagy az üzleti egység pénzügyi teljesítménye jelentősen visszaesik (pl. konkrét üzleti mutatók alapján kimutatva);
- c) ha az intézmény és / vagy az üzleti egység, amelyben a kiemelt kockázatvállaló dolgozik jelentő kockázatkezelési hibát vét;
- d) az intézmény vagy üzleti egység gazdasági vagy szabályozási tőkekövetelményének jelentős növekedése;
- e) bármely hatósági szankció, ha a kiemelt kockázatvállaló magatartása hozzájárult a szankcióhoz.

Az ilyen esemény bekövetkeztéről ill a malus és a visszakövetelési eljárások alkalmazásáról, valamint a kifizetések korlátozásáról a Felügyelő Bizottság dönt.

A malus és a visszakövetelési eljárások következtében a változó javadalmazás csökkenteni kell. A kifejezett utólagos kockázati kiigazítás semmilyen körülmények között nem vezethet az eredetileg megállapított változó javadalmazás növekedéséhez, vagy ha a múltban már alkalmazták a malust vagy a visszakövetelési eljárást, akkor a csökkentett változó javadalmazás vissza növeléséhez.

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 korábbi teljesítményciklusok bármely halasztott vagy visszatartott változó javadalmazásának kifizetése a kiemelt személyek számára a Társaságban való munkaviszony megszűnését követően az alábbi esetekben lehetséges:

- 1) a munkavállaló nyugdíjazása esetén;
- 2) határozott idejű munkaszerződés megszűnése a határozott idő lejártával,
- 3) a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató által, a munkáltató működésével összefüggő okból kerül megszüntetésre, továbbá, ha a felek a munkaviszony közös megegyezéssel szüntetik meg.

Változó javadalmazás kifizetése (sem előre, sem halasztva vagy visszatartva) a munkavállalóknak az Erste Befektetési Zrt-nél fennálló munkaviszonyuk megszűnése után nem lehetséges a következő esetekben:

- 1) munkáltató általi indokolt felmondás esetén (pl. köteleességszegés);
- 2) ha munkavállalói (beleértve a kiemelet kockázatvállalókat is) felmondás esetén versenytársnál helyezkednek el, és ezzel megszegik a munkaszerződésbe vagy külön versenytilalmi megállapodásba foglalt versenytilalmi záradékot, megállapodást.

Ha bármely ilyen, halasztott vagy visszatartott változó javadalmazással rendelkező munkavállaló végig dolgozott egy teljesítménymérési időszakot (teljesítmény ciklust) és a munkaviszony a teljesítmény mérési időszak lejártá után vagy azt követően, de a halasztási és a visszatartási időszak vége előtt szűnik meg, a változó javadalmazás kifizetése a hatályos javadalmazási politikában foglaltaknak megfelelően, a folyamatosan fennálló munkaviszony esetén leírt szabályoknak megfelelően történik. A munkavállalóra vonatkozó javadalmazási szabályokat kell továbbra is alkalmazni.

Ha a munkaviszony a teljesítménymérési időszak (teljesítmény ciklus) alatt szűnik meg, a munkavállaló változó javadalmazásra időarányos alapon lehet csak jogosult. Ez a szabály azonban önmagában nem biztosít egyéni jogokat a kiemelt kockázatvállalóknak vagy a halasztott bónusz kifizetéssel rendelkező egyéb munkatársaknak a változó javadalmazás kifizetésére vagy követelésére. Abban a szerencsétlen esetben, amikor egy alkalmazott az előző teljesítményperiódusok bármely halasztott vagy visszatartott bónuszának kifizetése előtt meghal, a fent említett rendelkezéseket kell alkalmazni. A halál idejéig megítélt és még ki nem fizetett változó fizetések az örökösöknek teljesíthetőek, vagy az örökség részét képezik az adott ország ide vágó hatályos rendelkezései szerint.

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:

- a. munkáltató megszünteti a munkavállalók szerződéseit a munkáltató fizetéképtelenné válása vagy súlyos válsághelyzetbe kerülése miatt;
- b. 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,
- c. 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 megfélelőséget.

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

A 2021. június 26. napjától, a hatályos Bszt. 4. melléklet 6. pontjának megfelelően, a javadalmazási bizottság felállításának feltétele az alábbi:

Ha a befektetési vállalkozás mérleg szerinti és mérlegen kívüli eszközeinek értéke a tárgyévét közvetlenül megelőző négyéves időszakban átlagosan meghaladja a harmincötmilliárd forintot, akkor javadalmazási bizottságot állít fel.

A fenti feltételeknek a Társaság megfelel, ennek megfelelően 2021. évben javadalmazási bizottságot állított fel.

A javadalmazási bizottságnak a nemek szempontjából kiegyensúlyozott összeállításúnak kell lennie, és hozzáértő és független módon kell megítélnie a javadalmazási szabályokat és gyakorlatokat, valamint a kockázatok, a tőkeellátottság és a likviditás kezelésére kidolgozott ösztönzőket.

A Bizottság tagjai az Igazgatóság külső tagjai közül kerülnek ki. Amennyiben a Társaság igazgatóságában nincs legalább három olyan tag, aki nem lát egy ügyvezetői feladatot, akkor a javadalmazási bizottságban a felügyelőbizottság tagjai is részt vehetnek.

A Javadalmazási Bizottság tevékenysége során:

- hozzáfér minden, a felügyelőbizottság javadalmazási rendszer kialakítására és működtetésére vonatkozó döntéseit alátámasztó adathoz és információhoz,
- hozzáfér minden, a kockázatkezeléshez és kontroll funkciót betöltő munkavállalók tevékenységéhez kapcsolódó, a javadalmazás kapcsán figyelembe veendő információhoz,
- biztosítja a belső ellenőrzés és további érdekelt vezetők bevonását,
- az igazgatóság illetve a közgyűlés számára megfelelő információkat szolgáltat a javadalmazási politika végrehajtásáról;
- minden munkavállaló köteles a Javadalmazási Bizottság tagjaival együttműködni és számukra a szükséges felvilágosítást megadni;
- jogosult külső szakértőt igénybe venni, annak érdekében, hogy támogassa feladata elvégzésében és meghívja őket a bizottság ülésére. A külső szakértők költségét a bank köteles biztosítani.
- jogosult a kockázatvállalási-kockázatkezelési bizottságot megkeresni, továbbá jogosult a kockázatkezelésért felelő ügyvezetői tagot ülésére évente egyszer meghívni.

A Javadalmazási Bizottság részletes feladatait ügyrendje tartalmazza, a javadalmazási politika szempontjából releváns feladatai:

- teljesítmény célkitűzések (KPI) meghatározása és értékelése az Ügyvezetőkre, az ellenőrzési funkciókat ellátó területek vezetőire, valamint a kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorló személyekre vonatkozóan, az adott üzleti időszakra vonatkozóan;
- javaslatot tesz a teljesítményfüggő bónusz összegére a kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorló személyek, valamint az ellenőrzési funkciókat ellátó területek vezetőire vonatkozóan (ideértve a visszaírások és a kifizetési korlátozások jóváhagyását is, amennyiben releváns);
- a kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorlók és az ellenőrzési funkciókat ellátó területek vezetőinek javadalmazásának éves felülvizsgálata;
- az Ügyvezetők kifizetéseinek jóváhagyása, azokban az esetekben, a mikor jogviszonyuk mandátumuk lejártá előtt megszűnik;
- az ügyvezetők, valamint a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezetők javadalmazására vonatkozó döntések előkészítése valamint javadalmazásuk felügyelete;
- felülvizsgálja az új teljesítményjavadalmazási rendszereket és a meglévő rendszerek jelentős mértékű változásait (előzetesen/utólag);
- előkészíti a Felügyelő Bizottság javadalmazási politika elveinek elfogadására vonatkozó döntését;
- közreműködés a javadalmazási politika évenkénti felülvizsgálatában, valamint alkalmazási gyakorlat kialakításában;
- a kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorlók listájának, valamint az azonosítás során alkalmazott mentesítés jóváhagyása;
- a javadalmazási politika működtetése, elfogadtatása és felülvizsgálata (a bizottság tagjai részt vesznek a javadalmazási rendszer és stratégia kialakításában),
- Igazgatósági tagok és felső szintű vezetők teljesítménymutatóinak jóváhagyása. A Kockázatkezelési Vezérigazgató-helyettes részt vesz a Javadalmazási Bizottság ezzel a kérdéssel kapcsolatos ülésén;
- a javadalmazási politika, gyakorlat és esetleges visszaélések folyamatos nyomon követése;
- döntés, a bizottság elé terjesztett, már kifizetett teljesítményjavadalmazás visszaköveteléséről;

- ellenőrzi, hogy a javadalmazási politika valóban összhangban van-e az intézmény kockázataival, megfelel-e a tőke és likviditási helyzetének és a hosszú távú vállalatirányítási stratégiának.

8. A javadalmazási politika ellenőrzése és felülvizsgálata

A javadalmazási politikát központi, független és rendszeres, legalább évenkénti belső felülvizsgálatnak kell alávetni, amelyet a Belső ellenőrzésnek 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 intézménynek 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 javadalmazás 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.