

## **Az Erste Befektetési Zrt. javadalmazási politikája - rövidített változat**

Jelen utasítás az Erste Befektetési Zrt. Javadalmazási politikáját tartalmazza A befektetési vállalkozásokról, az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Bszt.), 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 3/2011 PSZÁF ajánlás figyelembevételével.

**Hatályba lépés:** 2016. december 31.

### **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 kiemelt személyek számára.

#### **1.2. A szabályozás kialakítása, végrehajtása és ellenőrzése**

A javadalmazási politika elveit a Bszt. 4. számú mellékletének 5. pontja alapján az EIH Felügyelőbizottsága fogadja el, és vizsgálja felül szükség szerinti időközönként, de legalább évente, az EIH Igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente az 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 politika kialakítása során alkalmazott eljárások, szabályok megfelelő dokumentáltságát biztosítani kell. Az alkalmazott eljárásoknak érthetőnek és átláthatónak kell lenniük. 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.

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.

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.

### **1.3. Alanyi hatály:**

Jelen politika hatálya a Bszt. szabályainak megfelelően az ún. kiemelt személyekre terjed ki.

### **1.4. Tárgyi hatály:**

Jelen szabályzat tárgyi hatálya a kiemelt 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.

### **1.5. Kapcsolódó jogszabályok**

▪ 2007. évi CXXXVIII. Törvény	A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályiról
▪ 3/2011 PSZÁF ajánlás	A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete elnökének ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról
▪ 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 Rendelet vagy Kr.)
▪ 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)
▪ 2013/36/EU irányelv	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
▪ 575/2013 EU rendelet	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
▪ 2012. évi I. tv.	A Munka Törvénykönyvéről

## **2. A teljes javadalmazás felépítése, javadalmazási elemek**

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 összetevő 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:**

A munkavállaló garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke munkaszerződésben ill. annak módosításaiban illetve 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 (intraneten) tájékozódhatnak. Ilyen pl. a csoportos élet- és balesetbiztosítás, vásárlói klub. 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.

- 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 Teljesítményjavadalmazás**

#### **Általános alapelvek:**

A teljesítményjavadalmazás nem veszélyeztetheti a Társaság eredményes működésének fenntarthatóságát, törzstőkéjének megerősítését és nem ösztönözhet túlzott kockázatvállalásra. Teljesítményjavadalmazás aránya nem lépheti túl a 2.4.pontban meghatározott ésszerű mértéket az alapbérhez képest.

A teljesítményjavadalmazás minden esetben teljesítményhez kötött, arra előre kötelezettséget vállalni nem lehet (kivéve belépési bónusz a belépés évében). A Társaság minden esetben fenntartja a jogot arra, hogy az intézmény eredményétől függően a teljesítményjavadalmazás teljes mellőzéséről döntsön.

#### **Éves teljesítménybónusz**

A munkavállalók előző évi teljesítményük alapján évente egyszer éves teljesítménybónuszban részesülhetnek.

A jutalom kifizetéséről való döntés és a mértékének meghatározása a munkáltató kizárólagos mérlegelési jogkörébe tartozik.

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 Ügyvezetőség 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.

### **Projektbónusz**

A napi munkájuk mellett projektekben is dolgozó munkatársak a projektek sikeres kivitelezése esetén a projektben nyújtott teljesítményük, a projekt jelentősége, valamint a ráfordítás alapján projektbónuszra lehetnek jogosultak.

### **Megtartási (hűség) bónusz**

Olyan teljesítményjavadalmazási 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**

Speciális ösztönző rendszerek létrehozásáról, új speciális ösztönző rendszer bevezetéséről minden esetben az Ügyvezetőség jogosult dönteni, döntése előtt kikéri az Emberi Erőforrás Igazgatóság véleményét. Az elfogadott ösztönző rendszer év közben bármikor módosítható vagy visszavonható amennyiben ez a Társaság stratégiai érdeke által indokolt vagy jogszabály változása miatt szükséges.

### **Ösztönző jutalmak**

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

### **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 minden munkavállalója esetében megfelelő szintű alapbért biztosít, amelyet a munkavállaló képzettségének, szakmai tudásának, tapasztalatának, teljesítményének, a munkavállaló által betöltött munkakör értékének és a szektor bérezési gyakorlatához igazodóan kell kialakítani. Az alapbérék 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 az a munkavállalókat érdekeltté és elkötelezetté tegye a Társaság hosszú távú céljainak és érdekeinek megvalósításában, fenntartható legyen, ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra és lehetővé tegye, hogy a teljesítményjavadalmazást a társaság mindenkorai eredményéhez és stratégiájához 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 teljesítményjavaldalmazás maximális arányát az éves teljes jövedelemhez képest akként rögzíti, hogy a politika hatálya alá tartozó személyek teljesítményjavaldalmazásának mértéke nem haladhatja meg az éves teljes javaldalmazás 50 %-át.

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

### **3. Teljesítményértékelés**

#### **3.1 Éves teljesítményértékelés**

A munkavállalók éves teljesítményét az év elején kitűzött célok alapján évente egyszer formálisan értékeljük, melyet a Társaság elektronikus teljesítményértékelő rendszerében rögzítünk.

Az éves célkitűzés a Társaság stratégiájának és célkitűzésének megvalósítása érdekében a munkavállalók számára a következő elemeket tartalmazza:

- a Társaság és az adott terület stratégiájából lebontott egyéni mennyiségi és minőségi követelmények és teljesítménycélok
- az adott munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciaelvárások
- képzési és fejlesztési célok (opcionális)

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

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

Az ügyvezetőségi tagok számára az Erste Csoport központilag kulcs teljesítménymutató (KPI) struktúrát határoz meg, mely mutatók az Ügyvezetőségi tagok részére az Erste Csoport által, az első szintű vezetők részére részben az Erste Csoport által részben pedig helyileg kerülnek kialakításra és elfogadásra.

Az érintett vezetők éves teljesítménybónuszának megállapításánál e kulcsmutatók értékelését kell figyelembe venni az Erste Csoport ill. helyileg meghatározott számítási módszerrel.

#### **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. A kiemelt személyek 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:

1. mely munkatársak kerülnek beazonosításra a 604/2014/EU rendelet alapján
2. mely munkavállalók vagy munkavállalók csoportja gyakorolhat lényeges hatást az intézmény eredményére/mérlegfőösszegére,
3. a jelentős kockázatvállalói szerepkör esetében pontosan milyen szerepet töltenek be az intézményen belül,

4. mely munkavállalók részesülnek kimagasló teljes javadalmazásban, illetve nagyarányú teljesítményjavadalmazásban.

## **5. A Társaság kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók teljesítményjavadalmazásával kapcsolatos különös szabályok**

### **5.1 Halasztott és nem készpénz alapú kifizetés**

A politika hatálya alá tartozó személyek részére a Rendelet 4.§ b.) pontjában foglaltak alapján a teljesítményjavadalmazás keretében juttatandó 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.

### **5.2 Garantált bónuszfizetés**

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

### **5.3 Visszakövetelhetőség**

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 juttatás vagy az általa már megszerzett juttatás a későbbiekben is, akár teljes egészében visszakövetelhető, vagy csökkenthető. A visszakövetelésnek, csökkentésnek minden esetben meg kell felelnie a hatályos magyar munkaügyi szabályozásnak, a munkáltató részéről bizonyíthatónak és okszerűnek kell lennie.

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

### **5.4 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 5.3 pontban tárgyalt visszakövetelését indokolja.

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

Ebben az esetben a munkavállaló jogosult lehet a még ki nem fizetett teljesítményjavadalmazási elemek kifizetésére azok esedékességi időpontjában. 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 közös megegyezés keretében a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó jogszabályi minimumot meghaladóan adható egyszeri kifizetés nem teljesítményhez kötött kifizetés, így arra a halasztási és visszatartási szabályok nem alkalmazandók.

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.

### **5.5 Munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos juttatás**

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

A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos juttatás kifizetésének az időarányos teljesítményhez kell kötődnie, továbbá, nem jutalmazhatja a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést. Nem állapítható meg munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos juttatás, amennyiben a munkaviszony a munkavállaló kezdeményezésére kerül megszüntetésre.

Amennyiben munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos juttatás 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 munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos juttatás magában foglalhatja a munkahely elvesztése után járó leépítési javadalmazást, és a szerződésben foglalt versenytilalmi kikötés hatálya alá tartozhat. Így különösen munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos juttatásnak kell tekinteni az alábbi esetekben a szerződés megszüntetésével kapcsolatos kiegészítő kifizetéseket:

- a) munkáltató megszünteti a munkavállalók szerződéseit a munkáltató fizetéseképtelenné 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.

A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatásokat változó javadalmazásnak kell tekinteni. Az alábbiakban felsorolt összegeket nem kell figyelembe venni az arány kiszámításához, valamint a halasztás és a részvények formájában történő kifizetés alkalmazásához:

- a) nemzeti munkajog értelmében kötelező végkielégítések, bírósági határozat nyomán kötelező végkielégítések

- b) 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 időszakokban fizetnének ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna
- c) az a) pontban felsorolt, meghatározott feltételnek meg nem felelő kifizetés, amennyiben az intézmény igazolta az illetékes hatóság felé az összegének indokait és megfelelését.

A felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések nem tartoznak ezen pont alá.

### **5.6 Fedezeti ügyletek tilalma**

A Társaság jelentős kockázatvállalónak minősített vezetője, munkavállalója nem köthet olyan személyes fedezeti ügyletet, amely a teljesítményjavadalmazására vonatkozó kockázatvállalás hatásait kiküszöbölne. 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 vagy az általa már megszerzett juttatást a későbbiekben is visszakövetelheti.

### **6. Javadalmazási és Jelölő bizottság:**

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

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

A javadalmazási politikát központi, független és rendszeres, legalább évenkénti belső felülvizsgálatnak kell alávetni, amelyet független belső ellenőrzésnek kell lefolytatnia, de abba célszerű a belső ellenőrzési rendszer egyéb elemeit is bevonni (compliance, audit bizottság, kockázati kontroll funkciók). 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.

### **8. 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.