

Közzététel

az Erste Befektetési Zrt. javadalmazási politikájának átláthatóságáról a fenntarthatósági kockázatok integrálásának összefüggésében a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről szóló Európai Parlament és a Tanács 2019/2088 rendelete 5. cikkelye alapján

Az Erste Befektetési Zrt. (továbbiakban Társaság) javadalmazási politikája teljes összhangban áll az ESG (*economic, social and governance / környezeti, társadalmi és vállalatirányítási*) kockázatok meghatározására vonatkozó szabályzatával, amely a Társaság által kitűzött, leghatékonyabb környezeti, társadalmi és vállalatirányítási célokról ad áttekintést.

A Társaság (és az Erste Group) fenntarthatósági stratégiája két alapelven nyugszik:

- Az első alapelv az ESG célok kitűzésére épül, azaz maga a szervezet, a munkavállalók és a vezetőség egyrészt igyekszik előmozdítani ezen célok elérését, másrészt felelősséget vállal az ESG kockázatok miatt felmerülő negatív hatások mérsékléséért.
- Az ESG tényezők, mint környezeti, társadalmi és vállalatirányítási sajátosságok pozitív és negatív hatással is lehetnek egy szervezet, ország vagy magánszemély pénzügyi teljesítményére vagy fizetőképességére, ezért a második alapelv azon ESG kockázatok azonosítására összpontosít, amik a kedvezőtlen környezeti, társadalmi és vállalatirányítási események megvalósulásakor negatív hatást gyakorolnak a szervezet pénzügyeire.

A Társaság mind önmagára, mind ügyfeleire és beszállítóira is relevánsnak tartja az ESG kockázatokat. Ennek keretében, az Európai Parlament és Tanács 2013/36/EU irányelvében, illetve az EBA által a megbízható javadalmazási politikáról kibocsátott iránymutatásban meghatározott elvekkel összhangban álló bérezési politika megállapítása, jóváhagyása és végrehajtásának ellenőrzése során a vezetőség célja, hogy egy olyan fenntartható üzleti modellt biztosítson, amely figyelembe vesz minden kockázatot, ideértve a környezeti, társadalmi és vállalatirányítási kockázatokat.

A javadalmazási politika irányítási rendszere

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 Bszt. 4. számú melléklete 5. pontjának megfelelően a Társaság javadalmazási bizottságot állít 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.

Az Igazgatóság, Kockázatvállalási-kockázatkezelési bizottság, audit bizottság együttműködnek és biztosítják, hogy a javadalmazási politika konzisztens és támogatja a hatékony kockázatkezelést.

A javadalmazási politikáknak és gyakorlatoknak, valamint az azok meghatározására szolgáló előírásoknak egyértelműnek, megfelelően dokumentálnak és átláthatónak kell lenniük.

Az intézménynek biztosítani kell, hogy a jogi, a compliance/megfelelési, a kockázatkezelési és a belső ellenőrzés területek aktívan közreműködjenek a jelen javadalmazási politika kialakításában, ellenőrzik működését és elvégezzék végrehajtásának vizsgálatát. Kontroll funkciót ellátó munkavállalónak minősül különösen a Belső Ellenőr. Szükség esetén a kontroll funkciót ellátó munkavállalók bevonják az Alapító Compliance officer-ét.

A kontroll funkciót ellátó munkavállalók együttműködnek a felügyelő bizottsággal, az igazgatósággal és az ügyvezetést ellátó vezetőkkel.

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

Pénzügyi Fenntarthatóság

A Társaság javadalmazási politikájának célja, hogy a Társaság számára a szervezetek biztonságos és prudens működését biztosító javadalmazási elveket határozzon meg, amely összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, a szervezetek üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.

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.

A teljesítményjavadalmazási szabályzatokban és gyakorlatokban arra ügyelni kell, hogy a teljes 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.

Teljesítményjavalmazás aránya nem lépheti túl a javalmazási politikában meghatározott ésszerű mértéket az alaplábhoz képest. A teljesítményjavalmazás arányára alkalmazott maximum értékeket a Társaság rendszeres időközönként felülvizsgálja, az attól való eseti eltérést a Javalmazási Bizottság és a Felügyelő Bizottság hagyhatja jóvá.

A Társaság kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók teljesítményjavalmazására vonatkozóan a *Bszt-ben* meghatározott elveknek megfelelően a Társaság speciális szabályokat határoz meg annak érdekében, hogy elkerülje, hogy a teljesítményjavalmazás túlzott kockázatvállalásra ösztönözzön, illetve, hogy a Társaság tulajdonosi érdekeivel, üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel ellentétben álljon.

A teljesítménykritériumok és a teljesítményjavalmazás összhangban van a társaság stratégiai céljaival, a RAS nyilatkozattal, az értékeivel, a hosszú távú érdekeivel, a szabályozói elvárásokkal.

A Társaság Kockázatvállalási hajlandósági nyilatkozata (RAS) a kockázatkezelés fontos eleme. Ebben kerül írásban meghatározásra az aggregált szintű mértéke és típusa a különböző kockázatoknak, amit a társaság hajlandó vállalni az üzleti tevékenysége során, annak érdekében, hogy teljesítse a stratégiai céljait. A Társaság RAS nyilatkozatát az Ügyvezetőség és a Felügyelőbizottság hagyja jóvá. A RAS továbbá közvetlenül összeköttetésben áll a társaság javalmazásával, ugyanis az éves bonus pool kifizetéséhez szükséges, hogy az előre meghatározott alapvető értékek a meghatározott szint felett legyenek (pl. minimum tőke követelmény).

A bonus pool mértéke és az abból történő kifizetés a teljesítményhez és a hosszú távú fenntarthatósághoz kapcsolódó kritériumok értékeléséhez kötött.

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

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

Egyensúly és Sokszínűség

A Társaság javalmazási stratégiájának kulcsfontosságú része az egyensúly, amelynek 'belső', 'külső' és sokszínűségi elemei is vannak. A 'belső' egyensúly azt jelenti, hogy a munkavállalók méltányos javalmazásban részesülnek az Erste csoportban betöltött munkakörük relatív értékének megfelelően. A Társaságon belül hasonló munkakört betöltő, hasonló senioritású, kompetenciájú munkavállalók javalmazását, a szervezeti egységtől függetlenül, az egyensúly elvét követve kell meghatározni. A 'külső' egyensúly azt jelenti, hogy a Társaság olyan javalmazást biztosít munkavállalói részére, amely megfelel a hasonló munkakört betöltő munkavállalók javalmazásának az adott piacon, illetve szektorban. A javalmazási struktúra a versenyképes alaplábba épül.

Minden munkavállaló jogosult a tisztességes és méltányos munkakörülményekre, különös tekintettel a javadalmazásra. A nemek szerinti javadalmazási különbségek figyelemmel kísérése és csökkentése érdekében, a Társaság Emberi Erőforrás Menedzsment területe éves belső elemzéseket végez és korrekciós lépéseket tesz, amennyiben szükséges, a javadalmazási különbségek minimalizálása érdekében. Az eredmények és a korrekciók megosztásra kerülnek a munkavállalói képviselőkkel. 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.¹

A Társaság az említett információkat honlapján és/vagy nyomtatott formában, díjmentesen elérhetővé teszi leendő ügyfelei, jelenlegi ügyfelei és a kedvezményezettek számára.

A Társaság biztosítja, hogy a jelen közétételben szereplő információkat naprakészen tartja². Amennyiben a közététel bármely információval kiegészül, a kiegészítéshez fűzött egyértelmű magyarázattal együtt a Társaság közzéteszi honlapján.³

¹ A CRD V. 74. cikkével összhangban, ill 92 cikk (2) bekezdés (aa) pontjával együtt értelmezve

² 2019/2088 EU rendelet 5. cikk

³ 2019/2088 EU rendelet 12. cikk