

Az Erste Lakástakarék Zrt. javadalmazási politikája – kivonat Nyilvános változat

Jelen utasítás az Erste Lakástakarék Zrt. Javadalmazási politikáját tartalmazza A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény, 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 szóló rendelet és a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 4/2022. (IV.8) MNB ajánlás figyelembevételével.

Hatályba lépés: 2025. február 12.

1. Bevezető

1.1. A szabályozás célja

Jelen szabályzat célja, hogy az ERSTE Lakástakarék Zrt. (továbbiakban LTP vagy Társaság) a szervezet biztonságos és prudens működését biztosító javadalmazási elveket határozzon meg, amely összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, a LTP üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.

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.

1.2. Alanyi hatály

Jelen szabályzat hatálya a Hpt. 117.§ (2) alapján kiterjed a Társaság minden munkavállalójára, beleértve az igazgatóság belső tagjait, valamint a Társaság ügynökeit (kiemelt közvetítő, függő és többes ügynök). Tekintettel arra, hogy a Társaság felügyelő bizottságának tagjai, illetve az igazgatóság külső tagja e tisztségükből adódóan nem részesülnek javadalmazásban, jelen szabályozás erre a körre nem terjed ki.

1.3. Tárgyi hatály

Jelen szabályzat hatálya a Hpt. 117.§ (2) alapján kiterjed a Társaság minden munkavállalójának – beleértve az igazgatóság tagjait, a felügyelő bizottság tagjait, és különösen a kulcsfontosságú területek vezetőit, a kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő alkalmazottakat – javadalmazására.

1.4. Kapcsolódó jogszabályok, egyéb normák

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
- 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/2020/05

Európai Bankhatóság (EBA) iránymutatás

- EBA/GL/2021/04 Iránymutatások a 2013/36/EU irányelv szerinti megbízható javadalmazási szabályokról
- EBA/GL/2016/06 – 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

Magyar szabályok

- 2013. évi CCXXXVII. törvény - A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról
- 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- a lakossági banki termékek és szolgáltatások értékesítéséhez kapcsolódó javadalmazási politikáról és az ezzel kapcsolatos belső eljárási szabályokról
- Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény

2. A teljes javadalmazás felépítése, javadalmazási elemek

A javadalmazás a Társaság 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). A javadalmazás vagy fix vagy változó elemként kerül meghatározásra.

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

Minden munkavállaló jogosult a tisztességes és méltányos munkakörülményekre, különös tekintettel a javadalmazásra. A nemek szerinti javadalmazási különbségek figyelemmel kísérése és csökkentése érdekében, az Alapító Emberi Erőforrás Menedzsment területe éves belső elemzéseket végez és korrektív akciókat hajt végre, amennyiben szükséges, a javadalmazási különbségek minimalizálása érdekében. Az eredmények és a korrektív akciók 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.

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 középávon megfelelő intézkedésekkel csökkentsük a nemek közötti bérszakadék azonosított helyzeteit.

2.1. Alapbér

A munkavállaló garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke munkaszerződésben ill. annak módosításaiban, 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. 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.

2.2.1 Nyugdíj juttatás

Nyugdíj juttatásnak összhangban kell lennie a Társaság 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

A 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 munkaviszonnyal rendelkeznek, részvénycsomagot 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.

A WeShare Program 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.

A WeShare 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. Teljesítményjavaldalmazási rendszerek

Általános alapelvek:

A teljesítményjavaldalmazás nem veszélyeztetheti a Társaság eredményes működésének fenntarthatóságát, törzstőkéjének megerősítését és nem ösztönözhet túlzott kockázatvállalásra. Ezen túlmenően az Ügyvezetőség teljesítményjavaldalmazással 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 teljesítményjavaldalmazási 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 teljesítményjavaldalmazási szabályzatokban és gyakorlatokban arra ügyelni kell, hogy a teljes teljesítményjavaldalmazást nem szabad egyetlen pénzügyi termék vagy szolgáltatás értékesítéséhez kötni.

Minden teljesítményjavaldalmazásnak összhangban kell lennie a társaság stratégiai céljaival, értékeivel és hosszú távú céljaival. A teljesítményjavaldalmazásnak figyelembe kell venni a társaság kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét és a bevételek valószínűségét és ütemezését, az érintett szervezet teljesítményét, valamint az egyéni teljesítményeket.

Teljesítményjavaldalmazás aránya nem lépheti túl a 2.5. pontban meghatározott ésszerű mértéket az alapbérhez képest, kivéve, ha a felügyelőbizottság és az igazgatóság az eltérést jóváhagyta, figyelemmel továbbá a Hpt. 118 §.-ában rögzítettekre. A kiemelt személyek körében az alapjavaldalmazás 100%-át meghaladó teljesítményjavaldalmazás alkalmazásánál a Hpt. 118. § (2)-(5) bekezdésben foglaltaknak megfelelően kell eljárni.

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

A teljesítményjavaldalmazás 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 teljesítményjavaldalmazás teljes mellőzéséről döntsön. A döntés a Felügyelő Bizottság jóváhagyásával válik hatályossá.

A Felügyelő Bizottság, illetve ez egyéb bizottságok tagjai ezen funkciójukra tekintettel nem kaphatnak teljesítményjavaldalmazást.

Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai saját javaldalmazásukról nem dönthetnek.

ESG szemlélet és a javaldalmazási 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 régióinkra gyakorolt jogszabályi és gazdasági hatásainak átfogó elemzésén alapulnak. Az európai klímarendelet, az uniós zöld megállapodás és az "Írány az 55%!" uniós klímacsomagja képezi az uniós stratégia és jogszabályok jövőbeli változásainak alapját.

Az EU 2019/2088 rendelettel összhangban a pénzügyi piac szereplőként kijelölt Erste Group-intézmények és pénzügyi tanácsadók javaldalmazási 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 naprakészen tartását. Ha egy pénzügyi piaci szereplő vagy pénzügyi tanácsadó módosítja ezeket az információkat, ugyanezen weboldalon kell közzétennie ennek egyértelmű magyarázatát.

Szabályozói korlátozások:

A helyi, kompetenciával rendelkező hatóság elrendelheti a teljesítményjavaldalmazások 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 hozott.

Éves teljesítménybónusz:

A munkavállalók előző évi teljesítményük alapján évente egyszer éves teljesítménybónuszban részesülhetnek. (A teljesítményértékelés részletes szabályait a 3. és 6.2 pontok tartalmazzák.)

A tárgyévi teljesítményjavaldalmazás kifizetése a tárgyévi mérleg lezárását követően egyösszegben pénzbeli jutalomként történik meg. Kivétel: a kiemelt személyek esetében a szabályzat 6. pontjában taglalt különös szabályok alkalmazandók.

Az Alapító felügyelőbizottsága és Ügyvezetői a Csoportszintű Teljesítménymenedzsmenttel közösen minden évben meghatározhat bónuszfizetési küszöbértéket a Csoport és leányvállalatai, valamint a helyi intézmények számára (minimum profitabilitás).

A minimum profitabilitás legalább az alábbi két indikátort tartalmazza, amelyeknek mind meg kell felelni: a társaság üzleti eredménye és tőkeemegfelelése (pl. RAS mátrix).

A Társaság felügyelőbizottsága – az Alapítóval való egyeztetést követően - meghatározhatja, hogy a munkavállalók mely csoportjait érinti az, ha a teljesítmény nem éri el a fent meghatározott küszöbértéket.

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 javaldalmazásával, ugyanis az éves bonus pool kifizetéséhez szükséges, hogy az előre meghatározott alapvető értékek a meghatározott szint felett legyenek (pl. minimum tőke követelmény).

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 tőkeemegfelelési mutatója (pl. RAS központi mutatók)

A teljesítményjavaldalmazásra a Társaságnál rendelkezésre álló bónusz pool az adott évet megelőzően, a tervezés során kerül meghatározásra.

A helyi ügyvezetők jogosultak dönteni az adott időszakra vonatkozó bónusz pool mértékről a csoportszintű irányelvekkel összhangban. Ezen döntéseket az Alapító és a felügyelőbizottság felügyeli.

Az éves bonus pool kiszámításához meghatározott mérőszámok, amelyek tartalmazzák a fent leírt elemeket, fordítják le a jelen szabályzatban leírtakat operatív gyakorlattá. Ezen értékeket a Holding Board határozza meg a magyarországi Erste Csoportra vonatkozóan.

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 elfogadott üzleti tervet nem teljesíti, a Felügyelő Bizottság határozata alapján a bónusz kifizetés a tervezetthez képest csökkenthető vagy visszavonható.

Az egyéni bónuszösszegek meghatározása a felettes vezetők 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 projekt lezárását követően a projektben nyújtott teljesítményük, a projekt jelentősége, valamint a ráfordítás alapján projektbónuszra lehetnek jogosultak.

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 Ügyvezetés jóváhagyásával - az Alapító Emberi Erőforrás Menedzsment terület 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 javaldalmazási politika 2.5 pontjában rögzített értéket,
- az alap- és teljesítményjavaldalmazás között olyan megfelelő egyensúlyt kell teremteni – figyelemmel az üzlet szerepére és természetére is – ahol az alapjavaldalmazás önmagában is olyan mértékű, hogy a teljesítményjavaldalmazás csökkenthető vagy adott esetben eliminálható legyen és így is biztosítsa a munkavállaló megélhetését. Az alapjavaldalmazás tükrözi továbbá a munkatárs releváns szakmai ismeretét, tapasztalatát és a betöltött munkakör szerepét (lásd még 2.5. pontban leírtakat).
- a kifizetett összeget a mennyiségi kritériumok mellett minőségi kritériumok is befolyásolják,
- Az ügynökökre (kiemelt közvetítő, függő és többes ügynök) vonatkozó javaldalmazási részletszabályokat a mindenkor hatályos ügynöki szerződés tartalmazza, azonban az ügynöki ösztönző szabályoknak összhangban kell lennie a jelen szabályzatban meghatározott javaldalmazási irányelvekkel, valamint az ösztönző szabályoknak biztosítania kell az ügyfelek méltányos kezelését és az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások ellenőrzött, magas színvonalú minőségét.
- támogatja az ügyfélközponúságot, 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 ösztönző mértékét, vagy múltbéli teljesítményt vesznek figyelembe,
- az ösztönző szabályok az érintett munkatársak számára ismertek és folyamatosan elérhetőek, átláthatóak és világosak,
- Az ösztönző szabályok tartalmazzak előírást arra vonatkozóan, hogy az értékelés során a munkatársak jogszabályoknak és belső szabályzatoknak megfelelő magatartása is figyelembevételre kerül,
- meghatározásra kerülnek olyan pénzügyi célok, amelyek tartalmazzak minőséggel, kockázatokkal, fenntarthatósággal, ügyfél elégedettséggel kapcsolatos elemeket,
- a minőségi mutatók előre meghatározottak, objektívek és figyelembevételre 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,

- az Alapító Emberi Erőforrás Menedzsment folyamatosan nyomon követi a kifizetett ösztönző összegek és a társaság szintű eredmények alakulásának összhangját.
- Az ösztönző rendszerekben nem szabályozott, adott évre vonatkozó kiemelt feladatokhoz kapcsolódó egyéni célkitűzések és teljesítményértékelés a MyCoach rendszerben kerül dokumentálásra.

Ösztönző jutalmak:

A társaság által kiírt értékesítési versenyek nyertesei a verseny díjazásaként ösztönző jutalomban részesülhetnek. A részletes szabályokat a mindenkori versenykiírások tartalmazzák, a versenyek kiírása összhangban kell, hogy álljon a javadalmazási politikával és a vonatkozó EU-s és MNB ajánlásokkal.

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.

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 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, felelősségi körének, teljesítményének, a munkavállaló által betöltött munkakör értékének és a szektorban kifizetett átlagbérhez igazodóan kell kialakítani. Ezt a Társaság fizetési felmérésekben való rendszeres részvétellel és a piaci összehasonlító adatok elemzésével ellenőrzi. 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 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 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 Hpt. javadalmazási politikai követelményei szempontjából alapbérnek minősül.

A Társaság a különböző munkakörökben a teljesítményjavadalmazás maximális arányát az éves teljes jövedelemhez képest a piaci bérszinteket és a munkakör jellegét figyelembe véve az alábbiak szerint rögzíti:

- Adminisztratív munkakörök: az éves teljes javadalmazás 45%-a
- Szakértői munkakörök: az éves teljes javadalmazás 45%-a
- Értékesítői munkakörök: az éves teljes javadalmazás 50%-a
- Igazgatóság belső tagjai, felső vezetés: az éves teljes javadalmazás 50%-a.

A belépési bónuszt a Társaság az első teljesítmény-időszakra vonatkozóan a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor nem veszi figyelembe, amennyiben új munkavállaló felvétele esetén az első teljesítmény-időszak kezdete előtt állapították meg.

A teljesítményjavadalmazás arányára alkalmazott maximum értékeket a Társaság rendszeres időközönként felülvizsgálja, az attól való eseti eltérést Felügyelő Bizottság és az Igazgatóság hagyhatja jóvá.

A kiemelt személyek körében az alapjavadalmazás 100%-át meghaladó teljesítményjavadalmazás alkalmazásánál a Hpt. 118. § (2)-(5) bekezdésben foglaltaknak megfelelően kell eljárni.

3. Teljesítményértékelés

3.1. Éves teljesítményértékelés

A munkavállalók éves teljesítményét az év elején a szakmai felettes által kitűzött célok alapján évente egyszer a szakmai felettes a munkavállalóval történő személyes beszélgetés keretében értékeli, melyet a társaság elektronikus teljesítményértékelő rendszerében (MyCoach) rögzít. A célkitűzést mind a munkavállalónak mind pedig a vezetőnek el kell fogadni az erre szolgáló rendszerben. 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 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 teljesítmények értékelését dokumentálni szükséges, az erre szolgáló rendszerben (MyCoach). Az értékelés a közvetlen vezető által kerül meghatározásra, azonban bizonyos esetekben az értékelést értékelő bizottságok határozzák meg.

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

Az egyéni célkitűzések meghatározása során tekintettel kell lenni arra, hogy az ellenőrzési feladatokat végző munkavállalók (ide értve a stratégiai kockázatkezelés, compliance, regulatory compliance és belső ellenőrzési területeket) javadalmazása független legyen az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, így a teljesítménykritériumoknak kizárólag az érintett területek feladatköréhez kapcsolódó kitűzéseket szabad tartalmazniuk, úgy, hogy a munkájuk elvégzéséhez szükséges objektivitás ne sérüljön.

3.2. Erste Csoport által meghatározott bónusz KPI struktúra

Az Igazgatóság belső tagjai (kiemelt személyek) számára az Erste Csoport központilag kulcs teljesítménymutató (KPI) struktúrát határoz meg, mely mutatók helyileg, az Alapítóval közösen kerülnek kialakításra és elfogadásra.

Az érintett vezetők éves teljesítménybónuszának megállapításánál e kulcsmutatók értékelését kell figyelembe venni a meghatározott számítási módszerrel.

A kiemelt személyek esetében a bónusz KPI struktúra alapján kalkulált bónusz kifizetését a Felügyelő Bizottság hagyja jóvá, mely ezt követően kommunikálásra kerül az érintettekkel.

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

A teljesítményjavadalmazás megállapításánál a lokális teljesítményértékelési eredményeken kívül a kiemelt személyek esetében az Erste Csoport által meghatározott kvantitatív és kvalitatív kulcs teljesítménymutatót, a (bónusz KPI) struktúráját is figyelembe kell venni. A mutatók egy része a Csoport által, egy része helyileg kerül kialakításra és elfogadásra.

Az Igazgatóság belső tagjainak célkitűzései objektív, mérhető, a Társaság kockázatvállalási hajlandóságával és stratégiájával összhangban álló, az üzleti stratégiát támogató és a belső/külső ügyfél centrikusságot figyelembe vevő kulcs teljesítménymutatókat tartalmaznak.

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 teljesítményjavadalmazási struktúra az intézmény kockázati profiljára és kultúrájára. A kockázatkezelési funkció kiszámítja és jóváhagyja a kockázatokkal kiigazított adatokat, valamint részt vesz a felügyelő bizottság ezzel a kérdéssel kapcsolatos ülésein.

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 vezetőik teljesítményét.

4. Az intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók (kiemelt személyek/MRT) 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 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 esetében¹

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

- c) jelentős intézményekben (CRR)² 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.

² 2019/876 EU rendelet 4. cikk 146 pontjában meghatározottak szerint

Jelentős üzleti egység:

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

- olyan üzleti egységek, amelyekre alokált belső tőke eléri az intézmény belső tőkéjének 2%-át³ vagy egyébként jelentős hatást gyakorolnak a társaság belső tőkéjére.
- alaptervékenység⁴
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 alokációja, figyelembe véve a kockázatok természetét és szintjét, amelyek az intézmény ki van vagy ki lehet téve⁵
- 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 megfelelően⁶
- 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 profiljára⁷
- 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).

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

A Társaság kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkakörökben dolgozó munkatársak teljesítményjavadalmazására vonatkozóan a Hpt. 117. §-ában meghatározott elveknek megfelelően a Társaság speciális szabályokat határoz meg annak érdekében, hogy elkerülje, hogy a teljesítményjavadalmazás 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 és 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 az EBA/RTS/2020/05 alapján

³ 2019/878 (CRD) EU rendelet 73. cikkében meghatározottak szerint

⁴ 2014/59 EU direktíva 2. cikk első paragrafus (36) pontja alapján

⁵ 2019/878 (CRD) EU rendelet 73. cikkében meghatározottak szerint

⁶ 2019/878 (CRD) EU rendelet 74. cikkében meghatározottak szerint

⁷ 2019/878 (CRD) EU rendelet 94. cikk (1) bekezdés a) és b) pontjai 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

A kiemelt személyek körének megállapítása során a kockázatkezelési, jogi, compliance és HR területek működnek együtt. A társaságnak nyilvántartást szükséges készítenie az azonosítási folyamatról és annak eredményéről. A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint a 2020/05/EBA/RTS-el összhangban nem gyakorol lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára. Ezen dokumentáció az Alapító EEM területén érhető el, mely öt évig kerül megőrzésre.

A kiemelt kockázatvállalók listáját az Alapító összesíti, az ügyvezetőség és a Felügyelő Bizottság hagyja jóvá. A Felügyelő Bizottság hagyja jóvá a javadalmazás politika részeként az azonosítási folyamatot. Az azonosítási folyamat független és rendszeres, legalább évenkénti belső felülvizsgálatnak kell alávetni, amelyet független belső ellenőrzésnek kell lefolytatnia.

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

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, teljesítményjavadalmazás részükre nem kerül megállapításra. Ezért jelen pont alapján az Igazgatóság belső tagjai kerültek azonosításra.

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, teljesítményjavadalmazás részükre nem kerül megállapításra.

4.1.3 felső vezetés

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

4.1.4 önálló kockázatkezelési funkció, megfelelőségi funkció vagy belső ellenőrzési funkció

A 2020/05 EBA RTS 4.3. fejezet alapján kiemelt személynek tekintendők az önálló kockázatkezelési funkció, megfelelőségi funkció vagy belső ellenőrzési funkció tevékenységéért felelős, és azzal kapcsolatban a vezetőtestülettel szemben elszámoltatható munkavállalók.

4.1.5 jelentős üzleti egység kockázatkezeléséért felelős vezető

A 2020/05 EBA RTS 3. cikk (5) bekezdése alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki egy jelentős üzleti egység vezetője.

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 esetében

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 kockázattvállalóknak.

A Társaságnál működő érintett bizottságok:

- Eszköz-Forrás Bizottság (ALCO) (piaci kockázat és likviditási kockázat)
- Kockázatkezelési Bizottság (Risk Committee)

4.1.8 hitelkockázati kitettség

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 megvívására; 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 megvívására 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;

A Társaságnál nincsenek kereskedési könyvek.

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 megvételzésére irányuló döntéseket illetően a döntések meghozatalára jogosult, vagy olyan bizottság szavazati joggal rendelkező 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 (a társaság létszáma nem éri el az 1000 főt);
- 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 profiljára⁸.

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 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

⁸ Hpt. 117. § (2a) bekezdése alapján

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 állapították 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.

4.2 Az arányos alkalmazás indokai a javadalmazási politikával kapcsolatban

A Hpt. 119§ (5) bekezdése értelmében a Hpt. 118. § (11) és (12) bekezdése, valamint a (4) bekezdés nem alkalmazandó:

a) az olyan hitelintézetre, amely nem minősül az 575/2013/EU rendelet 4. cikk (1) bekezdés 146. pontjában meghatározott nagy méretű hitelintézetnek, és az egyedi alapon számított, előző négy év végi mérlegfőösszegének átlaga nem haladja meg az ezerötszáz-milliárd forintot,

b) arra a munkavállalóra, akinek az éves teljesítményjavadalmazása nem haladja meg a tizenhétmillió-ötszázezer forintot, és a teljesítményjavadalmazás a munkavállaló teljes éves javadalmazásának legfeljebb az egyharmada

Tekintettel arra, hogy a Társaság nem minősül nagy méretű hitelintézetnek, a Társaságnál kifizetett bónuszok egy összegben, készpénzben, halasztás nélkül kerülnek kifizetésre a Hpt. 119. § (5) bekezdésével összhangban.

4.2.1. Méret

A Társaság 2011-ben kezdte meg működését 2 Mrd Ft jegyzett tőkével. A jelenlegi jegyzett tőke 2,025 milliárd forint. A Hpt. 117.§. (6) bek. szerint: a mérlegfőösszeg tekintetében legalább öt százalék piaci részesedéssel rendelkező hitelintézetek javadalmazási bizottságot állítanak fel, amely felügyeli a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezető - ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat is - javadalmazását, valamint előkészíti a javadalmazásra vonatkozó döntéseket a részvényesek, a befektetők és a hitelintézetben érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeinek figyelembevételével. A Társaság a mérlegfőösszeg tekintetében legalább öt százalékos piaci részesedéssel nem rendelkezik.

A Társaság saját ügyfélszolgálattal, fiókhálózattal nem rendelkezik.

A társaság mérlegfő összege nem éri el az 1500 milliárd Forintot és nem számít nagy méretű hitelintézetnek sem, így a Hpt. 119. § (5) bekezdése értelmében a 118. § (4), (11) és (12) bekezdései nem alkalmazandóak.

4.2.2. Piaci kockázat

Az 1996. évi CXIII. Tv. 15. § (2) bek.:

A Lakástakarékpénztárnak a kiutalási összeg (1) bekezdésben meghatározott célokra fel nem használt része (a továbbiakban: szabad eszköz) előző hónap utolsó napján meglévő állományának legalább huszonöt százalékát készpénzben, számlapénzben, illetőleg olyan országnak a központi kormánya vagy központi bankja által kibocsátott értékpapírban kell tartania, amely

a) teljes jogú tagja a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezetnek vagy az Európai Uniónak vagy

b) speciális megállapodást kötött arra, hogy hitelt nyújtson a Nemzetközi Valuta Alapnak annak Általános Kölcsönnyújtási Megállapodása szerint, és a megelőző öt év során hitelfelvételből származó külső adósságát nem ütemezte át, illetőleg nem függesztette fel.

A kamatkockázat tekintetében a Társaság eszköz- és forrás oldali instrumentumai túlnyomó részt fix kamatozásúak, melynek hatásait rendszeres limit monitoring keretében, és az arra adott intézkedésekkel kezeli a Társaság.

Devizakockázattal a Társaság nem szembesül, mivel üzleti tevékenységét kizárólag forintban végzi.

A Társaság eszköz és forrásoldali összehangoltsága deviza és kamat szempontból nem teszi szükségessé derivatív fedezeti ügyletek megkötését, így piaci kockázat ezen instrumentumokkal kapcsolatban sem merül fel.

4.2.3. Hitelezési kockázat

A Társaság hitelezésében kizárólag kis volumenű ügyletek jelennek meg, ezért azok minősülnek lényeges kockázatvállalóknak, akik a teljes hitelezési és kockázatkezelési stratégiát kialakítják és felügyelik, akik a Társaság ezen ügyleteken keresztül vállalható összes kockázatáról döntenek, és ezért felelnek. A Társaság részére az Erste Bank Hungary Zrt.-vel megkötött kiemelt közvetítői szerződés alapján a hitelezési tevékenység megkezdését követően a hitelezési, kockázatkezelési, behajtási tevékenységet a Bank végzi.

4.3 A javadalmazási politika arányos alkalmazása a kiemelt személyek körében

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

Az arányosság elvét alkalmazva a Hpt. 119 § (5) bekezdése alapján) a Társaságban a kiemelt személyek mentesülnek a Hpt. 118. § (11) és (12) bekezdése, valamint a (4) bekezdés alkalmazása alól.

4.4. Az arányosság elvének alkalmazását támogató kritériumok megszűnése

Az arányosság elvének alkalmazása megszűnik amennyiben:

- a Társaság mérlegfőösszege meghaladja az 500 milliárd forintot vagy valamely vezető tisztségviselője vagy munkavállalójának az intézménytől vagy az intézménnyel együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot
- a teljes hitelintézeti szektor mérlegfőösszegéhez viszonyítva a Társaság mérlegfőösszege eléri az 5%-os arányt, vagy
- a 4.2.2.pontban leírt piaci kockázatok a Társaság számára jelentős mértékben negatívan módosulnak, vagy
- A 4.2.3. pontban leírt kockázatkezelési tevékenységet a Társaság saját keretei közt, saját munkavállalókkal kívánja végezni, vagy
- amennyiben a társaság az 575/2013/EU rendelet 4. cikk (1) bekezdés 146. pontjában meghatározott nagy méretű hitelintézetnek minősül, és az egyedi alapon számított, előző négy év végi mérlegfőösszegének átlaga meghaladja az ezerötyszáz-milliárd forintot.

5. Teljesítményjavadalmazás kifizetése

A teljesítményjavadalmazás a nem kiemelt személyként azonosított munkatársak részére alapesetben egyösszegben és készpénzben kerül kifizetésre. A kiemelt személyek részére fizetendő teljesítményjavadalmazás speciális szabályait a szabályzat 6. pontja tartalmazza

A munkatársak részére kifizetett összes teljesítményjavadalmazás jelentős mértékben csökkenthető amennyiben az Erste Group, Erste Csoport vagy a Társaság alulteljesíti vagy jelentősen elmarad az elvárt eredménytől, a 2.4 pontban a bónusz pool szorzóval kapcsolatosan leírtak szerint. 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 visszakövetelési intézkedéseket.

6. A kockázatvállalásra lényeges hatást gyakorló munkakörökben dolgozó munkavállalók teljesítményjavadalmazásával kapcsolatos különös szabályok

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 lényeges kockázatvállalónak tekintett, az arányosság elve alapján nem mentesített munkakörök összevont teljesítményjavadalmazás kifizetésére, amennyiben az meghaladja a 17.500.000 Forintot vagy a munkavállaló teljes javadalmazásának 1/3-át 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 teljesítményjavadalmazás 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 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 teljesítményértékelés és újraértékelés

A kiemelt személyek teljesítményjavadalmazásánál a tárgyévet követő év februárjának utolsó munkanapjáig egyszerre értékeljük ez egyén – pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló -, az érintett szervezeti egység és a hitelintézet teljes tárgyévi eredményét.

A teljesítményértékelés alapja a Társaság hosszú távú teljesítménye, így az érintett munkakörökben rövid- és hosszú távú célokat egyaránt kitűzünk. A Társaság a kiemelt személyek teljesítményjavadalmazás megállapításakor három év teljesítménymutatóit veszi figyelembe. A többéves értékelést a lényeges kockázatvállalók esetében alkalmazott halasztott kifizetési eljárásához kapcsolódó utólagos kockázati teljesítmény újraértékelési eljárás biztosítja. A hosszabb értékelési

periódus lehetővé teszi, hogy az időközben felmerülő kockázatok is figyelembevételre kerüljenek a teljesítményértékelésben.

A teljesítményjavalmazás megállapításánál a lokális teljesítményértékelési eredményeken kívül a kiemelt személyek esetében a 3.2 pontban leírt kvantitatív és kvalitatív kulcs teljesítménymutatót, a bónusz KPI struktúrát is figyelembe kell venni.

A kiemelt személyek teljesítményjavalmazásának kifizetésére akkor kerülhet sor, amennyiben az adott évre meghatározott minimum profitabilitási kritériumok teljesülnek. A 2.4 pontban bónusz pool szorzóval kapcsolatosan leírt értékelés alapján is lehetőség van a korábbi évekről halasztott, még ki nem fizetett teljesítményjavalmazási újraértékelésére.

Amennyiben az éves teljesítménybónusz halasztással kerül kifizetésre, úgy tárgyévben a munkatárs csak jogosultságot szerez a halasztott juttatásra. A halasztási periódus végén minden év februárjának utolsó munkanapjáig újra kell értékelni a munkatárs korábbi években nyújtott teljesítményét és ennek alapján a halasztott juttatás kifizethetőségéről dönteni. A halasztott fantomrészvény juttatás esetében a halasztási periódus végén megszerzett részvények darabszáma a tartási időszak végig már nem módosul.

6.3 Garantált bónuszfizetés

Az érintett 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

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 munkaszerződésesek 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 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,
- g) nem felel meg a mindenkor hatályos Fit&Proper szabályzatban meghatározott követelményeknek

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 intézménynek, 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.

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 fantom részvény 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.

6.5 Eszközökben történő bónusz kifizetés

Amikor a változó javadalmazást olyan eszközökben fizetik ki mint pl a fantomrészvények, részvények vagy más nem készpénz alapú eszközök, akkor az instrumentumok a társaságnál maradnak. Az instrumentum kifizetése a visszatartási idő lejártá után készpénzzel kiegyenlített részvényalapú kifizetés. Változó javadalmazást nem lehet fizetni olyan eszközökben vagy módszerekkel, amelyek az alkalmazandó jogi szabályok kikerülését célozzák.

Az instrumentum érvényesítésének jogai a társaságnál maradnak az instrumentum munkavállalónak történő továbbításakor is.

6.6 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 Lakástakarék Zrt-nél fennálló munkaviszonyuk megszűnése után nem lehetséges a következő esetekben:

- 1) munkáltató általi indokolt felmondás esetén (pl. kötelességzegés);
- 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 kifizetések az örökösöknek teljesíthetőek, vagy az örökség részét képezik az adott ország ide vágó hatályos rendelkezései szerint.

A speciális teljesítményjavadalmazási szabályok szintén nem érintik mindazon munkaviszony megszűnéséhez kötődő juttatások kifizetését, amelyeket a Bank a stratégiája változásából,

átstruktúrázás, összeolvadás, vállalatfelvásárlás következtében megszűnő szerződések kapcsán fizet ki a távozó munkavállalóinak.

6.7 Végekkelégítés

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

Amennyiben végkelégítés 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 kötni, továbbá nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.

A végkelégítés 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 végkelégítésnek kell tekinteni az alábbi esetekben a szerződés munkáltató általi felmondásával vagy megszüntetésével kapcsolatos kiegészítő kifizetéseket összhangban az Mt. 77. §-ával:

- munkáltató megszünteti a munkavállaló szerződéseit a munkáltató fizetésektelenné válása vagy súlyos válsághelyzetbe kerülése miatt;
- munkáltató szándékozik megszüntetni a szerződést a munkáltató azon tevékenységeinek lényeges csökkentését követően, amelyekben a munkavállaló aktívan részt vett, vagy ha más munkáltatók felvásárolnak egyes üzleti területeket, és a munkavállaló nem maradhat alkalmazásban a felvásárló munkáltatónál
- lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére a munkáltató és a munkavállaló egyezségben állapodik meg a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében.

A végkelégítést teljesítményjavadalmazásnak kell tekinteni. Az alábbiakban felsorolt végkelégítési 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) nemzeti munkajogi szabályok vagy bírósági határozat nyomán végkelégítések
- b) javadalmazás politikában előre rögzített szabály alapján kiszámított végkelégítés
- 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 időszakokban fizetnének ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna
- d) az a) pontban felsorolt, meghatározott feltételnek meg nem felelő kifizetés, amennyiben az intézmény igazolta az illetékes hatóság felé az összegének indokait és megfelelőségét.

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

A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor az alábbi végkelégítési 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 végkelégítés

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 az Alapító Compliance területe részére írásban jelezni, amennyiben engedélyt kér bármilyen fedezeti ügylet kötésére. A Compliance 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 fantom részvény juttatást a későbbiekben is visszakövetelheti.

6.9 Teljesítményjavadalmazás kifizetése a javadalmazási politika alá nem tartozó és a halasztott kifizetés alól mentesített munkavállalók esetében

A tárgy évi teljesítményjavadalmazás kifizetése a tárgy évi mérleg lezárását követő hónap végén egyösszegű készpénz jutalomként történik meg.

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. A felülvizsgálatba szorosan be kell vonni a belső vállalati funkciókat (Alapító EEM, Jogi Szolgáltatások és Társasági Titkárság, Compliance és Stratégia Menedzsment), valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti funkciókat betöltő 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 társaság 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 Alapító 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 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.

8. A Javadalmazási politika közzététele

A Társaság a Hpt. 122 – 123.§ - nak megfelelően 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 a Társaság részletes információkat közöl a javadalmazási politikáról, a javadalmazási gyakorlatról, valamint azon munkavállalók javadalmazásáról, akiknek tevékenysége lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázatvállalására. A Társaság a közzétételeket az intézmény internetes honlapján, illetve az intraneten jeleníti meg.

A társaság minden évben adatot szolgáltat a MNB részére az aktuális évet megelőző év javadalmazási adatairól az MNB mindenkor hatályos rendeletében foglaltaknak megfelelően.