

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 javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. Korm. Rendelet, a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről és a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 3/2017 MNB ajánlás figyelembevételével.

Hatályba lépés: 2020. március 05.

1. BEVEZETŐ

1.1. A szabályozás célja

Jelen szabályzat célja, hogy az ERSTE Lakástakarék Zrt. (továbbiakban Társaság) a szervezet biztonságos és prudens működését biztosító javadalmazási elveket határozzon meg, amely összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, a Társaság 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.

Az adatvédelmi rendelkezések tekintetében a mindenkor hatályos Adatvédelmi Szabályzat, valamint a munkavállalókra vonatkozó adatvédelmi és személyes adat kezelési tájékoztató az irányadó. Adatvédelmi incidens esetén a Társaság belső adatvédelmi tisztviselője 1 munkanapon belül az Adatvédelmi Szabályzatban foglaltak szerint értesítendő.

1.2. Alanyi hatály:

Jelen szabályzat hatálya a Hpt. 117.§ (2) alapján kiterjed a Társaság minden munkavállalójára, beleértve az igazgatóság belső tagjait. 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.

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

1.4. Kapcsolódó jogszabályok, egyéb normák

Európai Unió (EU) rendelet

- 575/2013 EU rendelet (CRR) - Az Európai Parlament és a Tanács (575/2013/EU) rendelete a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról.
- A bizottság (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló rendelete (2016. Április 25.) a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről
- Az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló 2016/679/EU rendelete (általános adatvédelmi rendelet).

EU irányelvek:

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

EU szabályozási technikai standardok

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

Európai Bankhatóság (EBA) iránymutatás

- EBA/GL/2015/22 - a 2016/36/EU irányelv 74. cikkének (3) bekezdésében és 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott megbízható javadalmazási politikáról, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke szerinti nyilvánosságra hozatalról
- EBA/GL/2016/06 – iránymutatások a lakossági banki termékek értékesítéséhez és lakossági banki szolgáltatások nyújtásához kapcsolódó javadalmazási szabályokról és gyakorlatokról.

Európai Bankhatóság ajánlás

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

Magyar szabályok

- 2013. évi CCXXXVII. törvény - A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról
- 131/2011. Korm. rendelet - A javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról (továbbiakban Kr.)
- 2007. évi CXXXVIII. törvény - A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályiról
- 2012. évi I. törvény - Munka Törvénykönyvéről
- 3/2017 (II.9) MNB ajánlás – a javadalmazás politika alkalmazásáról MNB 13/2018. (III.6.) ajánlás- Termékértékesítői javadalmazási politikáról
- Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény

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 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.

Teljes kompenzációs csomag:

A teljes kompenzációs csomag a fix és teljesítményhez kapcsolódó juttatások valamint egyéb béren kívüli elemek összessége, amely magába foglalja az alapbért, pótlékokat, rövid távú teljesítmény ösztönzőket és a készpénz valamint nem készpénz alapú juttatásokat is.

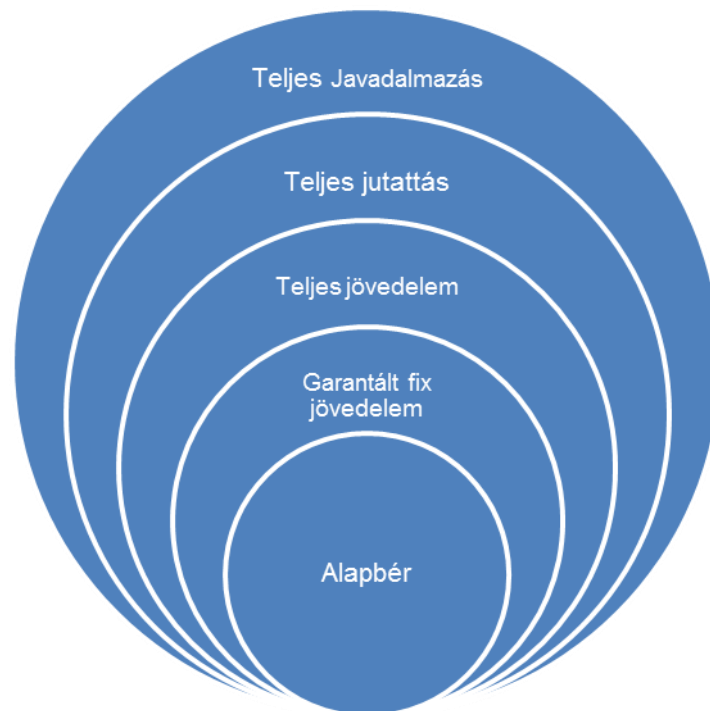
Az Erste Group javadalmazási keretrendszerén belül a javadalmazási döntések az alábbi szempontok mérlegelésével születnek:

- Üzleti eredmények
- Egyéni célkitűzésekhez mért teljesítmények
- Szerepkörhöz kapcsolódó teljesítmények
- Az Erste Group értékeinek, céljainak, etikai kódexének és kockázatvállaláshoz kapcsolódó szabályzatainak, folyamatainak betartása
- Bankpiaci javadalmazási gyakorlat

Az 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 cégen 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 alapbérre 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.

A különböző javadalmazási elemek különböző célokat szolgálnak. Általánosságban a teljes kompenzációs csomag összetételének célja a Társaság mint munkáltató vonzóvá tétele, a munkatársak elismerése és megtartása. Az alábbi ábra az Erste Group-ban használt kompenzációs elemeket mutatja be.



A javadalmazási elemek rövid leírása:

Éves alapbér: A havi bruttó alapbér értéke az év 12 hónapjára felszorozva, Ez az alapbér nem tartalmazza a pótlékokat, jutalmakat, ösztönzőket vagy bármely más juttatást.

Éves garantált fix jövedelem: az Éves alapbér értékének és bármely pótlék éves értékének az összege, amely a fix jövedelem része (pl. túlóra kifizetések, vezetői pótlék, stb.)

Éves teljes jövedelem (kompenzáció): Az Éves garantált fix jövedelem és minden változó bér és ösztönző éves értékének az összege. Az éves változó bér és ösztönzők nem garantált jövedelmek, mértékük az egyéni és szervezeti teljesítmény függvénye.

Teljes juttatás (éves csomag): Az Éves teljes jövedelem és minden béren kívüli juttatás összege (Pl. Cafetéria, természetbeni juttatások, hozzájárulások, stb.)

Teljes Javadalmazás: A Teljes juttatás és minden más jelentős, a munkaviszonnyal összefüggő feltétel vagy kondíció, amely a teljes javadalmazás részének tekinthető.

A belső javadalmazási egyensúly (az azonos munkakört betöltők fix juttatásainak összehasonlítása) egy fontos szempont a javadalmazási döntések meghozatalakor. A belső javadalmazási egyensúlyt diverzitási szempontok szerint is monitorozni szükséges. A külső javadalmazási egyensúly (ami a társaság által fizetett fix és változó javadalmazás összehasonlítása a releváns piaci szereplők gyakorlatával) szintén egy fontos szempont a társaság javadalmazási politikájának meghatározása során.

Munkakörök értékelése

A munkakörök értékelése strukturált és átlátható információt biztosít a meglévő munkakörökről, azok feladatairól és a betöltésükhöz szükséges kompetenciákról. Az egyes munkakörök tartalmát a munkaköri leírások tartalmazzák, részletezve a feladatokat, elvárt szakmai tudást és kompetenciát. A munkaköröket a komplexitásukat figyelembe véve kategóriákba soroljuk és összehasonlítjuk a társaság többi munkakörével a grade rendszeren keresztül.

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 cafeteria szabályzatban foglaltaknak megfelelően jogosultak cafeteria juttatásra. Továbbá a Társaság minden munkavállalójának egyéb juttatásokat biztosít, melyről a munkavállalók a helyben szokásos módon (intraneten) tájékozódhatnak. Ilyen lehet 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. Teljesítményjavadalmazási rendszerek:

Általános alapelvek:

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

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. Teljesítményjavadalmazás aránya nem lépheti túl a 2.4. pontban meghatározott ésszerű mértéket az alapbérhez képest.

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

A teljesítményjavadalmazás minden esetben teljesítményhez kötött, arra előre kötelezettséget vállalni nem lehet, kivéve belépési bónusz a belépés évében, amennyiben a társaság megfelelő, a kockázatok fedezésére rendelkezésre álló tőkével rendelkezik. A

Társaság minden esetben fenntartja a jogot arra, hogy az intézmény eredményétől függően a teljesítményjavadalmazás teljes mellőzéséről döntsön. A döntés a Felügyelő Bizottság jóváhagyásával válik hatályossá.

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 teljesítményjavadalmazás 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 profitability).

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

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

A bónusz pool értékelésénél pl. az alábbi mutatók alkalmazhatóak:

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

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

Az adott évre betervezett és jóváhagyott bónusz tömeg (bónusz budget) elhatárolásáról a Felügyelő Bizottság dönt., figyelembe véve az alábbi szempontokat is: a LTP/csoport eredménye (EVA), tőke megfelelési mutató, éves stratégia teljesítése, de a mérlegelés során egyéb szempontok is figyelembe vehetőek. A Felügyelő Bizottság dönthet a bónusz tömeg 0-100%-ig terjedő csökkentéséről.

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 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.

Kiemelt személyek bónusz KPI struktúráját a Bank és a Group egyeztetések során közösen alakítja ki, mely a bónuszfizetés alapjául szolgál.

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 projektbónuszból 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:

Az Ügyvezetőség 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:

- a kifizetés csökkentetésre 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 teljesítményjavadalmazással együttesen - nem haladhatja meg a javadalmazási politika 2.4 pontjában rögzített értéket,
- az alap- és teljesítményjavadalmazás között olyan megfelelő egyensúlyt kell teremteni – figyelemmel az üzlet szerepére és természetére is – ahol az alapjavadalmazás önmagában is olyan mértékű, hogy a teljesítményjavadalmazás csökkenthető vagy adott esetben eliminálható legyen és így is biztosítsa a munkavállaló megélhetését. Az alapjavadalmazás tükrözi továbbá a munkatárs releváns szakmai ismeretét, tapasztalatát és a betöltött munkakör szerepét (lásd még 2.4. pontban leírtakat).
- a kifizetett összeget a mennyiségi kritériumok mellett minőségi kritériumok is befolyásolják,
- 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 figyelembe vételre kerülnek az értékelésben,
- a teljesítmény értékelése írásban rögzítésre kerül,

Ösztönző jutalmak:

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

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

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

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

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 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 Társaság-vel 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 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.

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 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.

A bónusz KPI struktúra alapján kalkulált bónusz értékét a felettes vezető +/- 25%-al eltérítheti, figyelembe véve a munkavállaló stratégiai szerepét, vállalati kultúra értékeinek megtestesítését, példamutatását és egyéb szempontokat.

Az adott évre vonatkozó teljesítménymutatókat, azok célértékét, valamint súlyozását az ErsteGroup, 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) struktúrát 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.

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

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 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

A kiemelt személyek körének megállapítása során a kockázatkezelési, jogi, compliance és HR területek működnek együtt. A társaságnak nyilvántartást szükséges készítenie az azonosítási folyamatról és annak eredményéről. A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikkével összhangban nem gyakorol lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára. Ezen dokumentáció az 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 kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorló személyek beazonosításának folyamatát az erről szóló szabályzat tartalmazza

4.1.1 irányítási funkciót ellátó vezetőtestület

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

A Társaság esetében az irányítási funkciót a társaság Igazgatósága látja el. Az igazgatóság külső tagjai tevékenységükért nem részesülnek díjazásban, teljesítményjavadalmazás részükre nem kerül megállapításra. Ezért jelen pont alapján az Igazgatóság belső tagjai kerültek azonosításra.

4.1.2 felügyeleti funkciót ellátó vezetőtestület

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

A Társaság esetében a felügyeleti funkciót a társaság felügyelő bizottságának tagjai látják el. A társaság felügyelő bizottság tagjai tevékenységükért nem részesülnek díjazásban, teljesítményjavadalmazás részükre nem kerül megállapításra.

4.1.3 felső vezetés

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

4.1.4 önálló kockázatkezelési funkció, megfelelőségi funkció vagy belső ellenőrzési funkció

Az EU rendelet 3. cikk 4. pontja 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

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

4.1.6 jelentős üzleti egység vezetője

Az EU rendelet 3. cikk 6. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki egy jelentős üzleti egység vezetője.

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

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

4.1.8 jelentős üzleti egység vezetőjének beszámoló vezető

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

4.1.9 jogi kérdésekért, pénzügyekért, emberi erőforrásokért, javadalmazási politikáért, informatikáért vagy gazdasági elemzésért felelős funkció vezetője

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

4.1.10 hitelkockázattól és piaci kockázattól eltérő kockázati kategória kezelésével foglalkozó bizottság

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

A fentiek alapján azonosított bizottságok:

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

4.1.11 hitelkockázati kitettség

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

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

4.1.12 piaci kockázatokra vonatkozó döntéssel kapcsolatos kitettség

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

4.1.13 vezetői felelősség piaci és hitelezési kockázatokkal kapcsolatosan

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

4.1.14 új termék bevezetése

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

4.1.15 vezetői felelősség kiemelt személyekért

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

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

500.000 EUR feletti teljes jövedelmet elérő munkavállalók

Az EU rendelet 4. cikk 1. bekezdés a) pontja szerint kiemelt személyként kell figyelembe venni azt a munkavállalót akinek a részére az előző pénzügyi évben 500 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg.

0,3% legtöbb jövedelmet elért munkavállalók

Az EU rendelet 4. cikk 1. bekezdés b) pontja szerint kiemelt személyként kell figyelembe venni azt a munkavállalót aki 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.

A felsővezetéssel vagy az EU rendelet 3. cikk 1., 3., 5., 6., 8., 11., 12., 13. vagy 14. pontjában meghatározott feltételeket teljesítő munkatársakkal azonos vagy azt meghaladó jövedelmet elérő munkavállalók

Az EU rendelet 4. cikk 1. bekezdés c) pontja szerint kiemelt személyként kell figyelembe venni azt a munkavállalót, akinek az előző pénzügyi évben megállapított javadalmazás eléri vagy meghaladja a felső vezetés tagjai részére az abban a pénzügyi évben megállapított teljes javadalmazási összegek közül a legalacsonyabbat, vagy a munkavállaló teljesíti a 3. cikk 1., 3., 5., 6., 8., 11., 12., 13. vagy 14. pontjában meghatározott feltételek bármelyikét.

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

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.

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 LTP ezen ügyleteken keresztül vállalható összes kockázatról döntenek, és ezért felelnek.

4.2.4. Alacsony teljesítményjavadalmazási arány:

A javadalmazási politika arányos alkalmazásának Kr. 2. § (2) bekezdésében foglaltakra tekintettel a társaság alkalmazza az Erste Group csoportszinten implementálandó javadalmazási politikájában foglaltakat a bónusz fizetés módjára vonatkozóan:

A 60.000 Euró összeget el nem érő bónusz kifizetések nem kerülnek halasztásra, azok egyösszegben, készpénzben kerülhetnek kifizetésre a kiemelt személyként azonosított munkavállalók részére is. Az Alapító Javadalmazási Bizottsága azonban ennél alacsonyabb összeget is meghatározhat az adott év vonatkozásában. Amennyiben az Alapító Javadalmazási Bizottság eltérő döntést nem hoz, úgy a 60.000 Euró alatti bónusz kifizetésekre nem kell alkalmazni az 6.1 – 6.3 pontban leírtakat. (A 4.4. pontban írtakra tekintettel a Társaság jelen pontban írt szabályok alkalmazására akkor köteles, ha az arányosság elvét nem lehet alkalmazni)

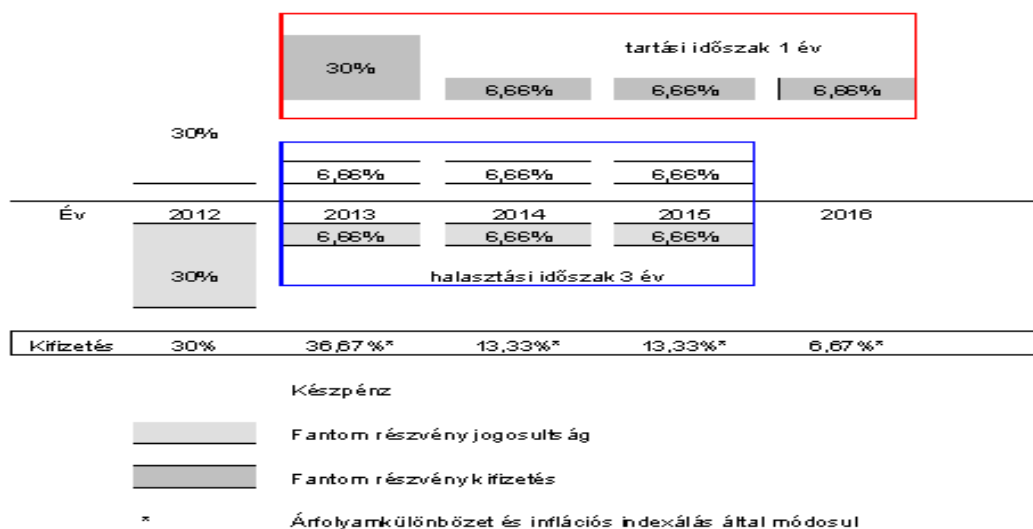
4.3 A javadalmazási politika arányos alkalmazása a kiemelt személyek körében

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

4.4. Az arányosság elvének alkalmazását támogató kritériumok megszűnése

A 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
-



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 eljáráshoz kapcsolódó utólagos kockázati teljesítmény újraértékelési eljárás biztosítja. A hosszabb értékelési periódus lehetővé teszi, hogy az időközben felmerülő kockázatok is figyelembevételre kerüljenek a teljesítményértékelésben.

A kiemelt személyek teljesítményjavadalmazásának kifizetésére akkor kerülhet sor, amennyiben az adott évre meghatározott minimum profitabilitási kritériumok teljesülnek. A szabályzat 2.3 pontjában, a bónusz pool szorzóval kapcsolatosan leírt értékelés alapján is lehetőség van a korábbi évekről halasztott, még ki nem fizetett teljesítményjavadalmazási újraértékelésére. A teljesítményjavadalmazás 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.

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 teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet.

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

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

6.4 Visszakövetelhetőség

A felügyelőbizottság dönthet a már kifizetett juttatás visszaköveteléséről, amennyiben 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 Társaság-nek
- 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,
- nem felel meg a mindenkor hatályos Fit&Proper szabályzatban meghatározott követelményeknek;

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.

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

6.5 Munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnése esetén három esetet különböztetünk meg:

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

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

2. A munkaviszony megszűnése a munkavállaló kezdeményezésére történik azonnali (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, továbbá a munkaviszony megszűnése a munkavállaló halálával.

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

3. A munkaviszony közös megegyezéssel szűnik meg.

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

Ez nem érinti mindazon munkaviszony megszűnéséhez kötődő juttatások kifizetését, amelyeket a Társaság a stratégiája változásából, átszervezés, összeolvadás,

vállalatfelvásárlás következtében megszűnő szerződések kapcsán fizet ki a távozó munkavállalóinak.

6.6 Végkielégítés

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

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

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

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

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

A végkielégítést teljesítményjavadalmazásnak kell tekinteni. Az alábbiakban felsorolt végkielégítési összegeket azonban a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás arányának meghatározásakor, valamint a halasztás és az eszközök formájában történő kifizetés szabályai alkalmazása szempontjából nem kell figyelembe venni:

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

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

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

- fenti c) pont értelmében kifizetett, a munkavállalási korlátozás idejére becsült alapjavadalmazás feletti összegek;
-

- a fenti pontokban fel nem sorolt bármely egyéb végkielégítés

6.7 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.

6.8 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, 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.

Atársaság 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.

LTP minden év június 30-ig adatot szolgáltat a MNB részére az aktuális évet megelőző év javadalmazási adatairól 49/2015 (XII.9) MNB rendeletben foglaltaknak megfelelően.