

Az Erste Bank Hungary Zrt. javadalmazási politikája – kivonat Nyilvános változat

Jelen utasítás az Erste Bank Hungary 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. MNB ajánlás figyelembevételével.

Hatályba lépés: 2022.11.28.

1. Bevezető

1.1. A szabályozás célja

Jelen szabályzat célja, hogy az Erste Bank Hungary Zrt. (továbbiakban Bank) és az összevont felügyelet alá tartozó magyarországi Erste Csoport leánycégek (továbbiakban Leánycégek) számára a szervezetek biztonságos és prudens működését biztosító javadalmazási elveket határozzon meg, amely összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, a szervezetek üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.

Az Erste Befektetési Zrt., az Erste Lakás-takarékpénztár Zrt. és az Erste Jelzálogbank Zrt. önálló javadalmazási politikával rendelkezik, mely összhangban van a jelen szabályozással, az Erste csoport többi leányvállalata pedig a mindenkor hatályos javadalmazási politikában foglaltak szerinti, a társaság méretéből, tevékenységéből eredő eltérésekkel alkalmazza a szabályzatban foglaltakat.

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. A szabályozás kialakítása, végrehajtása és ellenőrzése

A javadalmazási politika elveit a Hpt. 117.§ (5) bekezdése alapján a Bank felügyelőbizottsága fogadja el és vizsgálja felül szükség szerinti időközönként, de legalább évente, a Bank igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a Bank Belső Ellenőrzése ellenőriz.

A javadalmazási politika kialakításán túl a felügyelőbizottság feladata a javadalmazási politika alkalmazása szempontjából kivételes esetek ellenőrzése, a javadalmazási politika szükséges módosításainak jóváhagyása, valamint az egyes módosítások és kivételek hatásainak felmérése. A javadalmazási politika kialakításába a felügyelőbizottságnak be kell vonnia minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területet.

A javadalmazási politikáknak és gyakorlatoknak, valamint az azok meghatározására szolgáló eljárásoknak egyértelműnek, megfelelően dokumentálnak és átláthatónak kell lenniük. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például a jelentősebb találkozókra készült jegyzőkönyveket, jelentéseket, egyéb lényeges dokumentumokat), valamint a javadalmazási politikát alátámasztó előterjesztéseket és háttéranyagokat a számvitelről szóló 2000. évi C. törvénynek a bizonylatok megőrzésére vonatkozó előírása szerinti időtartamig (nyolc évig) meg kell őrizni.

A kapcsolódó dokumentumok az Emberi Erőforrás Menedzsmenten kerülnek elektronikusan archiválásra.

A javadalmazási politika kialakítása során a Bank az Erste Group mindenkor hatályos csoportszintű javadalmazási politikáját is figyelembe veszi.

A felügyelőbizottság részletes feladatait ügyrendje tartalmazza.

Az intézménynek biztosítani kell, hogy a kontroll funkciót ellátó munkavállalók aktívan közreműködjenek a javadalmazási politika kialakításában, ellenőrizzék működését és elvégezzék végrehajtásának vizsgálatát.

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

Az egyes kontroll funkciót ellátó területek, illetve munkavállalók szerepe eltérő a javadalmazási politika kialakításakor. A Stratégiai Kockázatkezelés értékeli, hogy az intézmény által kialakított teljesítményjavadalmazás milyen hatással van az intézmény kockázati profiljára. A Compliance vizsgálja a javadalmazási politika összhangját a jogszabályi követelményekkel, valamint a belső szabályozó eszközökkel. Az Emberi Erőforrás Menedzsment (EEM) javaslatot tesz mindazon tevékenységek körére, amelyekre a javadalmazási politikát alkalmazni kell. Az EEM felel a csoportszintű javadalmazási politika és a helyi szabályozás összehangolásáért, az Erste Csoport felelős a szervezeti egységeivel való kapcsolattartásért. Az EEM ellenőrzi a javadalmazási politika megfelelő alkalmazását és értékeli működését. Az EEM őrzi a javadalmazásra vonatkozó szerződéseket, dokumentumokat. A Belső Ellenőrzés rendszeresen vizsgálja a javadalmazási politika tartalmát, alkalmazását, valamint hatásait. A bank Kockázatvállalási és Kockázatkezelési Bizottsága a Hpt. 110. §-nak megfelelően vizsgálja a javadalmazási politikát abból a szempontból, hogy a javadalmazási rendszer ösztönző elemei figyelembe vegyék a bank kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét és a bevételek valószínűségét és ütemezését.

A felügyelőbizottság és igazgatóság tagjait a bank nyilvános cégkivonata tartalmazza, valamint elérhető a bank honlapján is.

A bank javadalmazási bizottsága, valamint a kockázatvállalási-kockázatkezelési bizottsága az igazgatóság 3 külső tagjából áll.

1.3. Alanyi hatály

Jelen szabályzat hatálya a Hpt. 117.§ (2) alapján kiterjed a Bank, valamint a Bankkal összevont alapú felügyelet alatt álló vállalkozások (Erste Ingatlan Kft., Collat-Real Kft.) minden munkavállalójára, beleértve az igazgatóság belső és külső tagjait, a felügyelőbizottsági tagokat, az ügyvezetőket, a kulcsfontosságú területek vezetőit, a kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő alkalmazottakat.

1.4. Tárgyi hatály

Jelen szabályzat hatálya a Hpt. 117.§ (2) alapján kiterjed a Bank, valamint a Bankkal összevont alapú felügyelet alatt álló vállalkozások (Erste Ingatlan Kft., Collat-Real Kft.) minden munkavállalójának – beleértve az igazgatóság belső tagjait, az ügyvezetőket és különösen a kulcsfontosságú területek vezetőit, a kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő alkalmazottakat – javadalmazására.

1.5. 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 (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 Törvénykönyvről
- 4/2022. (IV.8)3/2017 (II.9) MNB ajánlás – a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról
- MNB 13/2018. (III.6.) ajánlás- Termékértékesítői javadalmazási politikáról
- Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény

2. A teljes javadalmazás felépítése, javadalmazási elemek

A javadalmazás a Bank 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.

Az Erste Bank 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 Bankon belül hasonló munkakört betöltő, hasonló szenioritású, kompetenciájú

munkavállalók javadalmazását, a szervezeti egységtől függetlenül, az egyensúly elvét követve kell meghatározni. A 'külső' egyensúly azt jelenti, hogy az Erste Bank olyan javadalmazást biztosít munkavállalói részére, amely megfelel a hasonló munkakört betöltő munkavállalók javadalmazásának az adott piacon, illetve szektorban. A javadalmazási struktúra a versenyképes alpbérre épül.

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

2.1. Alpbér

A munkavállaló garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke munkaszerződésben, illetve annak módosításaiban, valamint kiegészítéseiben rögzített – beleértve az időszakos, ténylegesen munkaszerződés módosításban nem rögzített bérelemeléseket is.

2.2. Béren kívüli juttatások

A munkavállalók a cafeteria szabályzatban foglaltaknak megfelelően jogosultak cafeteria juttatásra, mely juttatás mértéke a cafeteria szabályzatban rögzített. Továbbá a Bank 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

A nyugdíj juttatásnak összhangban kell lennie a Bank hosszú távú érdekeivel, az üzleti stratégiával, célokkal és a vállalati értékekkel. Azon nyugdíj juttatások, melyek a Cafeteria rendszer részei, 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 munkáltatónál és legalább 6 hónap aktív munkaviszonnal rendelkeznek, nettó 350 Euro értékű részvénycsomagot kapnak az Erste Group Bank AG részvényeiből (a fix és változó javadalmazásuk mellett).

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

2.4. Teljesítményjavadalmazási rendszerek

Általános alapelvek

A teljesítményjavaldalmazás nem veszélyeztetheti a Bank 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 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 bank 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 Javaldalmazási Bizottság és a Felügyelő Bizottság az eltérést jóváhagyta. 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 Bank minden esetben fenntartja a jogot arra, hogy az intézmény eredményétől függően a teljesítményjavaldalmazás teljes mellőzéséről döntsön.

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.

A javaldalmazási politika átláthatósága a fenntarthatósági kockázatoknak folyamatokba való integrálásával kapcsolatban:

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 szabályait a 3. és 6.3 pontok tartalmazzák.

A tárgyévi teljesítményjavaldalmazás kifizetése a tárgyévi mérleg lezárását követően egyösszegben pénzbeli jutalomként történik meg. Kivétel: a kiemelt személyek esetében, amennyiben a kifizetés meghaladja a 4.2 pontban meghatározott limitet, a szabályzat 6. pontjában taglalt különös szabályok alkalmazandók.

Az Erste Csoport Felügyelőbizottsága és Ügyvezetősége a Csoportszintű Teljesítménymenedzsmenttel közösen minden évben meghatározhat bónuszfizetési küszöbértéket a Csoport és leányvállalatai, valamint a helyi bankok számára (minimum profitability). A minimum profitability legalább az alábbi két indikátort tartalmazza, amelyeknek mind meg kell felelni: a bank üzleti eredménye és bank tőkemegfelelése (pl. RAS mátrix).

Az Erste Bank Hungary Zrt. Javadalmazási Bizottsága és Ügyvezetősége meghatározhatja, hogy a munkavállalók mely csoportjait érinti az, ha a teljesítmény nem éri el a fent meghatározott küszöbértéket.

A Bank Kockázatvállalási hajlandósági nyilatkozata (RAS) a kockázatkezelés fontos eleme. Ebben kerül írásban meghatározásra az aggregált szintű mértéke és típusa a különböző kockázatoknak, amit a bank hajlandó vállalni az üzleti tevékenysége során, annak érdekében, hogy teljesítse a stratégiai céljait. A bank RAS nyilatkozatát az Igazgatóság és a felügyelőbizottság hagyja jóvá. A RAS továbbá közvetlenül összeköttetésben áll a bank javadalmazásával, 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 tőkeemfelelési mutatója (pl. RAS központi mutatók)

A teljesítményjavadalmazásra banki szinten rendelkezésre álló bónusz pool az adott évet megelőzően, a tervezés során kerül meghatározásra.

A helyi ügyvezetőség jogosult dönteni az adott időszakra vonatkozó bónusz pool mértékről. A Javadalmazási Bizottság felülyeli ezen döntéseket és javasolhatja a Felülyelő Bizottság részére a bónusz pool irányelveinek és feltételeinek jóváhagyását vagy elutasítását.

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 bankra vonatkozóan, amelyet a bank Javadalmazási Bizottsága is elfogad.

A teljes banki szétosztható összeget a Bank a jelenlegi és jövőbeni kockázatoknak, a tőke költségének és a szükséges likviditásnak figyelembevételével határozza meg. Amennyiben a Bank egésze a Felülyelő Bizottság által meghatározott üzleti tervet nem teljesíti, az Ügyvezetőség döntése alapján a bónusz kifizetés a tervezetthez képest csökkenthető vagy visszavonható.

Az egyéni összegek meghatározása a felettes vezetők vagy értékelő bizottságok által diszkrecionálisan történik az egyéni teljesítményértékelések és/vagy részterület teljesítménye alapján.

Projektbónusz

A napi munkájuk mellett projektekben is dolgozó munkatársak a projektek sikeres kivitelezése esetén a 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

Speciális ösztönző rendszerek létrehozásáról, új speciális ösztönző rendszer bevezetéséről minden esetben az Ügyvezetőség jogosult dönteni, döntése előtt kikéri az Emberi Erőforrás Menedzsment véleményét. Az elfogadott ösztönző rendszer év közben bármikor módosítható vagy visszavonható amennyiben ez a Bank 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 teljesítményjavadalmazással együttesen - nem haladhatja meg a 2.5 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 a 2.5. pontban leírtakat),
- a kifizetett összeget a mennyiségi kritériumok mellett minőségi kritériumok is befolyásolják,
- releváns személyek esetén figyelemmel kell lenni az ajánlott termék típusára és az értékesítési csatornára (pl. személyesen, tanácsadón keresztül, elektronikus csatornán keresztül) annak érdekében, hogy elkerüljük az esetleges üzletviteli és összeférhetlenségi kockázatokat, amelyek az ügyfelek érdekeinek sérelméből eredhet;
- támogatja az 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 Emberi Erőforrás Menedzsment folyamatosan nyomon követi a kifizetett ösztönző összegek és a banki szintű eredmények alakulásának összhangját.

Ösztönző jutalmak

A Bank által kiírt értékesítési versenyek nyertesei a verseny díjazásaként ösztönző jutalomban részesülhetnek. A részletes szabályokat a mindenkorai 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 Bank célja, hogy a pénzbeli és nem pénzbeli elismerések egyensúlyban legyenek, és a Bank 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 Bank 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 szektor bérezési gyakorlatához igazodóan kell kialakítani. Ezt a Bank 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 Bank az alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát úgy határozza meg, hogy az a munkavállalókat érdekeltté és elkötelezetté tegye a Bank hosszú távú céljainak és érdekeinek megvalósításában, fenntartható legyen, ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra és lehetővé tegye, hogy a teljesítményjavadalmazást a bank mindenkor eredményéhez, stratégiájához és tőkekövetelményeknek való megfeleléshez lehessen igazítani a versenyképesség megőrzése mellett.

A Bank 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 Bankkal munkaviszonyban nem álló vezető állású személyek esetében a Bank kizárólag fix juttatás/jelenléti díj formájában történő javadalmazást is meghatározhat, ami a Hpt. javadalmazási politikai követelményei szempontjából alapbérnek minősül.

A Bank 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
- Lakossági értékesítési munkakörök: az éves teljes javadalmazás 50%-a
- Vállalati értékesítési munkakörök: az éves teljes javadalmazás 50%-a
- Workout tevékenységhez kapcsolódó munkakörök: az éves teljes javadalmazás 50%-a
- Pénz- és Tőkepiacok kereskedési és értékesítési munkakörök: az éves teljes javadalmazás 50%-a
- Ügyvezetőség, felső vezetés: az éves teljes javadalmazás 50%-a

A teljesítményjavaldalmazás arányára alkalmazott maximum értékeket a Bank rendszeres időközönként felülvizsgálja, az attól való eseti eltérést a Javaldalmazási Bizottság és a Felügyelő Bizottság hagyhatja jóvá.

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

3. Teljesítményértékelés

3.1. Éves teljesítményértékelés

A munkavállalók éves teljesítményét az év elején kitűzött célok alapján évente egyszer formálisan értékeljük, melyet a Bank elektronikus teljesítményértékelő rendszerében (MyCoach) rögzítünk. A teljesítményértékelés elkészítéséhez a munkavállalónak célkitűzést kell készíteni. 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 Bank stratégiájának és célkitűzésének megvalósítása érdekében a munkavállalók számára a következő elemeket tartalmazza:

- a Bank 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, felelőségére 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) javaldalmazása 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 ügyvezetőségi tagok (Board) valamint az első szintű vezetők (Board-1) számára az Erste Csoport központilag kulcs teljesítménymutató (KPI) struktúrát határoz meg, mely mutatók az Ügyvezetőségi tagok részére az Erste Csoport által, az első szintű vezetők részére részben az Erste Csoport által, részben pedig helyileg kerülnek kialakításra és elfogadásra.

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

Az Ügyvezetőségi tagok bónusz KPI struktúráját a Javaldalmazási Bizottság fogadja el, az első számú vezetők bónusz KPI struktúráját pedig a Javaldalmazási Bizottság és az Ügyvezetőség fogadja el, mely ezt követően kommunikálásra kerül az érintettekkel.

Az adott évre vonatkozó teljesítménymutatókat, azok célértékét, valamint súlyozását az Erste Csoport és a Bank minden évben felülvizsgálja, és közzéteszi az érintettek számára.

Az első szintű vezetők (B-1) célkitűzései objektív, mérhető, a bank 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 teljesítményjavaldalmazási struktúra az intézmény kockázati profiljára és kultúrájára. A kockázatkezelési funkció kiszámítja és jóváhagyja a kockázatokkal kiigazított adatokat, valamint részt vesz a javaldalmazási 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 vezetők teljesítményét.

4. Az intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók (kiemelt személyek/MRT) kategorizálása, valamint a javadalmazási politika arányos alkalmazásának 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 következetes azonosítását 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
- 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.

Jelentős üzleti egység:

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

- olyan üzleti egységek, amelyekre allokált belső tőke eléri az intézmény belső tőkéjének 2%-át³ vagy egyébként jelentős hatást gyakorolnak a társaság belső tőkéjére.
- alaptevékenység⁴

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

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

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

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

Az alaptevékenység 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 az munkavállaló szakmai tevékenysége rendelkezik –e jelentős hatással egy jelentős üzleti egység kockázati profiljára, az alábbi kritériumok figyelembevételével:

- a jelentős üzleti egység kockázati profilja és a belső tőke allokációja, figyelembe véve a kockázatok természetét és szintjét, amelyek az intézmény ki van vagy ki lehet 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. Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók köre

A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók teljesítményjavadalmazására vonatkozóan a Hpt. 117 §-ában meghatározott elveknek megfelelően a Bank speciális szabályokat határoz meg annak érdekében, hogy elkerülje, hogy a teljesítményjavadalmazás túlzott kockázatvállalásra ösztönözzön, illetve, hogy a Bank tulajdonosi érdekeivel, üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel ellentétben álljon.

A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók körébe azok tartoznak, akiknek tevékenysége és a Bank eredményei és vállalt kockázatai között lényeges összefüggés mutatható ki.

A Bank kockázatvállalására gyakorolt hatást az alábbi csoportokra vonatkozóan évente meg kell vizsgálni és a lényeges kockázatvállaló munkaköröket azonosítani.

A Bank a kockázatvállalására lényeges hatást gyakoroló személyek körének meghatározásakor a következő feltételeket vizsgálja:

1. mely munkatársak kerülnek beazonosításra a EBA/RTS/2020/05 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 Banknak 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 az EBA/RTS/2020/05

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

összhangban nem gyakorol lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára. Ezen dokumentáció az Emberi Erőforrás Menedzsmenten érhető el, mely öt évig kerül megőrzésre.

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

A fenti szempontok alapján az arányosság elvét követve a Bank 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 Bank és a Leánycégek esetében az irányítási funkciót a társaság Igazgatósága látja el. Az igazgatóság külső tagjai tevékenységükért nem vagy kizárólag fix juttatásban/jelenléti díjban részesülnek, teljesítményjavadalmazás részükre nem kerül megállapításra.

4.1.2 felügyeleti funkciót ellátó vezetőtestület

A 2020/05 EBA RTS 3. fejezet (3) bekezdése alapján a felügyeleti funkciót ellátó vezetőtestület tagja kiemelt személyeknek tekintendők.

A Bank és a Leánycégek esetében a felügyeleti funkciót a társaság felügyelő bizottságának tagjai látják el.

A Bank felügyelőbizottságának tagjai az Üzemi Tanács által delegált munkavállalói tagok is, azonban ezen tagok a Felügyelő Bizottságban betöltött tisztségükért semmilyen díjazásban nem részesülnek.

A Bank Felügyelő Bizottság tagjai tevékenységükért nem vagy kizárólag javadalmazásban (fix juttatás/jelenléti díj) részesülnek, teljesítményjavadalmazás részükre nem kerül megállapításra. A leányvállalatok felügyelőbizottságának tagjai tevékenységükért nem kapnak díjazást.

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) A 2020/05 EBA RTS 4.3. fejezet (melléklet) 4. pont alapján kiemelt személynek tekintendők az önálló kockázatkezelési funkció, megfelelőségi funkció vagy belső ellenőrzési funkció tevékenységéért felelős, és azzal kapcsolatban a vezető testülettel szemben elszámoltatható munkavállalók.

b) A 2020/05 EBA RTS 4.3. fejezet (melléklet) 7. pont alapján kiemelt személynek tekintendő az a munkavállaló, aki vezetői felelőséggel tartozik az önálló kockázatkezelési funkció, megfelelőségi funkció vagy belső ellenőrzési funkció tevékenységéért és az a) pontban azonosított vezetőnek közvetlenül jelent.

4.1.5 jelentős üzleti egység vezetője

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

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 kockázatvállalóknak.

A banknál működő érintett bizottságok:

- Eszköz-Forrás Bizottság (ALCO) (piaci kockázat és likviditási kockázat)
- Operatív Likviditási Bizottság (OLC)
- Működési Kockázatkezelési Bizottság (LORCO) (működési kockázat)
- Lakossági Kockázatkezelési Bizottság (RRC) (hitelkockázat, partner kockázat)
- Vállalati Kockázatkezelési Bizottság (CRC) (hitelkockázat, partner kockázat)

4.1.8 hitelkockázati kitétség

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 kitétség tekintetében:

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

4.1.9 piaci kockázatokra vonatkozó döntéssel kapcsolatos kitétség

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 megvételére 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 kitétségekre vonatkozó belső kockázatosított értékének legalább 5 %-a; vagy
- b) olyan bizottság tagja, amely az a) pontban említett döntések meghozatalára jogosult;

Az Erste Bank Hungary Zrt. a sztenderd módszert alkalmazza, így az a) pont i) alpontjában meghatározott limit alkalmazandó.

A 2020/05 EBA RTS 6. cikk (4) bekezdése 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.

4.1.10 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 üzleti 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;

Az Erste Bank Hungary Zrt. a sztenderd módszert alkalmazza, így az a) pontban meghatározott limit alkalmazandó.

4.1.11 új termék bevezetése

A 2020/05 EBA RTS 6. cikk (6) bekezdésében foglaltak alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló, aki egy új termékek bevezetésének jóváhagyására vagy megvétőzésára irányuló döntéseket illetően a döntések meghozatalára jogosult, vagy olyan bizottság szavazati joggal rendelkező tagja, amely az ilyen döntések meghozatalára jogosult.

4.1.12. Mennyiségi kritériumok alapján azonosított, a kockáztvállalásra 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;
- 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.

Érintett munkavállalók egyéni mentesítése:

A fent 1) – 3) pontokban meghatározott kritérium nem teljesül (mentesítés), ha az intézmény úgy ítéli meg, hogy az adott munkavállaló szakmai tevékenysége nem gyakorol jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára, mert a munkavállaló, vagy a kategória, amelybe tartozik:

- a) csak olyan üzleti egységben végez szakmai tevékenységet és rendelkezik hatáskörrel, amely nem minősül jelentős üzleti egységnek; vagy
- b) nem gyakorol jelentős hatást valamely jelentős üzleti egység kockázati profiljára.

A b) pontjában meghatározott feltételt olyan objektív kritériumok alapján kell értékelni, amelyek figyelembe vesznek valamennyi lényeges kockázati és teljesítménymutatót, amelyeket az intézmény a 2019/878/EU irányelv 74. cikkével összhangban a kockázatok azonosítására, kezelésére és

⁸ Hpt. 117. § (2a) bekezdése alapján

felügyeletére alkalmaz, továbbá az adott munkavállaló vagy munkavállalói kategória feladat- és hatásköre, valamint az általuk végzett szakmai tevékenység hatásához képest az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatása alapján.

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 Javadalmazási Bizottság szintén jóvá kell hagyja az illetékes hatóság értesítését.

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

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

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

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

4.2. Az arányos alkalmazás indokai a javadalmazási politikával kapcsolatban

A javadalmazási politika arányos alkalmazására tekintettel a Bank alkalmazza az Erste Group csoportszinten implementálandó javadalmazási politikájában foglaltakat a bónusz fizetés módjára vonatkozóan:

Azon bónusz kifizetések, amelyek nem érik el a 17.500.000 Forint összeget és a munkavállaló teljes javadalmazásának 1/3-át nem kerülnek halasztásra, azok egyösszegben, készpénzben kerülhetnek kifizetésre a kiemelt személyként azonosított munkavállalók részére is. A Javadalmazási Bizottság azonban ennél alacsonyabb összeget is meghatározhat az adott év vonatkozásában. Amennyiben a Javadalmazási Bizottság eltérő döntést nem hoz, úgy a 17.500.000 Forint alatti bónusz kifizetésekre, amennyiben az nem haladja meg a munkavállaló teljes javadalmazásának 1/3-át, nem kell alkalmazni a 6.1 – 6.3 pontban leírtakat.

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 vagy a Bank alulteljesíti vagy jelentősen elmarad⁹ 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 Bank 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 Bank ügyvezetősége felelős azért, hogy a teljesítményjavadalmazási elemek kifizetésénél vizsgálja a bank fenntartható működését, az egyéni teljesítményekhez kapcsolódó kockázatokat, és a szükséges visszakövetelési intézkedéseket.

⁹ Hpt 94.§-ban foglaltakkal összhangban

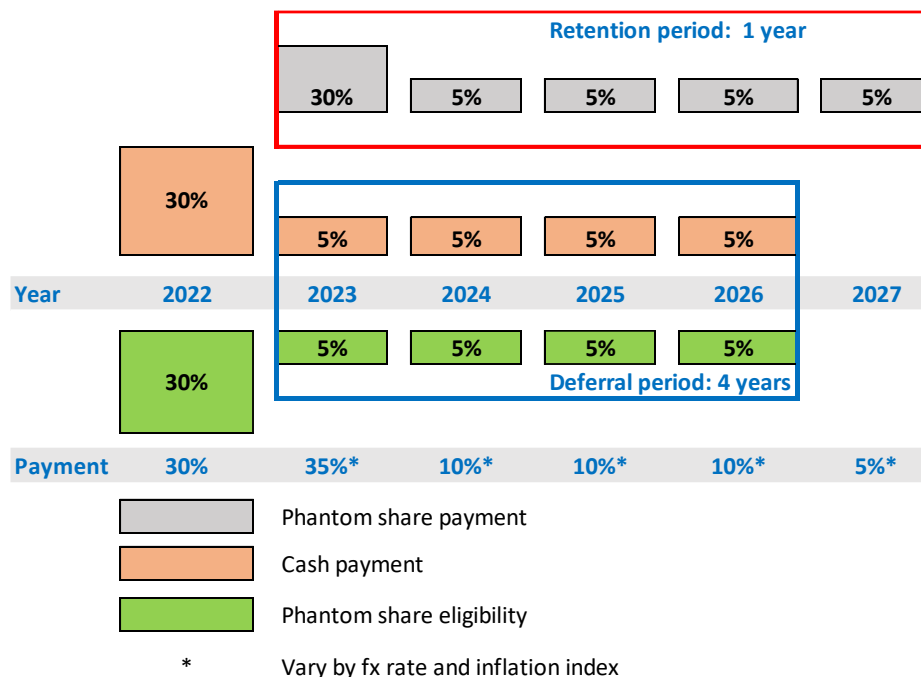
6. A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók teljesítményjavaldalmazásával kapcsolatos különös szabályok

6.1. Halasztott és nem készpénz alapú kifizetés

- **Halasztott és nem készpénz alapú kifizetés nem vezető tisztségviselő munkavállalók esetén**

A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalók teljesítményjavaldalmazásának kifizetésére, amennyiben az meghaladja a 17.500.000 Forintot vagy a munkavállaló teljes javaldalmazásának 1/3-át a Bank 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 Bank 50%-ban készpénz, 50%-ban fantom részvény (nem azonnali készpénz alapú kifizetés) formájában juttatja. Amennyiben az adott évi teljesítményjavaldalmazás 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 Bank 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:



- **Halasztott és nem készpénz alapú kifizetés az irányítási funkciót ellátó vezető testület tagjai, valamint vezető tisztségviselők esetén**

A teljesítményjavaldalmazás kifizetésére, amennyiben az meghaladja a 17.500.000 Forintot vagy a munkavállaló teljes javaldalmazásának 1/3-át a Bank halasztott bónuszfizetési eljárást alkalmaz. Mind a tárgyévi, mind a halasztott bónusz összegeket a Bank 50%-ban készpénz, 50%-ban fantom részvény (nem azonnali készpénz alapú kifizetés) formájában juttatja. A tárgyévi teljesítmény alapján megállapított bónusz készpénz formájának 60%-ára a tárgyévben lehet jogosultságot szerezni, 40%-a 5 évre egyenlő összegekben elosztva halasztásra kerül. A tárgyévi teljesítmény alapján megállapított fantom részvény formájának 49%-ára a tárgyévben lehet jogosultságot szerezni, 51%-a 5 évre egyenlő összegekben elosztva halasztásra kerül. Az Ügyvezetőségi tagok halasztott bónuszfizetésénél az Erste Csoport szabályait is figyelembe kell venni.

Amennyiben az adott évi teljesítményjavaldalmazás 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 Bank 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.

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.

6.2. 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 bank hosszú távú érdekeivel és lehetővé teszi a többéves teljesítmény figyelembevételét.

6.3. Éves teljesítményértékelés és újraértékelés

A kiemelt személyek teljesítményjavaldalmazásánál 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 Bank hosszú távú teljesítménye, így az érintett munkakörökben rövid- és hosszú távú célokat egyaránt kitűzünk. A Bank a teljesítményjavaldalmazás megállapításakor három év teljesítménymutatóit veszi figyelembe. A többéves értékelést a lényeges kockázatvállalók esetében alkalmazott halasztott kifizetési eljáráshoz kapcsolódó utólagos kockázati teljesítmény újraértékelési eljárás is biztosítja. A hosszabb értékelési periódus lehetővé teszi, hogy az időközben felmerülő kockázatok figyelembevételre kerüljenek a teljesítményértékelésben.

A teljesítményjavaldalmazás 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.

Az Erste Csoport által meghatározott bónusz KPI-ok például a következő mutatók lehetnek:

- Cost/Income ratio
- operating result
- Non performing loans (NPL) coverage ratio
- Risk Weighted Assets (RWA)
- Leadership

Az egyes mutatók százalékos értékét a 3.2 pontban leírt Bonus KPI struktúra tartalmazza, amely minden évben az Erste Csoport iránymutatása alapján kerül meghatározásra.

A kiemelt személyek teljesítményjavaldalmazásának kifizetésére akkor kerülhet sor, amennyiben az adott évre meghatározott minimum profitabilitási kritériumok teljesülnek.

Amennyiben a fenti kritériumok valamelyike nem teljesül az adott évben, úgy arra az évre vonatkozóan sem azonnali sem korábbi évről halasztott kifizetés nem teljesíthető, és később sem kerül kifizetésre. A 2.4 pontban bónusz pool szorzóval kapcsolatosan leírt értékelés alapján is van lehetőség a korábbi évekről halasztott, még ki nem fizetett teljesítményjavaldalmazási újraértékelésére. Ezen döntést a Javaldalmazási Bizottság jogosult meghozni a kiemelt személyek esetében.

A tárgyévben a munkatárs csak jogosultságot szerez a halasztott juttatásra. A halasztási periódus végén minden év március utolsó munkanapjáig újra kell értékelni a munkatárs korábbi években nyújtott teljesítményét és ennek alapján a halasztott juttatás kifizethetőségéről dönteni. Az utólagos újraértékelés eredménye alapján a Bank módosíthatja a munkavállalók halasztott javaldalmazásának mértékét. Az utólagos értékelésnek minden esetben teljesítményalapúnak kell lennie. A Bank különösen azokban az esetekben csökkentheti a halasztott részt, ha:

- egyértelműen megállapítható a vezető állású személy vagy munkavállaló nem megfelelő magatartása vagy hibája,
- a Bank vagy az adott szervezeti egység, üzletág pénzügyi teljesítménye jelentősen visszaesett,
- az adott területen hibák vagy hiányosságok kerültek feltárára.

A halasztott fantomrészvény juttatás esetében a halasztási periódus végén megszerzett részvények értéke a tartási időszak alatt az árfolyam változásától függően módosul.

6.4. Garantált bónuszfizetés

Az érintett munkakörökben a teljesítményjavaldalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet. Ebben az esetben a garantált teljesítményjavaldalmazás kifizethető készpénzben vagy bármely más eszközben, egy összegben, halasztás nélkül. A garantált bónusz összegét nem kell figyelembe venni a teljesítményjavaldalmazás és alapjavaldalmazás arányának kiszámításánál.

Teljesítményjavaldalmazásra kötelezettség nem vállalható és nem képezheti részét a jövőben javaldalmazási terveknek.

6.5. 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 javaldalmazás - figyelembe véve mind az aktuális javaldalmazást, 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 javaldalmazás akár 100% -ig életbe léptethető malus vagy visszakövetelés. A változó javaldalmazást jelentősen csökkenteni kell, ha az Erste Group és / vagy bármely társasága gyenge vagy negatív pénzügyi teljesítményt mutat.

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

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

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

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

Az intézményeknek meg kell határozniuk azt az időszakot is, amely alatt malus vagy visszakövetelés alkalmazható. Ennek az időszaknak legalább a halasztási és megőrzési időszakokra kell kiterjednie.

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

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

6.6. 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.

6.7. Munkaviszony megszűnése

A korábbi teljesítményciklusok bármely halasztott vagy visszatartott változó javadalmazásának kifizetése a kiemelt személyek számára az Erste Bank Hungary Zrt-ben 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.

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

Ha a munkaviszony a teljesítménymérési időszak (teljesítmény ciklus) alatt szűnik meg, a munkavállaló változó javadalmazásra időarányos alapon lehet csak jogosult. Ez a szabály azonban önmagában nem biztosít egyéni jogokat a kiemelt kockázatvállalóknak vagy a halasztott bónusz kifizetéssel rendelkező egyéb munkatársaknak a változó javadalmazás kifizetésére vagy követelésére.

Abban a szerencsétlen esetben, amikor egy alkalmazott az előző teljesítményperiódusok bármely halasztott vagy visszatartott bónuszának kifizetése előtt meghal, a fent említett rendelkezéseket kell alkalmazni. A halál idejéig megítélt és még ki nem fizetett változó fizetések az örökösöknek teljesíthetőek, vagy az örökség részét képezik az adott ország ide vágó hatályos rendelkezései szerint.

A speciális teljesítményjavadalmazási szabályok szintén nem érintik mindazon munkaviszony megszűnéséhez kötődő juttatások kifizetését, amelyeket a Bank a stratégiája változásából, átszervezés, összeolvadás, vállalatfelvásárlás következtében megszűnő szerződések kapcsán fizet ki a távozó munkavállalóinak.

6.8. Végkielégítés

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

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

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

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

- munkáltató megszűnteti a munkavállalók szerződéseit a munkáltató fizetéseképtelenné válása vagy súlyos válsághelyzetbe kerülése miatt;
- munkáltató szándékozik megszűntetni 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 munkáltatójánál,
- 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) a munkajogi szabályok értelmében vagy bírósági határozat nyomán kötelező végkielégítés,
- b) javadalmazási politikában, kollektív szerződésben vagy üzemi tanácsi megállapodásban előre rögzített szabály alapján kiszámított végkielégítés,
- c) munkahely elvesztésével kapcsolatos egyezségek, amennyiben azok a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés hatálya alá tartoznak („gardening leave”), és amelyeket jövőbeli időszakokban fizetnek ki a fix javadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetnének ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna,
- d) az a) pontban felsorolt, meghatározott feltételnek meg nem felelő kifizetés, amennyiben az intézmény igazolta az illetékes hatóság felé az összegének indokait és 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.

6.9. Fedezeti ügyletek tilalma

A Bank jelentős kockázatvállalónak minősített vezetője, munkavállalója nem köthet olyan személyes fedezeti ügyletet, amely a teljesítményjavadalmazására vonatkozó kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné. Minden munkavállaló köteles a Compliance 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.

7. Javadalmazási Bizottság

A Hpt. 117. § (6) bekezdésnek megfelelően a Bank javadalmazási bizottságot állít fel.

A Bizottság tagjai az Igazgatóság külső tagjai közül kerülnek ki.

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

A Javadalmazási Bizottság évente két ülést tart.

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

- teljesítmény célkitűzések (KPI) meghatározása és értékelése az Ügyvezetőkre, az ellenőrzési funkciókat ellátó területek vezetőire, valamint a kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorló személyekre vonatkozóan, az adott üzleti időszakra vonatkozóan;
- javaslatot tesz a teljesítményfüggő bónusz összegére a kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorló személyek, valamint az ellenőrzési funkciókat ellátó területek vezetőire vonatkozóan (ideértve a visszairások és a kifizetési korlátozások jóváhagyását is, amennyiben releváns);

- a kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorlók és az ellenőrzési funkciókat ellátó területek vezetőinek javadalmazásának éves felülvizsgálata;
- az Ügyvezetők kifizetéseinek jóváhagyása, azokban az esetekben, a mikor jogviszonyuk mandátumuk lejártá előtt megszűnik;
- az ügyvezetők, valamint a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezetők javadalmazására vonatkozó döntések előkészítése, valamint javadalmazásuk felügyelete,
- felülvizsgálja az új teljesítményjavadalmazási rendszereket és a meglévő rendszerek jelentős mértékű változásait (előzetesen/utólag),
- előkészíti a Felügyelő Bizottság javadalmazási politika elveinek elfogadására vonatkozó döntését,
- közreműködés a javadalmazási politika évenkénti felülvizsgálatában, valamint alkalmazási gyakorlat kialakításában;
- a kockázatvállalásra kiemelt hatást gyakorlók listájának, valamint az azonosítás során alkalmazott mentesítés jóváhagyása;
- a javadalmazási politika működtetése, elfogadtatása és felülvizsgálata (a bizottság tagjai részt vesznek a javadalmazási rendszer és stratégia kialakításában),
- Igazgatósági tagok és felső szintű vezetők teljesítménymutatóinak jóváhagyása. A Kockázatkezelési Vezérigazgató-helyettes részt vesz a Javadalmazási Bizottság ezzel a kérdéssel kapcsolatos ülésén.
- A javadalmazási politika, gyakorlat és esetleges visszaélések folyamatos nyomon követése;
- döntés, a bizottság elé terjesztett, már kifizetett teljesítményjavadalmazás visszaköveteléséről;
- ellenőrzi, hogy a javadalmazási politika valóban összhangban van-e az intézmény kockázataival, megfelel-e a tőke és likviditási helyzetének és a hosszú távú vállalatirányítási stratégiának.
- jóváhagyja a Felügyelet a Hpt. 118. §-ban foglaltak szerinti előzetes tájékoztatását.

A Javadalmazási Bizottság eljárása során:

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

8. 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 (Emberi Erőforrás Menedzsment, Jogi Szolgáltatások és Társasági Titkárság, Compliance és Stratégia Menedzsment), valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti funkciókat betöltő bizottságokat (audit, kockázatkezelési-, kockázatvállalási- és Javadalmazási bizottságokat) annak érdekében, hogy az megfelelően igazodjon az intézmény kockázatkezelési stratégiájához és kockázatkezelési keretrendszeréhez.

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 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, valamint szükség esetén a javadalmazási bizottság is megtárgyalja és javaslatot tehet a javadalmazási politika módosítására és kidolgozza a megfelelő eljárásokat. A belső ellenőri jelentéseket, valamint a javadalmazási politika alkalmazására vonatkozó egyéb vizsgálatok eredményeit hozzáférhetővé kell tenni minden, a javadalmazási politika kidolgozásában és felülvizsgálatában érintett vezető és szervezeti egység számára.

9. A Javadalmazási politika közzététele

A Bank a Hpt. 122 – 123.§-inak megfelelően biztosítja a megfelelő szintű átláthatóságot a banki és leányvállalati 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 Bank részletes információkat közöl a javadalmazási politikáról, a javadalmazási gyakorlatról, valamint azon munkavállalók javadalmazásáról, akiknek tevékenysége lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázatvállalására. A Bank a közzétételeket az intézmény internetes honlapján, illetve az intraneten jeleníti meg.

A Bank minden év június 30-ig adatot szolgáltat a MNB részére az aktuális évet megelőző év javadalmazási adatairól az MNB mindenkor hatályos rendeletében foglaltaknak megfelelően.

Az Erste Bank Hungary Zrt.-re és az összevont felügyelet alá tartozó leányvállalatokra vonatkozó összesített mennyiségi javadalmazási adatok közzététele a Bank Pillar III-as jelentésének részeként kerül közzétételre.

az Erste Ingatlan Kft.-re és Collat-Real Kft-re érvényes javadalmazási politikára vonatkozó szabályozásról

A Hpt. 117. § (6) bekezdésnek megfelelően az Erste Ingatlan Kft. és Collat-Real Kft. nem köteles javadalmazási bizottságot felállítani, mivel a mérlegfőösszege tekintetében nem éri el az öt százalékos piaci részesedést.

Az Erste Ingatlan Kft. esetében a kiemelt személyek azonosítását az Erste Bank Hungary Zrt. Javadalmazási Politikája alapján az Erste Bank Hungary Zrt. végzi el az Erste Ingatlan Kft. által biztosított információk alapján.