

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 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: 2017. július 3.

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 biztosítania kell, hogy a kontroll funkciót ellátó munkavállalók aktívan közreműködjenek a javadalmazási politika kialakításában, ellenőrzik 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 Jog és 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 EEI felel a csoport szintű 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 és jelölő bizottsága valamint a kockázatvállalási-kockázatkezelési bizottsága az igazgatóság 3 külső tagjából áll (Zsiga Krisztina, Rudnay János, Frederik Silzer)

1.3. Alanyi hatály

Jelen szabályzat hatálya a Hpt. 117.§ (2) alapján kiterjed a Bank és a 2-3. számú mellékletben megjelölt Leánycégek 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 és a 2-3. számú mellékletben megjelölt Leánycégek 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

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

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
- 2004/39/EK irányelv- Az Európai Parlament és a Tanács 2004/39/EK irányelve (2004. Április 21.) a pénzügyi eszközök piacairól (MiFID)

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/2016/06¹ – 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

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 összetevő meghatározható, hogy a fix (teljesítménytől független kifizetés vagy juttatás) vagy a változó javadalmazás (teljesítmény vagy szerződés alapján járó kifizetés vagy juttatás) elemek közé tartozik. A javadalmazás mindkét eleme (fix vagy változó) tartalmazhat pénzbeli kifizetést vagy juttatást (készpénz, részvény, nyugdíjpénztári hozzájárulás, cafeteria, juttatás). Javadalmazás vagy fix vagy változó elemként kerül meghatározásra.

2.1. Alapbér

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

2.2. Béren kívüli juttatások

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

¹ 2018.01.01-től hatályos

2.3. Teljesítményjavalmazási rendszerek

Általános alapelvek

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

A teljesítményjavalmazási szabályzatokban és gyakorlatokban arra ügyelni kell, hogy a teljes teljesítményjavalmazást nem szabad egyetlen pénzügyi termék vagy szolgáltatás értékesítéséhez kötni.

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

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

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

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

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 teljesítményjavalmazás 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 Bank Csoport Felügyelőbizottsága és Ügyvezetősége a Csoportszintű Teljesítménymenedzsmenttel közösen minden évben meghatározhat bónuszfizetési küszöbértéket a Csoport és leányvállalatai, valamint a helyi bankok számára (minimum profitability).

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

A teljesítményjavalmazásra banki szinten 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 Javalmazási és Jelölő Bizottság felügyeli ezen döntéseket és javasolhatja a Felügyelő Bizottság részére a bónusz pool irányelveinek és feltételeinek jóváhagyását vagy elutasítását.

Az adott évre betervezett és jóváhagyott bónusz tömeg (bonus budget) elhatárolásáról az Emberi Erőforrás Menedzsment előterjesztése alapján minden évben az Ügyvezetőség dönt, figyelembe véve az alábbi szempontokat is: a bank/csoport eredménye (EVA), tőke megfelelési mutató, éves stratégia

teljesítése, de a mérlegelés során egyéb szempontok is figyelembe vehetőek. Az Ügyvezetőség dönthet a bónusz tömeg 0-100%-ig terjedő csökkentéséről.

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

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

Bónusz KPI struktúra

Az ügyvezetőségi tagok (Board) valamint az első szintű vezetők (Board-1) bónusz fizetése a 3.2 pontban leírt bónusz KPI struktúra alapján történik. A kiemelt személyek teljesítmény értékelése esetében figyelembe kell venni továbbá az 6.3 pontban írt szabályokat is.

A bónusz KPI struktúra alapján kalkulált bónusz kifizetését a kiemelt személyek esetében a Javadalmazási és Jelölő Bizottság, más vezetők esetében a munkáltatói jogkör gyakorlója hagyja jóvá.

Projektbónusz

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

Megtartási (hűség) bónusz

Olyan teljesítményjavadalmazási elem, amelyet a munkáltató a munkavállaló megtartása érdekében ajánl fel egy kifejezetten kritikus időszakban (mint összeolvadás vagy akvizíció) vagy olyan helyzetekben, amikor a társaságnak különös érdeke fűződik ahhoz, hogy bizonyos munkatársi kört megtartsa.

Speciális ösztönző rendszerek

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

Az ösztönző rendszerek kialakításakor az alábbi irányelvekre kell figyelemmel lenni:

- a kifizetés csökkenthetőre 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,
- 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 tartalmazzák előírást arra vonatkozóan, hogy az értékelés során a munkatársak jogszabályoknak és belső szabályzatoknak megfelelő magatartása is figyelembevételre kerül,
- meghatározásra kerülnek olyan pénzügyi célok, amelyek tartalmazzák 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 Bank által kiírt értékesítési versenyek nyertesei a verseny díjazásaként ösztönző jutalomban részesülhetnek. A részletes szabályokat a mindenkor 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 teljesítményjavalmazás 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 Bank a javalmazást vagy fix vagy a munkavállaló teljesítményéhez kötött juttatási elemekben fizeti ki, nincs harmadik juttatási kategória. A fix juttatás a munkavállaló releváns szakmai tapasztalatát, kompetenciáját és szervezeti felelősségét tükrözi. A teljesítményjavalmazás 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 teljesítményjavalmazás 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 teljesítményjavalmazást 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 javalmazást is meghatározhat, feltéve, hogy az így meghatározott javalmazás 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 javalmazást is meghatározhat, ami a Hpt. javalmazási politikai követelményei szempontjából alapbérnek minősül.

A Bank a különböző munkakörökben a teljesítményjavalmazás 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 javalmazás 45%-a
- Szakértői munkakörök: az éves teljes javalmazás 45%-a
- Fiókhálózati (lakossági) értékesítési munkakörök: az éves teljes javalmazás 50%-a
- Vállalati értékesítési munkakörök: az éves teljes javalmazás 50%-a

- Workout tevékenységhez kapcsolódó munkakörök: az éves teljes javadalmazás 50%-a
- Treasury kereskedési és értékesítési munkakörök: az éves teljes javadalmazás 50%-a
- Ügyvezetőség, felső vezetés: az éves teljes javadalmazás 50%-a

A teljesítményjavadalmazás arányára alkalmazott maximum értékeket a Bank rendszeres időközönként felülvizsgálja, az attól való eseti eltérést a Javadalmazási és Jelölő Bizottság és a Felügyelő Bizottság 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 kitűzött célok alapján évente egyszer formálisan értékeljük, melyet a Bank elektronikus teljesítményértékelő rendszerében (e-MÉR) rögzítünk.

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 (e-MÉR). 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 kitévéseket szabad tartalmazniuk.

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 része részben az Erste Csoport által részben pedig helyileg kerülnek kialakításra és elfogadásra.

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

Az Ügyvezetőségi tagok bónusz KPI struktúráját a Javadalmazási és Jelölő Bizottság fogadja el, az első számú vezetők bónusz KPI struktúráját pedig a Javadalmazási és Jelölő 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 teljesítményjavadalmazási struktúra az intézmény kockázati profiljára és kultúrájára. A kockázatkezelési funkció kiszámítja és jóváhagyja a kockázatokkal kiigazított adatokat, valamint részt vesz a javadalmazási 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 vezetőök teljesítményét.

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

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 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 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 a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikkével 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 ügyvezetés és a Javadalmazási és Jelölő 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

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

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

Az EU rendelet 3. cikk 2. pontja 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/jelenlétdíj díj) részesülnek, teljesítményjavadalmazás részükre nem kerül megállapításra. A leányvállalatok felügyelőbizottságának tagjai tevékenységükért nem kapnak díjazást.

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 banknál működő érintett bizottságok:

- Eszköz-Forrás Bizottság (ALCO) (piaci kockázat és likviditási kockázat)

- Működési Kockázatkezelési Bizottság (működési kockázat)
- Lakossági Kockázatkezelési Bizottság (RRC) (hitelkockázat, partner kockázat)
- Vállalati Kockázatkezelési Bizottság (CRC) (hitelkockázat, partner kockázat)

4.1.11 hitelkockázati kitétség

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 kitétség tekintetében:

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

A fentiek alapján azonosított bizottság és személyek:

A bank „**Vállalati kockázatvállalási és döntési hatásköri szabályzat**”-a alapján, a névleges összegű hitelkockázati kitétség tekintetében a döntési hatásköröket a mindenkor hatályos szabályzat valamint annak 1. sz. melléklete tartalmazza.

4.1.12 piaci kockázatokra vonatkozó döntéssel kapcsolatos kitétség

Az EU rendelet 3. cikk 12. pontja alapján kiemelt személynek tekintendő az olyan munkavállaló aki, olyan kereskedési könyvi ügyletekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvívására 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 megvívására 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

Az EU rendelet 4. cikkében foglaltak alapján azonosított kiemelt személyeket a jelen szabályzat 5. sz. melléklete tartalmazza. A melléklet olyan jellegű személyes adatokat tartalmaz, hogy terjesztése korlátozott, csak azon munkavállalók férhetnek hozzá, akiknek a munkavégzés szempontjából feltétlenül szükséges. Az 5. sz. melléklet aktualizálására az Emberi Erőforrás IMenedzsment saját hatáskörben, jelen Szabályzat módosítása nélkül jogosult.

A felügyeletet értesíteni szükséges az EU rendelet 4. cikk (4) és (5) bekezdésében foglaltak fennállása esetén.

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

A javadalmazási politika arányos alkalmazásának Kr. 2. § (2) bekezdésében foglaltakra tekintettel a Bank 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. A Javadalmazási és Jelölő Bizottság azonban ennél alacsonyabb összeget is meghatározhat az adott év vonatkozásában. Amennyiben a Javadalmazási és Jelölő Bizottság eltérő döntést nem hoz, úgy a 60.000 Euró alatti bónusz kifizetésekre nem kell alkalmazni az 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 elmarad² az elvárt eredménytől, a 2.3.1 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 Bank ügyvezetősége felelős azért, hogy a teljesítményjavadalmazási elemek kifizetésénél vizsgálja a bank fenntartható működését, az egyéni teljesítményekhez kapcsolódó kockázatokat, és a szükséges visszakövetelési intézkedéseket.

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

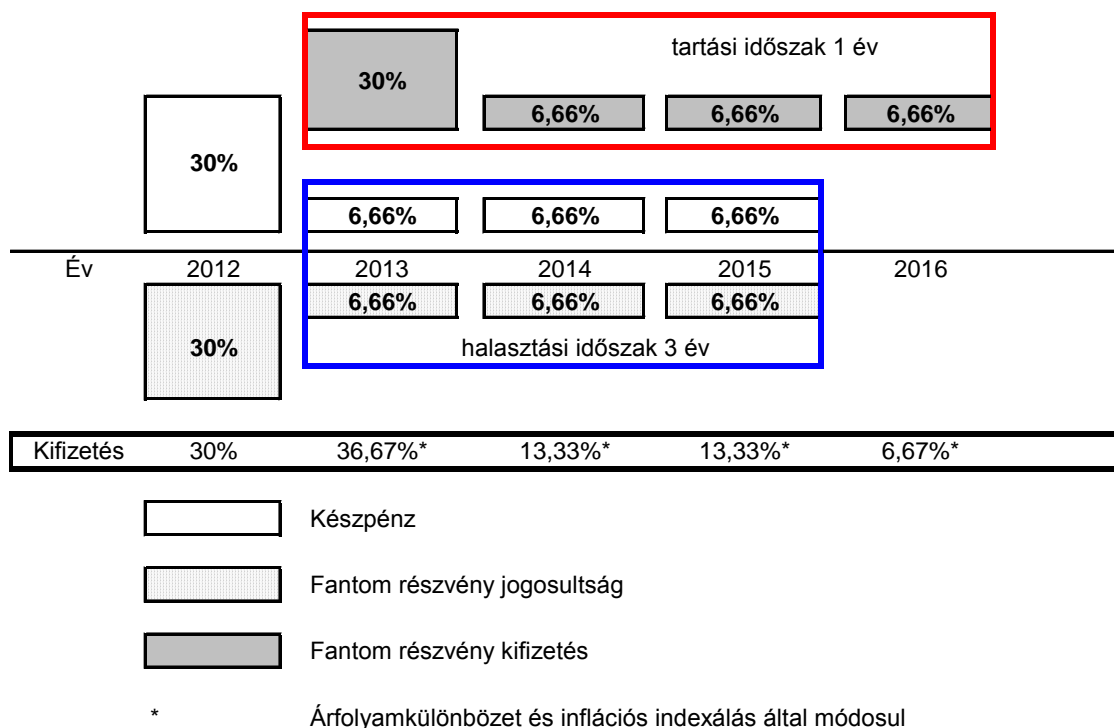
6.1. Halasztott és nem készpénz alapú kifizetés

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

A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalók teljesítményjavadalmazásának kifizetésére, amennyiben az meghaladja a 60.000 eurót a Bank halasztott bónuszfizetési eljárást alkalmaz, melynek értelmében a tárgyévi teljesítmény alapján megállapított bónusz 60%-ára a tárgyévben lehet jogosultságot szerezni, 40%-a 3 évre egyenlő összegekben elosztva halasztásra kerül. Mind a tárgyévi, mind a halasztott bónusz összegeket a Bank 50%-ban készpénz, 50%-ban fantom részvény (nem készpénz alapú kifizetés) formájában juttatja. Amennyiben az adott évi teljesítményjavadalmazás eléri vagy meghaladja a 150.000 eurót, úgy 40% fizethető ki tárgyévben és 60%-ra kell alkalmazni a halasztási szabályokat. Ebben az esetben is érvényesül, hogy mind a tárgyévi, mind a halasztott bónusz összegeket a Bank 50%-ban készpénz, 50%-ban fantom részvény (nem készpénz alapú kifizetés) formájában juttatja. A tényleges kifizetés minden esetben (fantom részvény esetében is) készpénzben történik.

² Hpt 94§-ban foglaltakkal összhangban

Példa a 3 éves halasztás elszámolására:



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

A teljesítményjavadalmazás kifizetésére, amennyiben az meghaladja a 60.000 eurót a Bank halasztott bónuszfizetési eljárást alkalmaz. Mind a tárgyévi, mind a halasztott bónusz összegeket a Bank 50%-ban készpénz, 50%-ban fantom részvény (nem készpénz alapú kifizetés) formájában juttatja. A tárgyévi teljesítmény alapján megállapított bónusz készpénz formájának 60%-ára a tárgyévben lehet jogosultságot szerezni, 40%-a 4 évre egyenlő összegekben elosztva halasztásra kerül. A tárgyévi teljesítmény alapján megállapított fantom részvény formájának 49%-ára a tárgyévben lehet jogosultságot szerezni, 51%-a 4 évre egyenlő összegekben elosztva halasztásra kerül. Az Ügyvezetőségi tagok halasztott bónuszfizetésénél az Erste Csoport szabályait is figyelembe kell venni.

Amennyiben az adott évi teljesítményjavadalmazás eléri vagy meghaladja a 150.000 eurót, úgy 40% fizethető ki tárgyévben és 60%-ra kell alkalmazni a halasztási szabályokat. Ebben az esetben is érvényesül, hogy mind a tárgyévi, mind a halasztott bónusz összegeket a Bank 50%-ban készpénz, 50%-ban fantom részvény (nem készpénz alapú kifizetés) formájában juttatja. A tényleges kifizetés minden esetben (fantom részvény esetében is) készpénzben történik.

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 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 Bank hosszú távú teljesítménye, így az érintett munkakörökben rövid- és hosszú távú célokat egyaránt kitűzünk. A Bank a teljesítményjavadalmazás megállapításakor

három év teljesítménymutatóit veszi figyelembe. A többéves értékelést a lényeges kockázatvállalók esetében alkalmazott halasztott kifizetési eljárásához kapcsolódó utólagos kockázati teljesítmény újraértékelési eljárás is biztosítja. A hosszabb értékelési periódus lehetővé teszi, hogy az időközben felmerülő kockázatok figyelembevételre kerüljenek a teljesítményértékelésben.

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

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 teljesítményjavalmazásának 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 szabályzat 2.3.1 pontjában, a bónusz pool szorzóval kapcsolatosan leírt értékelés alapján is lehetőség van a korábbi évekről halasztott, még ki nem fizetett teljesítményjavalmazási újraértékelésére. Ezen döntést a Javadalmazási és Jelölő 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 kifizetőségéről dönteni. Az utólagos újraértékelés eredménye alapján a Bank módosíthatja a munkavállalók halasztott javalmazásának 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 teljesítményjavalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet. Ebben az esetben a garantált teljesítményjavalmazás kifizethető készpénzben vagy bármely más eszközben, egy összegben, halasztás nélkül. A garantált bónusz összegét nem kell figyelembe venni a teljesítményjavalmazás és alapjavalmazás arányának kiszámításánál.

Teljesítményjavalmazásra kötelezettség nem vállalható és nem képezheti részét a jövőben javalmazási terveknek.

6.5. Visszakövetelhetőség

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

- súlyos szabályszegést követett el,
- nem megfelelő információt adott át, amely hatással volt vagy alappal feltételezhető, hogy hatással lehetett volna a teljesítményének értékelésére,
- súlyos és szándékos kárt okozott a Banknak,
- etikátlanul járt el,
- részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely a bank számára jelentős veszteséget okozott;

- a munkaviszonya a munkavállaló magatartásával (súlyos kötelezettségszegésével) indokolt azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre

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

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. Munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnése esetén három esetet különböztetünk meg:

1. A munkaviszony megszűnése a munkavállaló kezdeményezésére történik felmondással vagy a munkáltató kezdeményezésére a Munka Törvénykönyvének (Mt.) 78.§ (1) bekezdése alapján azonnali hatályú felmondással vagy a munkáltató kezdeményezésére szűnik meg munkáltatói felmondással, amennyiben a munkavállaló végkielégítésre az Mt. szabályai szerint nem jogosult. Ebben az esetben a munkavállaló nem szerez jogosultságot a halasztott és még ki nem fizetett teljesítményjavadalmazásra. Munkáltatói azonnali hatályú felmondás esetén vizsgálni kell azt is, hogy történt-e olyan szabályszegés, amely a már megtörtént kifizetések 6.5 pontban tárgyalt visszakövetelését indokolja.

2. A munkaviszony megszűnése a munkavállaló kezdeményezésére történik azonnali felmondással (Mt. 78. § (1) bekezdés) vagy a munkáltató kezdeményezésére rendes felmondással – kivéve az előző pontban említett felmondást, a munkavállaló nyugdíjba vonul, határozott idejű munkaszerződés lejár vagy az a munkáltató kezdeményezésére a határozott idő előtt megszűnik. Ebben az esetben a munkavállaló jogosult lehet a még ki nem fizetett teljesítményjavadalmazási elemek kifizetésére azok esedékességi időpontjában. A kifizetést megelőzően azokra az évekre vonatkozóan, melyekre még halasztott kifizetés van függőben el kell végezni az újraértékelési eljárást, és szükség esetén a kifizetendő összeget az újraértékelés eredményének megfelelően módosítani.

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

6.7. Végkielégítés

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) 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

6.8. 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 Jog és Compliance részére írásban jelezni, amennyiben engedélyt kér bármilyen fedezeti ügylet kötésére. A Jog és 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 és Jelölő Bizottság

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

A Bizottság tagjait az ügyrendje tartalmazza.

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

A Javadalmazási és Jelölő Bizottság évente két ülést tart,

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

- 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
- a javadalmazási politika kialakítása, működtetése kapcsán igényelt külső tanácsadók felülvizsgálata, kiválasztása, feladatok meghatározása;
- a javadalmazási politika kialakítása és ellenőrzése során együttműködés az ellenőrzési feladatot ellátó munkavállalókkal;
- közreműködés a javadalmazási politika évenkénti felülvizsgálatában valamint alkalmazási gyakorlat kialakításában;
- a javadalmazási politika közzétételének biztosítása;

- 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 és Jelölő 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.

A Javadalmazási és Jelölő 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 és Jelölő Bizottság tagjaival együttműködni és számukra a szükséges felvilágosítást megadni.

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-, Jog és Compliance, Stratégia Menedzsment), valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti funkciókat betöltő bizottságokat (audit, kockázatkezelési-, kockázatvállalási- és Javadalmazási és Jelölő 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 a 49/2015 (XII.9) MNB rendeletben foglaltaknak megfelelően.

Az Erste Bank Hungary Zrt.-nek és az összevont felügyelet alá tartozó leányvállalatainak 2016. üzleti évre vonatkozó javadalmazásának összesített mennyiségi javadalmazási adatainak közzététele a Bank Pillar III-as jelentésének részeként kerül közzétételre.

az Erste Ingatlan Kft.-re, Sió Ingatlan Invest Kft.-re, Erste In-forg Kft.-re és Collat-Real Kft.-re érvényes javadalmazási politikára vonatkozó szabályozásról

Mivel az Erste Ingatlan Kft. mérlegfőösszege nem haladja meg az 500 milliárd forintot és nincs olyan vezető tisztségviselője vagy munkavállalója, akinek az intézménytől vagy az intézménnyel együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot, a Kr. 4§ a)-b) pontjai alkalmazhatók a kiemelt személyek azonosítása és a kiemelt személyek teljesítményjavadalmazása során, azaz az Erste Ingatlan Kft. a kiemelt személyek teljesítményjavadalmazását halasztás alkalmazása nélkül pénzben történő kifizetésként teljesítheti. A teljesítményjavadalmazás meghatározása a Kr.7§ szerinti teljesítménymutatók és előírások alapján történik. Ennek értelmében az Erste Ingatlan Kft. által fentebb azonosított kiemelt személyeket mentesíti a Javadalmazási politika 6.1, 6.2, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7 pontjaiban foglalt különös szabályok alkalmazása alól.

Amennyiben az Erste Ingatlan Kft. mérlegfőösszege meghaladja az 500 milliárd forintot és/vagy van olyan vezető tisztségviselője vagy munkavállalója, akinek az intézménytől vagy az intézménnyel együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot, a kiemelt személyek körét és a javadalmazási politika arányos alkalmazásának módját felül kell vizsgálni.

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

az Erste Lakáslízing Zrt.-re érvényes javadalmazási politikára vonatkozó szabályozásról

Mivel az Erste Lakáslízing Zrt és kiemelt személyei, az ügyvezetők teljesítmény javadalmazásban nem részesülnek, így rájuk a Javadalmazási Politika 4. - 6. pontjai nem alkalmazandóak.

A Hpt. 117. § (6) bekezdésnek megfelelően az Erste Lakáslízing Zrt nem köteles javadalmazási bizottságot felállítani, mivel a mérlegfőösszege tekintetében nem éri el az öt százalékos piaci részesedést.