

**Az MKB-Euroleasing Zrt. 7./2017. (V.24.) sz. felügyelő bizottsági határozatával,
az MKB-Euroleasing Autóhitel Zrt. 6./2017. (V.24.) sz. felügyelő bizottsági
határozatával, a Retail Prod Zrt. 4./2017. (V.24.) sz. felügyelő bizottsági határozatával,
valamint az MKB-Euroleasing Autólízing Zrt. 6./2017. (V.24.) sz. felügyelő bizottsági
határozatával elfogadott**

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

<u>I.</u>	<u>ALAPVE</u>	
<u>TÉSEK</u>		<u>3</u>
<u>I.1.</u>	<u>A szabályozás hatálya</u>	<u>3</u>
<u>I.1.1.</u>	<u>Intézményi hatály</u>	<u>3</u>
<u>I.1.2.</u>	<u>A jelen Bankcsoporti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek</u>	<u>4</u>
<u>I.1.3.</u>	<u>Személyi hatály</u>	<u>4</u>
<u>I.2.</u>	<u>Értelmező rendelkezések</u>	<u>5</u>
<u>I.3.</u>	<u>Alapelvek</u>	<u>8</u>
<u>II.</u>	<u>ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK</u>	<u>9</u>
<u>II.1.</u>	<u>Az Azonosítási Eljárás</u>	<u>9</u>
<u>II.2.</u>	<u>Az arányosság alapelve, módszere, kritériumai és szempontjai</u>	<u>12</u>
<u>II.2.1.</u>	<u>Az intézményi körben alkalmazott arányosság</u>	<u>12</u>
<u>II.2.2.</u>	<u>A személyi körben alkalmazott Arányosság</u>	<u>13</u>
<u>II.3.</u>	<u>A javadalmazás elemei</u>	<u>13</u>
<u>II.3.1.</u>	<u>Belépési Bónusz</u>	<u>14</u>
<u>II.3.2.</u>	<u>A Kompenzáció</u>	<u>14</u>
<u>II.4.</u>	<u>A teljes mértékben rugalmas Javadalmazási Politika elve</u>	<u>15</u>
<u>II.5.</u>	<u>A Fix Javadalmazás és Teljesítményjavadalmazás aránya</u>	<u>15</u>
<u>II.6.</u>	<u>A Teljesítményjavadalmazás alapelve és módja</u>	<u>15</u>
<u>III.</u>	<u>A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA</u>	<u>16</u>
<u>III.1.1.</u>	<u>A Keretösszeg megállapítása</u>	<u>16</u>
<u>III.1.2.</u>	<u>A Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere</u>	<u>16</u>
<u>III.1.3.</u>	<u>Az Előzetes Kockázati Értékelés</u>	<u>18</u>
<u>III.1.4.</u>	<u>A Teljesítményjavadalmazás eszközei</u>	<u>18</u>
<u>III.1.5.</u>	<u>Teljesítményértékelés elvégzése</u>	<u>19</u>
<u>III.1.6.</u>	<u>A Teljesítményjavadalmazás kifizetése</u>	<u>19</u>
<u>III.1.7.</u>	<u>Visszakövetelési szabályok</u>	<u>22</u>
<u>III.2.</u>	<u>Tilalmak</u>	<u>23</u>
<u>III.2.1.</u>	<u>Egyéni fedezet</u>	<u>23</u>

III.2.2.	Kijátszás.....	24
III.3.	A Teljesítményjavadalmozás alapjául szolgáló jogviszoznyal kapcsolatos változások, a Teljesítményjavadalmozásra való jogosultság megszűnése	25
III.3.1.	A Teljesítményjavadalmozásra vonatkozó jogosultság feltételei	25
III.3.2.	A munkaviszony keretében kapott Teljesítményjavadalmozásra vonatkozó jogosultság feltételei	25
III.3.3.	A Teljesítményjavadalmozás még nem esedékes, halasztott részleté(ei)re való jogosultság elvesztése	25
III.3.4.	A munkaviszonyban bekövetkezett változások esetén a Teljesítményjavadalmozás időarányos kezelésére vonatkozó szabályok	25
IV.	A JAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDTETÉSE	26
IV.1.	Fő felelősségek, hatáskörök.....	26
IV.1.1.	A hatáskörmegosztás alapelve	26
IV.1.2.	A Felügyelő Bizottság	26
IV.1.3.	Irányítási funkció - Igazgatóság	27
IV.1.4.	Javadalmozási Bizottság	27
IV.1.5.	Összeférhetetlenség	27
IV.1.6.	Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság.....	27
IV.1.7.	Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság.....	28
IV.1.8.	A Jogi Ügyvezető Igazgatóság	28
IV.1.9.	A Kockázatallelőrzési Ügyvezető Igazgatóság	28
IV.1.10.	A Compliance Igazgatóság	28
IV.1.11.	A Stratégia és Elemzés Igazgatóság	28
IV.1.12.	Egyéb rendelkezések	29
IV.2.	A Javadalmozási Politika Felülvizsgálata.....	29
IV.2.1.	A Javadalmozási Politika Éves Rendes Felülvizsgálata	29
IV.2.2.	A Javadalmozási Politika eseti felülvizsgálata	30
IV.3.	Közzétételre vonatkozó rendelkezések.....	30
IV.3.1.	Nyilvánosságra hozatal.....	30
IV.3.2.	Belső átláthatóság	30
IV.3.3.	Egyéb rendelkezések	31

ALAPVETÉSEK

A jelen Javadalmazási Politika célja – a Bankcsoport kockázati profiljának, vállalati jellemzőinek, illetve a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően – az MKB Bank Zrt., továbbá a Leányvállalati vezetők – a banki és csoportszintű eredmények elérésében nyújtott – teljesítményének elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása oly módon, hogy összhangban álljon

a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, és ne ösztönözzön az MKB Bank Zrt. és Leányvállalatai kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására,

az MKB Bank Zrt. és Leányvállalatai üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, és segítse elő annak megvalósítását.

A jelen Javadalmazási Politika elveit az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága fogadja el és vizsgálja felül, az MKB Bank Zrt. Igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – az MKB Bank Zrt. Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatósága is ellenőriz.

A jelen Javadalmazási Politika az MKB Bank Zrt. csoportszintű szabályzataként részletes előírásokat tartalmaz az MKB-Euroleasing Csoportba tartozó társaságokra (MKB-Euroleasing Zrt., MKB-Euroleasing Autóhitel Zrt., MKB-Euroleasing Autólízing Zrt., Retail Prod Zrt.) vonatkozóan. A jelen csoportszintű Javadalmazási Politikát az MKB-Euroleasing Csoport társaságainak Felügyelő Bizottságai hagyják jóvá és vizsgálják felül, a csoporttagok Igazgatóságai felelnek annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a belső ellenőr is ellenőriz.

A 2017-es Tárgyév tekintetében, a jelen Javadalmazási Politikában foglalt határidőktől – amennyiben az a jelen Javadalmazási Politika érdekében szükséges – el lehet térni.

A szabályozás hatálya

Intézményi hatály

(1) A jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseit az MKB Bank Zrt.-re, illetve annak valamennyi Leányvállalatára alkalmazni kell.

(1) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó intézményi kör vonatkozásában – a Leányvállalatok piaci körülményeire és az egyes piacok sajátosságaira tekintettel – az arányosság elvének alkalmazására kerül sor.

(2) Amennyiben egy Leányvállalat a jelen Javadalmazási Politika hatálybalépését követően válik az MKB Bankcsoport összevont alapú felügyelet alá vont tagjává, úgy a jelen Javadalmazási Politika rendelkezései attól az időponttól alkalmazandóak az érintett Leányvállalat vonatkozásában, amikor az összevont alapú felügyelet alá vonásról szóló hatósági határozat jogerőre emelkedik.

(3) Amennyiben új Leányvállalat kerül az összevont alapú felügyelet alá, úgy a Kockázatellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság soron kívül elvégzi a Leányvállalat tevékenységeinek kockázati értékelését, amelyek eredményének figyelembe vétele alapján a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által vezetett Munkacsoport javaslatot tesz

a) a Leányvállalat minősítése, (Hpt. hatálya alá tartozás vizsgálata)

b) a Javadalmazási Politika hatálya alá került személyi kör Fix Javadalmazása és Teljesítményjavadalmazása,

c) Azonosítási Eljárás lefolytatása,

- d) az érintettek Fix Javadalmazása és Teljesítményjavadalmazása közötti aránya, valamint
- e) a Teljesítményjavadalmazás eszköze, kifizetésének módja és időütemezése tekintetében.

A Munkacsoport – jelen Javadalmazási Politika (3) pontja szerinti – javaslatát az MKB Bank Zrt. Igazgatósága hagyja jóvá.

Az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága – amennyiben az új Leányvállalat összevont alapú felügyelet alá kerülése alapján ez indokolt – módosítja a jelen Javadalmazási Politikát, illetve annak az Azonosított Személyekre vonatkozó 1. számú mellékletét.

(4) Amennyiben egy Leányvállalat kikerül a Bankcsoport összevont alapú felügyelet alá vont Leányvállalatainak köréből, úgy a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseit a tulajdonosi struktúra megváltozásának a jogszabályoknak megfelelő hatályosulásának időpontjától nem kell alkalmazni, azonban az érintett Jogosult Személyeket megillető, megszültetett, halasztott kifizetést a Célmegállapodások, illetőleg a vonatkozó jogszabályok alapján továbbra is teljesíteni kell.

A jelen Bankcsoporti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek

Az MKB Bank Zrt., mint anyavállalat felelős valamennyi Leányvállalata – a jogszabályi előírásoknak megfelelő – javadalmazási gyakorlatának kialakításáért, ugyanakkor az egyes Leányvállalatok felelőssége is fennáll a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek betartásáért.

A Leányvállalatok a jelen Javadalmazási Politikától eltérő külön javadalmazási politikát nem alkalmazhatnak.

A jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek kialakítása annak figyelembe vételével történt, hogy annak előírásai közvetlenül alkalmazhatóak legyenek minden Leányvállalatra.

A Leányvállalatok a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében, az egyes Leányvállalatokra vonatkozó részletszabályokat dolgozhatnak ki, amelyeket az MKB Bank Zrt. az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében ellenőriz.

A Leányvállalatok – a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében létrehozott – szabályzataikban kizárólag abban az esetben térhetnek el a jelen Javadalmazási Politikában foglalt elvektől és szabályoktól, amennyiben

vonatkozó jogszabály eltérő rendelkezést ír elő/eltérés lehetőségét biztosítja vagy
az eltérés egyedi mérlegelés alá eső kérdésben szükséges.

Amennyiben valamely Leányvállalat – a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében létrehozott – szabályzatának bármely rendelkezése ellentétes lenne a jelen Javadalmazási Politikával vagy valamely vonatkozó jogszabállyal, úgy a jelen Javadalmazási Politika, vagy – amennyiben a jelen Javadalmazási Politika az adott kérdés tekintetében nem tartalmaz rendelkezést – a vonatkozó jogszabály alkalmazandó. Ilyen esetben az érintett Leányvállalat köteles az MKB Bank Zrt. Igazgatóságát haladéktalanul írásban értesíteni és értesítésében megjelölni

az ellentétes rendelkezés jogalapját, valamint

a jelen Javadalmazási Politikának vagy a vonatkozó jogszabályoknak való megfeleléshez szükséges szöveges javaslatot.

Az MKB Bank Zrt. Munkacsoportja ilyen esetben köteles soron kívül véleményezni a Leányvállalat által alkalmazni kívánt rendelkezést, és amennyiben az szükségesnek mutatkozik, javaslatot tesz az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága részére a jelen Javadalmazási Politika módosítására.

Személyi hatály

(5) A jelen Javadalmazási Politika hatálya az MKB Bank Zrt. és a Leányvállalatok teljes személyzetére kiterjed.

(6) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó valamennyi személy részesülhet Teljesítményjavadalmazásban, így Jogosult Személynek minősül. A Jogosult Személyek két alcsoportja az (a) Azonosított Személy és (b) Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy kategóriák.

(7) A kockázatokra lényeges hatást gyakorló tevékenységek azonosítására vonatkozó Azonosítási Eljárás szempontrendszerét, illetve az Azonosított Személyek körét a jelen Javadalmazási Politika 1. számú melléklete tartalmazza.

(8) Az MKB Bank Zrt., illetve bármely Leányvállalat jogosult úgy dönteni, hogy valamely Azonosított Személynek nem minősülő, nála foglalkoztatott személy tekintetében – a jelen Javadalmazási Politika végrehajtására irányuló saját szabályzatában – nem alkalmaz Teljesítményjavadalmazást, így nem minősíti Jogosult Személynek.

(9) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör vonatkozásában az arányosítás, illetőleg semlegesítés célját, elveit a jelen Javadalmazási Politika 0 alfejezete tartalmazza.

Értelmező rendelkezések

a) **604/2014/EU Rendelet:** Az Európai Bizottság 2014. március 4-i 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről.

Azonosítási Eljárás: A jelen Javadalmazási Politika létrehozásakor, illetve az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében elvégzett azon eljárás, amelynek során – a 604/2014/EU Rendelet alapján – azonosításra kerül minden olyan természetes személy, akinek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára, beleértve a konszolidált, szubkonszolidált szintet is.

Azonosított Személy: Az a (Jogosult Személynek minősülő) természetes személy, aki – a Hpt. 117.§ (2) bekezdése, illetve az Azonosítási Eljárás alapján – az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára lényeges hatást gyakorol. Az Azonosított Személyek körét a jelen Javadalmazási Politika 1. számú melléklete tartalmazza.

Bankcsoport: Az MBK Bank Zrt. és annak összevont felügyelet alá vont Leányvállalatai.

Belépési Bónusz: Olyan javadalmazási elem, amelyre a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személy csak kivételesen, felvételekor egy alkalommal, egy évre lehet jogosult, továbbá amelynek kifizetése egy összegben, Készpénz Juttatás formájában történik.

Célmegállapodás: Az MKB Bank Zrt., és a jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó, az MKB Bank Zrt. által foglalkoztatott Jogosult Személy között, vagy valamely Leányvállalat, és a jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó, a Leányvállalat által foglalkoztatott Jogosult Személy között létrejött azon megállapodás, amelyben a felek rögzítik az adott Tárgyév tekintetében, a Jogosult Személyre vonatkozó teljesítményelvárásokat.

Előzetes Kockázati Értékelés: A Tárgyév során Teljesítményjavadalmazásra felhasználható javadalmazási Keretösszeggel, illetve a Vállalati Értékelés Indexszel kapcsolatban

alkalmazandó azon eljárás, amely biztosítja az MKB Bank Zrt., illetőleg Leányvállalatai által folytatott tevékenységgel kapcsolatos fennálló és/vagy potenciális kockázatok teljes körének figyelembe vételét.

Éves Rendes Felülvizsgálat: A jelen Javadalmazási Politika végrehajtását érintő éves, központi felülvizsgálat, amelynek alapulvételével – a Munkacsoport vezetője, a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság előterjesztése alapján – az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága módosíthatja a Javadalmazási Politikát.

Fix Javadalmazás: A javadalmazás MKB Bank Zrt., Leányvállalat, szervezeti egység, illetve egyéni szintű célkitűzések teljesítéséhez nem kötött Fix része. A Fix Javadalmazás kritériumrendszerét jelen Javadalmazási Politika 0 pontja tartalmazza.

Instrumentum Alapú Juttatás: A jelen Javadalmazási Politika által teljesíthető Teljesítményjavadalmazásnak – a Hpt. 118.§ (11) bekezdése alapján meghatározott – értékpapír alapú része. Az Instrumentum Alapú Juttatás alapja – amennyiben annak jogszabályi feltételei fennállnak – az MKB Bank Zrt. által kibocsátott részvény, vagy az MKB Bank Zrt. erre irányuló külön döntésében meghatározott részvényárfolyamhoz kötött egyéb instrumentum lehet.

Iránymutatások: A 2013/36/EU irányelv 74. cikkének (3) bekezdésében és 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott megbízható javadalmazási politikákról, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke szerinti nyilvánosságra hozatalról szóló, az Európai Bankhatóság által kibocsátott EBA/GL/2015/22. számú Iránymutatások.

Javadalmazási Bizottság: Az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottságának a jelen Javadalmazási Politika működtetésével kapcsolatos döntéseit előkészítő, a javadalmazási rendszer működését támogató, ellenőrző szerve.

Javadalmazási Politika: Az MKB Bank Zrt. jelen, Bankcsoporti szintű javadalmazási politikája.

Jelentős Pénzügyi Veszteség: Minden olyan vagyonsökkenés, amit az MKB Bank Zrt. Igazgatósága külön döntés alapján annak minősít.

Jogosult Személy: Minden olyan – az MKB Bank Zrt.-ben vagy valamely Leányvállalatban foglalkoztatott – természetes személy, aki Teljesítményjavadalmazásra jogosult.

Keretösszeg: A Bankcsoporti szintű teljesítményalapú javadalmazásra fordítható maximális összeg. A Keretösszeg a Tárgyévra vonatkozó Üzleti Tervben kerül rögzítésre.

Késpénz Juttatás: A jelen Javadalmazási Politika által teljesíthető Teljesítményjavadalmazásnak késpénz alapú része.

Kompensáció: A korábbi jogviszonyból történő kivásárlás céljából megállapított eseti javadalmazás, ami – az MKB Bank Zrt. vagy annak Leányvállalata döntése alapján – a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személynek abban az esetben jár, amennyiben a személy halasztott teljesítményjavadalmazását a szerződés megszűnése miatt a korábbi Munkáltató csökkentette vagy visszavonta.

Kifizetési Ciklus: A Teljesítményjavadalmazásnak a jelen Javadalmazási Politika 0 pontjában meghatározott kifizetési ütemezése.

Leányvállalat: Olyan jogi személy, amely az MKB Bank Zrt.-vel összevont felügyelet keretein belül működik.

Megítélt Teljesítményjavaldalmazás: A Jogosult Személyt adott Tárgyév vonatkozásában megillető, a Teljesítményértékelési Szabályzat, illetve az Ösztönzési Szabályzat rendelkezései alapján meghatározott Teljesítményjavaldalmazás.

Mozgóbér: A Teljesítményjavaldalmazás – az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott – olyan speciális formája, amelyre csak az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek – Ösztönzési Szabályzatban – meghatározott köre jogosult.

Munkacsoport: A Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, és irányított munkacsoport, amelyben a Jogi Ügyvezető Igazgatóság, Kockázatellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság, a Compliance Igazgatóság, a Stratégia és Elemzés Igazgatóság, valamint a Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság is részt vesz. A Munkacsoport feladata, az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében történő eljárás, továbbá minden olyan feladat, amit a jelen Javaldalmazási Politika a hatáskörébe utal.

Ösztönzési Szabályzat: Az MKB Bank Zrt. „*Ösztönzési rendszer folyamat*” elnevezésű, [*]. számú szabályzata. Az Ösztönzési Szabályzat meghatározza a Jogosult Személyekkel által megszerezhető Teljesítményjavaldalmazás mértékének számítási keretrendszerét. Egyes Leányvállalatok tekintetében e keretrendszer – a jelen Javaldalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében létrehozott – külön szabályzatban kerülhet kidolgozásra, kiegészítésre. A jelen Javaldalmazási Politika alkalmazása tekintetében, a Leányvállalatok által létrehozott külön szabályzat, az Ösztönzési Szabályzat részének tekintendő.

Tárgyév: Azon év, amely tekintetében a jelen Javaldalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó Jogosult Személy Teljesítményértékelése elvégzésre kerül a Teljesítményjavaldalmazása megállapítása céljából. Az adott Tárgyév tekintetében, az Azonosított Személyek Megítélt Teljesítményjavaldalmazása a Kifizetési Ciklus alatt több részletben (ti. nem halasztott, illetve halasztott részek) esedékes.

Teljesítményértékelés: A Teljesítményértékelési Szabályzat, illetve a Célmegállapodások alapulvételével, a Tárgyévre vonatkozóan elvégzett – Bankcsoporti, Leányvállalati, szervezeti egység, illetve személyi szinten lefolytatott – azon értékelési eljárás, amelynek eredményeképpen a Jogosult Személyek teljesítménye értékelésre kerül.

Teljesítményértékelési Szabályzat: Az MKB Bank Zrt. „*Teljesítményértékelési folyamat*” elnevezésű, [*]. számú szabályzata, amely meghatározza a Teljesítményértékelés folyamatát. A Teljesítményértékelés folyamatát az egyes Leányvállalatok tekintetében – a jelen Javaldalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében létrehozott – külön szabályzat is tartalmazhatja, kiegészítheti. A jelen Javaldalmazási Politika alkalmazása tekintetében a Leányvállalatok által létrehozott, a Teljesítményértékelésre vonatkozó külön szabályzat, a Teljesítményértékelési Szabályzat részének tekintendő.

Teljesítményjavaldalmazás: A Teljesítményjavaldalmazás (változó javaldalmazás) a javaldalmazás azon része, amely ösztönzi a Jogosult Személyeket, hogy munkájukat a Bankcsoport célkitűzéseit és érdekeit szem előtt tartva végezzék, és lehetővé teszi, hogy a Jogosult Személyek a Bankcsoport gazdasági sikeréből részesedjenek. A Teljesítményjavaldalmazás az Azonosított Személyek tekintetében 50%-ban Készpénz Juttatásból, 50%-ban Instrumentum Alapú Juttatás elemekből áll. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek tekintetében az Ösztönzési Szabályzat, illetve a Leányvállalatok – a jelen Javaldalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében létrehozott – szabályzata egyéb Teljesítményjavaldalmazási formákat határozhat

meg.

Utólagos Kockázati Értékelés: A Megítélt Teljesítményjavaldalmazás mértéke és Bankcsoport által vállalt kockázatok közötti összhang biztosítása érdekében végzett kiigazítási módszer, amely az Előzetes Kockázati Értékelés, illetve a Teljesítményértékelés által esetlegesen figyelembe nem vett kockázatok hatását is érvényesíti.

Üzleti Terv: Az MKB Bank Zrt. Igazgatósága által elfogadott, a Tárgyévre vonatkozó üzleti terv, amely tartalmazza a Tárgyévre vonatkozó Keretösszeget.

Vállalatértékelési Index: A Bankcsoport gazdasági teljesítményének, illetve kockázatkezelésének mérésére használt, pontrendszer alapján működő gazdasági mutató. A Vállalatértékelési Index meghatározását a jelen Javadalmazási Politika 2. számú melléklete tartalmazza.

Alapelvek

A jelen Javadalmazási Politika jogi és belső szabályozási háttere:

A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (a továbbiakban: „**Hpt.**”) vonatkozó rendelkezései,

a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdéi szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. év CXXXVIII. törvény 4. számú melléklete,

A Magyar Nemzeti Bankról szóló 2013. évi CXXXIX. 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. (VII. 18.) Kormányrendelet,

Az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvének 92-96. cikkei,

Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendeletének 450. cikke,

A Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 12.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az intézmény folyamatos működés melletti hitelminősítési besorolását megfelelően tükröző, a javadalmazás változó összetevőjébe beszámítható eszközosztályokat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről,

A Bizottság 231/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2012. december 19.) a 2011/61/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a mentességek, az általános működési feltételek, a letétkezelők, a tőkeáttétel, az átláthatóság és a felügyelet tekintetében történő kiegészítéséről,

Az Európai Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 4.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről,

A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete elnökének 3/2011 (VIII. 04.) sz. ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról,

Az Európai Bankfelügyeleti Hatóság EBA/GL/2015/22 Iránymutatások a 2013/36/EU irányelv 74. cikkének (3) bekezdésében és 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott megbízható

javadalmazási politikákról, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke szerinti nyilvánosságra hozatalról,

Az MKB Bank Zrt. Alapszabálya,

Az MKB Bank Zrt. 2016.július 27-i Szervezeti és Működési Szabályzata,

Az MKB Bank Zrt. „munkaszervezetéről és szakterületeinek feladatairól” szóló 3/2012. számú Általános működési szabályzata,

Az MKB Bank Zrt. CRR és Hpt. szerinti nyilvánosságra hozatali politikájára vonatkozó 6/2015 számú Általános Működési Szabályzat.

A jelen Javadalmazási Politika hatályba lépését követően megjelenő, tartalma szerint a jelen Javadalmazási Politikát érintő Európai Uniós kötelezően alkalmazandó iránymutatásokat, jogszabályokat, hatósági ajánlásokat értelemszerűen kell alkalmazni, illetőleg a jelen Javadalmazási Politika soron következő módosításánál figyelembe kell venni.

A Teljesítményjavadalmazásra kötelezettség nem vállalható.

A Teljesítményjavadalmazás megállapítása, illetve kifizetése nem sértheti az MKB Bank Zrt., illetve Leányvállalatai stabil tőkehelyzetének fenntartását, illetve nem sértheti a részvényesek, befektetők érdekeit. Amennyiben az MKB Bank Zrt.-nek, illetve Leányvállalatainak stabil tőkehelyzete veszélyben van, a Keretösszeg arányosan –akár nullára is – csökkenthető.

Az MKB Bank Zrt.-nek, illetve Leányvállalatainak a Teljesítményjavadalmazás hatásait – beleértve az azonnali és halasztott kifizetések összegét – bele kell foglalniuk a tőke- és likviditási tervekbe, valamint a tőkeemfelelés átfogó belső értékelési eljárásába.

A Teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban, és az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendeletében meghatározott követelmények nem teljesítését.

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Az Azonosítási Eljárás

a) Az MKB Bank Zrt. személyi körének azonosítása

Az Azonosítási Eljárásért, valamint az Azonosítási Eljárás eredményein alapuló Javadalmazási Politikáért az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága felel azzal, hogy az Azonosítási Eljárásra – főszabály szerint – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében kerül sor.

Az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében, illetve – amennyiben az a Tárgyév alatt szükséges – a Tárgyév folyamán bármikor, az MKB Bank Zrt. Belső ellenőrzés Ügyvezető Igazgatósága, illetve a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport köteles felülvizsgálni a kockázatokra lényeges hatást gyakorló tevékenységeket, és a 604/2014/EU Rendelet alapján azonosítani azon személyeket, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol vagy gyakorolhat az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára.

Amennyiben az Azonosítási Eljárás eredményei alapján az szükséges, az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága – a Munkacsoport javaslata alapján – módosítja a jelen Javadalmazási Politika Azonosított Személyekre vonatkozó 1. számú mellékletét.

A 604/2014/EU Rendeletben meghatározott mennyiségi kritériumok alkalmazásakor a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek számára az előző pénzügyi évben megállapított teljes javadalmazást (így a szakmai tevékenységeikért az előző pénzügyi évben megállapított összes

pénzbeli és nem pénzbeli Fix Javadalmazási és Teljesítményjavadalmazási összetevőt) figyelembe kell venni, lehetővé téve az Azonosítási Eljárásnak a következő pénzügyi év kezdetén történő elvégzését. A Fix Javadalmazás vonatkozásában ez azokat az összegeket jelenti, amelyek az előző pénzügyi évre vonatkozóan kerültek megállapításra és a szokásos módon kerültek kifizetésre. A Teljesítményjavadalmazás vonatkozásában ez azokat az összegeket jelenti, amelyek az előző pénzügyi évre vonatkozóan kerültek megállapításra a teljes előző teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül attól, hogy az előző pénzügyi évben csak a Teljesítményjavadalmazás bizonyos részei kerültek kifizetésre, és a többi rész kifizetése elhalasztásra került. Az egyéni szinten el nem számolt szokásos javadalmazási csomagokat az adott személyekre vonatkozó objektív kritériumok szerint lebontott teljes összeg alapján kell figyelembe venni.

Amennyiben a 604/2014/EU Rendeletben meghatározott mennyiségi kritériumok teljesülnek, a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyt Azonosított Személynek kell tekinteni, kivéve, ha az MKB Bank Zrt. a jelen Javadalmazási Politika (10) pontját alkalmazza.

Az MKB Bank Zrt. biztosítja, hogy azokat a személyeket, akikre a 604/2014/EU Rendeletben meghatározott minőségi kritériumok egy adott Tárgyév legalább három hónapos időszakán keresztül érvényesek vagy valószínűleg érvényesek, Azonosított Személyként kezeli.

(10) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személy nem minősül az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára lényeges hatást gyakorlónak, ha az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága az elvégzett Azonosítási Eljárás alapján tett indokolt javaslat alapján úgy ítéli meg, hogy bár az adott személy a 604/2014/EU Rendelet mennyiségi kritériumai alapján Azonosított Személynek minősülne, azonban az adott személy szakmai tevékenysége mégsem gyakorol lényeges hatást az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára, mert a személy:

- a) csak olyan üzleti egységben végez szakmai tevékenységet és rendelkezik hatáskörrel, amely nem minősül jelentős üzleti egységnek; vagy
- b) a végzett szakmai tevékenység révén nem gyakorol lényeges hatást valamely jelentős üzleti egység kockázati profiljára, figyelembe véve az MKB Bank Zrt. által a kockázatok azonosítására, kezelésére és felügyeletére alkalmazott valamennyi lényeges kockázati és teljesítménymutatót.

(11) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozást – a pozíció változatlansága esetén – nem érinti, ha

- a) az e körbe tartozó személy teljes munkaidejű munkaviszonya részmunkaidős munkaviszonnyá alakul át,
- b) a határozatlan időre szóló jogviszonya határozott idejűvé alakul, továbbá
- c) megbízási jogviszony helyett munkaviszony, vagy munkaviszony helyett munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján látja el feladatait.

b) A Leányvállalatok személyi körének azonosítása

A Leányvállalatokkal jogviszonyban álló személyek azonosítása az MKB Bank Zrt. kötelezettsége azzal, hogy a Hpt. hatálya alá tartozó Leányvállalatoknak az Azonosítási Eljárást egyedi szinten kell végrehajtaniuk, amelynek eredménye alapján kötelesek – az adott Leányvállalattal kapcsolatos – Azonosított Személyek körére vonatkozó javaslatot tenni az MKB Bank Zrt. részére. Az MKB Bank Zrt. a Hpt. hatálya alá tartozó Leányvállalatok javaslata alapján dönt az érintett Leányvállalatokkal kapcsolatos Azonosított Személyek köréről.

Minden Leányvállalatnak aktívan részt kell vennie az MKB Bank Zrt. által elvégzett Azonosítási

Eljárásban. Így különösen minden Leányvállalatnak – beleértve azokat is, amelyek a Hpt. hatálya alá tartoznak – az MKB Bank Zrt. rendelkezésére kell bocsátania minden olyan információt, amely szükséges azon személyek konszolidált és szubkonszolidált alapon történő megfelelő azonosításához, akik lényeges hatást gyakorolnak az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára.

Az Azonosítási Eljárás során, a 604/2014/EU Rendeletben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumokat az MKB Bank Zrt.-nek egyedi alapon, az MKB Bank Zrt. számadatainak felhasználásával és helyzetének figyelembe vételével kell alkalmaznia; ugyanezeket a kritériumokat kell az MKB Bank Zrt.-nek, illetve az Azonosítási Eljárást végző Leányvállalatoknak konszolidált és szubkonszolidált alapon is alkalmaznia, az összevont számadatok használatával, valamint figyelembe véve az összesített helyzetet, továbbá az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára gyakorolt hatást összevont alapon.

A 604/2014/EU Rendeletben meghatározott minőségi kritériumok konszolidált vagy szubkonszolidált szinten történő alkalmazásakor egy Leányvállalattal jogviszonyban álló személy csak akkor vehető figyelembe, ha konszolidált vagy szubkonszolidált alapon felelős az említett kritériumokban meghatározott funkcióért.

A 604/2014/EU Rendeletben meghatározott minőségi kritériumok egyéni szinten történő alkalmazásakor az MKB Bank Zrt.-nek, illetve az Azonosítási Eljárást végző, a Hpt. hatálya alá tartozó Leányvállalatoknak meg kell határoznia a minőségi kritériumokban megnevezett funkcióért felelős személyeket az azonosítás fő kritériuma nem a funkció elnevezése, hanem a funkcióra ruházott intézkedési és felelősségi kör.

c) Az Azonosított Személyek nyilvántartása

Az Azonosított Személyek meghatározásával kapcsolatban elvégzett Azonosítási Eljárás – az MKB Bank Zrt. Humánpolitikai Ügyvezetői Igazgatóság által nyilvántartott – dokumentációjának legalább a következő információkat kell magában foglalnia:

- a) az Azonosítási Eljárás alapját képező indokolás, valamint az Azonosítási Eljárás alkalmazási köre;
- b) az MKB Bank Zrt. üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítés, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;
- c) az MKB Bank Zrt.-nél és a Leányvállalatoknál dolgozó személyek értékelésének módja;
- d) az Azonosítási Eljárás kialakításába, felügyeletébe, felülvizsgálatába és alkalmazásába bevont különböző vállalati testületek és belső funkciók feladatai és felelősségi körei; valamint
- e) az Azonosítási Eljárás eredménye (amely a jelen Javadalmazási Politika 1. számú mellékletét képezi).

Az Azonosítási Eljárás dokumentációjának tartalmaznia kell továbbá

- f) az Azonosított Személyek számát, beleértve az első alkalommal Azonosított Személyek számát,
- g) az adott feladatkörrel kapcsolatos felelősségi köröket és tevékenységeket,
- h) az Azonosított Személyek nevét vagy más egyedi azonosítóját, valamint az MKB Bank Zrt.-n vagy a Leányvállalaton belüli üzleti területekhez való sorolását, illetve az előző évi Azonosítási Eljárás eredményeivel történő összehasonlítást.
- i) Azokat a személyeket is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek

a szakmai tevékenysége az értékelés szerint a jelen Javadalmazási Politika (10) pontjában kifejtettek szerint nem gyakorol lényeges hatást az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára, beleértve az alkalmazott kivételek alapját képező indokolást. Az MKB Bank Zrt.-nek és a Leányvállalatoknak a dokumentációt meg kell őrizniük.

Az arányosság alapelve, módszere, kritériumai és szempontjai

Az arányosság elve alkalmazásának célja a Javadalmazási Politika és annak végrehajtásának következetes összeegyeztetése az MKB Bank Zrt.-nek, illetve Leányvállalatainak egyéni kockázati profiljával, kockázatvállalási hajlandóságával, stratégiájával, és szervezeti felépítésével a Javadalmazási Politika alapján meghatározott célkitűzése hatékony megvalósítása érdekében.

Az arányosság elvének alkalmazása érdekében az MKB Bank Zrt., figyelembe veszi az MKB Banksoporthoz tartozó valamennyi intézmény esetében

- az intézmény méretét,
- belső szervezeti felépítését, valamint
- a tevékenységei jellegét, nagyságrendjét és összetettségét.

Az arányosság elvének alkalmazásakor az MKB Bank Zrt. illetve annak Leányvállalatai felelősek a kockázati profiljuk, kockázatvállalási hajlandóságuk, valamint egyéb jellemzőik figyelembevételéért, illetve olyan Javadalmazási Politika kialakításáért és végrehajtásáért, amely megfelelően illeszkedik az intézmény üzleti stratégiájához, célkitűzéseikhez, értékeikhez, valamint hosszú távú érdekeikhez. A megbízható és hatékony Javadalmazási Politika meglétére és alkalmazására vonatkozó követelmény azonban az összes intézményre és a teljes személyzetre vonatkozik, függetlenül az intézmény különböző jellemzőitől.

Az arányosság elvének teljesülését az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága évente, az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében ellenőrzi. Az arányosság elvének alkalmazása tekintetében rendkívüli felülvizsgálatára kerül sor a javadalmazáshoz kapcsolódó szabályzat releváns módosítása esetén.

Az intézményi körben alkalmazott arányosság

A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó Leányvállalatok körében – azok jellege alapján – a jelen Javadalmazási Politika egyes elemeinek arányos alkalmazása érdekében az alábbi kritériumokat kell figyelembe venni:

- a) a Leányvállalat Tárgyévét megelőző év december 31-ei auditált számviteli adatai alapján kimutatott mérlegfőösszege, mérleg szerinti eredménye;
- b) a Leányvállalat területi jelenléte, valamint a tevékenységek nagyságrendje;
- c) a jogi forma, valamint a rendelkezésre álló tőke- és kötelezettségállomány;
- d) a tőkekövetelmények mérésére szolgáló belső módszerek használatára vonatkozó engedély;
- e) az adott Leányvállalatnak a Banksoporttal kapcsolatban végzett arányossági értékelése, esetleges besorolása;
- f) az engedélyezett tevékenységek és szolgáltatások típusa;
- g) az alapul szolgáló üzleti stratégia;
- h) az üzleti tevékenységek struktúrája, valamint az üzleti tevékenységek kockázatainak időhorizontjai, mérhetősége és kiszámíthatósága;

- i) a Leányvállalat finanszírozási struktúrája;
- j) a Leányvállalat belső szervezeti felépítése, beleértve a Jogosult Személyek számára kifizethető Teljesítményjavalmazás szintjét;
- k) a Leányvállalat eredménykimutatásának struktúrája;
- l) az ügyfélkör (például lakossági, vállalati, kisvállalkozások, közintézmények);
- m) a termékek vagy szerződések összetettsége.

A személyi körben alkalmazott Arányosság

A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személyek vonatkozásában az arányosítás egyrészt az MKB Bank Zrt., illetőleg a Leányvállalatok tevékenységeinek, funkcióinak, másrészt az egyes szervezeti egységek vezetőinek, illetőleg munkavállalóinak alábbi szempontok szerinti mérlegelése alapján történik:

- a hierarchiában elfoglalt pozíció, senioritás;
- pozícióhoz kötött egyedi, illetve kollektív döntéshozatali jogosultság;
- az adott tevékenység jellege, komplexitása;
- az adott tevékenység ellátását biztosító felügyelet foka, rendszeressége;
- az üzletágak üzleti modellje;
- a Leányvállalatok esetében az adott piaci környezet, a munkaerő piaci versenyhelyzet, és egyéb specifikus szabályozók.

A javadalmazás elemei

A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás csak Fix Javadalmazás vagy Teljesítményjavalmazás lehet, a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája, tehát a javadalmazás minden összetevőjét a Fix Javadalmazáshoz vagy a Teljesítményjavalmazáshoz kell rendelni.

A Fix Javadalmazás vagy a Teljesítményjavalmazáshoz történő hozzárendelést az alábbi kritériumok alapján kell elvégezni:

A javadalmazás Fix, amennyiben a megállapítására és az összegére vonatkozó feltételek:

- a) előre meghatározott kritériumokon alapulnak;
- b) nem önkényes módon tükrözik a szakmai tapasztalat szintjét, valamint a személy szolgálati idejét;
- c) átláthatók az egyes személyek részére megállapított egyéni összegek vonatkozásában;
- d) állandóak, azaz fenntartják azokat a konkrét feladathoz és szervezeti felelősségi körökhöz rendelt időszak alatt;
- e) nem visszavonható, az állandó összeget csak kollektív bértárgyaláson keresztül, vagy újratárgyalást követően módosítják;
- f) az intézmény által nem csökkenthető, függeszthetők fel vagy szüntethetők meg;
- g) nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint
- h) nem függnék a teljesítménytől.

A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás mértékének megállapításánál:

- az adott pozícióra megállapított végzettségi, tapasztalati elvárások és az ezekkel kapcsolatos korlátozó tényezők (pl. társadalmi, kulturális vagy egyéb releváns tényezők);
- bérpiaci információk; valamint
- a feladat-, felelősségi- és hatáskör; és
- a pozíció szervezetben elfoglalt súlya, illetve a szolgálati idő mértéke vehető figyelembe.

Az összeférhetetlenség megfelelő kezelése érdekében a Felügyelő Bizottság tagjai részére kizárólag Fix Javadalmazás állapítható meg, Teljesítményjavadalmazásra nem jogosultak.

Azok a Jogosult Személyek, akik

- kockázatalellenőrzési,
- compliance,
- humánpolitika, vagy
- belső ellenőrzés

funkciót (együttesen Kontrollfunkció) látnak el, javadalmazásuk túlnyomó részének Fix Javadalmazásnak kell lennie annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét, továbbá a Teljesítményjavadalmazásuk meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik e személyek objektivitását és függetlenségét.

A Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazása nem köthető az általuk ellenőrzött üzleti területek üzleti eredményéhez, továbbá a Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek javadalmazásának alapja az adott pozíciókra meghatározott bérpiaci referencia-szint (benchmark), nem pedig az adott szolgáltatásban részesülő üzleti egységek javadalmazási szintje. A Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek javadalmazását versenyképes szinten úgy kell megállapítani, hogy lehetővé tegye a megfelelően képzett és szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazását.

Belépési Bónusz

A Teljesítményjavadalmazás előre meghatározott követelmények teljesüléséhez kötött. A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó Jogosult Személyek esetén a Teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor, egy évre lehet, az MKB Bank Zrt. Igazgatóságának utólagos tájékoztatása mellett. A Belépési Bónusz kifizetése egy összegben, Készpénz Juttatás formájában történik.

Az MKB Bank Zrt. és annak Leányvállalatai a Belépési Bónusz összegét nem vehetik figyelembe az első teljesítménymérési időszakra vonatkozó Fix Javadalmazás és Teljesítményjavadalmazás közötti arány kiszámításakor, továbbá a halasztásra, a visszatartásra, illetve a visszakövetelésre vonatkozó szabályok nem alkalmazandóak.

A Kompenzáció

Kompenzáció kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor lehet, az MKB Bank Zrt. Igazgatóságának utólagos tájékoztatása mellett. A Kompenzációt az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy tekintetében egy összegben, Készpénz Juttatás formájában kell kifizetni, Azonosított Személyek esetében pedig az Azonosított Személyek Teljesítményjavadalmazására vonatkozó összes követelmény alkalmazni kell (beleértve a halasztási, a

visszatartási, az instrumentumok formájában történő kifizetésekre vonatkozó, valamint a visszakövetelési szabályokat).

A teljes mértékben rugalmas Javadalmazási Politika elve

Az MKB Bank Zrt.-nek és Leányvállalatainak a Jogosult Személyek – különösen az Azonosított Személyek - Teljesítményjavadalmazásával kapcsolatban, teljes mértékben rugalmas Javadalmazási Politikával kell rendelkezniük.

A Megítélt Teljesítményjavadalmazás összegének megfelelően igazodnia kell a Jogosult Személy, a szervezeti egység; a Leányvállalat, valamint az MKB Bank Zrt. teljesítményében bekövetkezett változásokhoz.

A Fix Javadalmazás összegének kellően magasnak kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye a Teljesítményjavadalmazás nullára csökkentését. A Jogosult Személy nem függhet a Teljesítményjavadalmazás odaítélésétől, mivel ez egyébként ösztönözheti a túlzott rövidtávú kockázatvállalást, beleértve a termékek visszaélészerű értékesítését, amennyiben az ilyen rövidtávú kockázatvállalás nélkül az MKB Bank Zrt., szervezeti egysége; Leányvállalata vagy a Jogosult Személyek teljesítménye nem tenné lehetővé a Teljesítményjavadalmazás megállapítását.

A Fix Javadalmazás és Teljesítményjavadalmazás aránya

A jelen Javadalmazási Politika mind az MKB Bank Zrt., mind a Leányvállalatok esetében a munkakörök értékéhez igazodó, besoroláson alapuló differenciált jövedelemszintű Teljesítményjavadalmazást határoz meg.

A Fix Javadalmazás és Teljesítményjavadalmazás arányát az MKB Bank Zrt., illetve a Leányvállalatok tekintetében az Ösztönzési Szabályzat határozza meg úgy, hogy az mind az MKB Bank Zrt. mind az MKB Bankcsoport Leányvállalatai esetében megfelelően tükrözze az adott szervezet funkcióját, méretét és összetettségét, és legyen összhangban a versenypiaci tendenciákkal.

A Teljesítményjavadalmazás meghatározása oly módon történik, hogy ösztönözze a Jogosult Személyeket az MKB Bank Zrt. és a Bankcsoport hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő Előzetes, illetve Utólagos Kockázati Értékelésre, valamint az elszámolt/kifizetett Teljesítményjavadalmazás esetleges visszakövetelésére. A Teljesítményjavadalmazás 100 százaléka csökkentési, illetőleg visszakövetelési szabályok alkalmazandóak a jelen Javadalmazási Politikában előírt rendelkezések szerint.

A Teljesítményjavadalmazás aránya a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó egyetlen Jogosult Személy esetében sem haladhatja meg a Fix Javadalmazás 100 százalékát.

Az MKB Bank Zrt. Igazgatósága az MKB Bank Zrt. és/vagy Leányvállalata által elszenvedett Jelentős Pénzügyi Veszteség esetén módosíthatja az Ösztönzési Szabályzat alapján eredetileg meghatározott jövedelem-arányokat akként, hogy a Teljesítményjavadalmazás arányát csökkenti.

Az Azonosított Személyek tekintetében Teljesítményjavadalmazásra a jelen Javadalmazási Politikában meghatározottakon túl semmilyen jogcímen nem kerülhet sor.

A Teljesítményjavadalmazás alapelve és módja

A jelen Javadalmazási Politika legfontosabb alapelve, hogy a Teljesítményjavadalmazás mértékét – a Teljesítményértékelési Szabályzatban, illetve az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott rendelkezések alapján – a kockázatok előzetes és utólagos értékelése mellett

- a Bankcsoporti, Leányvállalati;

- szervezeti egységre vonatkozó; illetve
- az egyéni célkitűzések megvalósulásának szintjéhez köti.

A Teljesítményjavaldalmazás mértékének megállapítása a célkitűzések **együttes értékelése** alapján történik, figyelembe véve a nem pénzügyi jellegű kritériumokat is (így különösen: integritás, compliance, együttműködés, ügyfél- elégedettség, dolgozói elkötelezettség).

A Teljesítményjavaldalmazás kifizetése – a jelen Javaldalmazási Politikában meghatározott rendelkezések szerint – a Kifizetési Ciklus szerinti esedékesség alapján történik.

A TELJESÍTMÉNYJAVALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA

A Keretösszeg megállapítása

A Tárgyévre vonatkozó Keretösszeget az MKB Bank Zrt. Igazgatósága határozza meg, az adott Tárgyévre vonatkozó Üzleti Terv keretében, legkésőbb a Tárgyévet megelőző év december 31. napjáig.

Az MKB Bank Zrt. a Keretösszeg meghatározásakor a „fentről lefelé irányuló megközelítés” elvét alkalmazza, tehát a Keretösszeg Banksoportri szinten, az MKB Bank Zrt. adott Tárgyévre vonatkozó Üzleti Tervében kerül meghatározásra, amely összeg teljes mértékben, arányosan leosztható az egyes Jogosult Személyekre, az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott elvek alapján.

A Keretösszeg Tárgyévre történő meghatározásakor az MKB Bank Zrt.-nek mérlegelnie kell a Banksoport által ellátott tevékenységekkel összefüggő összes kockázatot, előre látható veszteséget, előre nem látható, becsült veszteséget, valamint stresszhelyzetet.

A Keretösszeg meghatározásakor az MKB Bank Zrt.-nek figyelembe kell vennie a Jogosult Személyekre alkalmazandó teljes javaldalmazás Fix Javaldalmazás és Teljesítményjavaldalmazás összetevői közötti arányt, az egész MKB Bank Zrt.-re vonatkozóan meghatározott teljesítmény- és kockázati kritériumokat, az MKB Bank Zrt. ellenőrzési célkitűzéseit, valamint az MKB Bank Zrt. pénzügyi helyzetét, beleértve a tőkehelyzetét és a likviditását. A Keretösszeg meghatározásához használt teljesítménymutatóknak hosszú távú teljesítménymutatókat kell magukban foglalniuk, továbbá figyelembe kell venniük a realizált pénzügyi eredményeket. Lehetővé kell tenni a számviteli és értékelési módszerek prudens alkalmazását, ami biztosítja a pénzügyi eredmények, a tőkehelyzet, valamint a likviditás megbízható és valós értékelését.

Az Üzleti Tervben meghatározott Keretösszeget úgy kell meghatározni, hogy a Teljesítményjavaldalmazáson belül, a Mozgóbérre előirányzott rész egyértelműen elkülöníthető legyen.

A 0. fejezet további rendelkezéseit a Mozgóbér tekintetében nem kell alkalmazni.

A Keretösszeget nem lehet a javaldalmazási igényeknek való megfelelés céljából megállapítani.

A Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszer

A Teljesítményértékelés alapvető előfeltétele, hogy az MKB Bank Zrt. Tárgyévente meghatározza az MKB Bank Zrt., a Leányvállalatok, az üzleti egységek, valamint a Jogosult Személyek célkitűzéseit. Ezeket a célkitűzéseket az MKB Bank Zrt., illetve annak Leányvállalatai üzleti tevékenységéből és stratégiájából, vállalati értékeiből, kockázatvállalási hajlandóságából, valamint hosszú távú érdekeiből kell levezetni, továbbá figyelembe kell venni az MKB Bank Zrt. – Banksoportri szintű – tőkéjének és likviditásának a költségeit. Az MKB Bank Zrt. Teljesítményértékelés keretében értékeli az MKB Bank Zrt., a Leányvállalatok, azok üzleti egységeinek, és a Jogosult Személyeknek a Tárgyévre vonatkozó célkitűzéseikhez viszonyítottan elért eredményeit.

A célkitűzések meghatározásához figyelembe kell venni az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatot, a

mérlegen belüli és kívüli kockázatokat egyaránt, különbséget téve az MKB Bank Zrt., a Leányvállalatok, azok üzleti egységei, és a Jogosult Személyek szempontjából releváns kockázatok között.

A célkitűzések meghatározásához a Jogosult Személyekre, az üzleti egységekre, Leányvállalatokra, valamint az MKB Bank Zrt.-re vonatkozó mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumokat kell megállapítani, beleértve a pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat. E kritériumokat egyéni szinten a Jogosult Személyekkel kötött Célmegállapodások tartalmazzák.

A teljesítménykritériumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást vagy termékek visszaélészerű értékesítését.

A mennyiségi kritériumoknak (mint például a meghatározott eredmények elérése, a stratégiának való megfelelés) az MKB Bank Zrt., a Leányvállalatok, az üzleti egységek, és a Jogosult Személyek szintje szempontjából relevánsnak kell lenniük.

A mennyiségi kritériumoknak olyan időszakot kell lefedniük, amely elég hosszú ahhoz, hogy megfelelően rögzítsék az MKB Bank Zrt., a Leányvállalatok, azok üzleti egységei, és a Jogosult Személyek által vállalt kockázatokat, továbbá magukban kell foglalniuk a kockázati kiigazítást és a gazdasági hatékonysági mérőszámokat.

Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek Teljesítményjavaldalmazása esetén, annak mértékét a kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személy által ellenőrzött üzleti egységek teljesítményétől elkülönítve kell meghatározni, ideértve az olyan üzleti döntésekből származó teljesítményt is, amely döntésekbe a kontrollfunkciót bevonták. A teljesítmény és a kockázatok értékelésére használt kritériumoknak túlnyomórészt a belső kontrollfunkciók célkitűzésein kell alapulniuk. A kontrollfunkcióknak nyújtott Teljesítményjavaldalmazásnak túlnyomórészt az ellenőrzési célkitűzéseket kell követnie.

- **A Teljesítménymérés elemei az MKB Bankcsoport (MKB Bank Zrt.) szintjén – a Vállalatértékelési Index:**

Az MKB Bankcsoport szintjén a Teljesítményjavaldalmazáshoz kapcsolódó teljesítménymérés a Vállalatértékelési Index adott Tárgyévra meghatározott (pontszámban kifejezett) célértékén alapul. A Vállalatértékelési Index számítása az MKB Bank Zrt., illetve azon Bankcsoporttagként működő Leányvállalatok adatai alapján történik, amelyek az értékelt Tárgyév egészében a konszolidált körbe tartoztak.

A Vállalatértékelési Index meghatározását jelen Javadalmazási Politika 2. számú melléklete tartalmazza.

A Vállalatértékelési Index adott Tárgyévra vonatkozó célértékének meghatározása az MKB Bank Zrt. Igazgatósága által jóváhagyott mindenkori éves Üzleti Terven alapul. A Vállalatértékelési Index adott Tárgyévra vonatkozó célértékéről – a Munkacsoport javaslata alapján – az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója dönt az adott Tárgyév február 1. napjáig.

Az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója – a Munkacsoport közreműködésével – a Tárgyév alatt folyamatosan figyelemmel kíséri a Bankcsoport szintű Vállalatértékelési Index alakulását.

A Munkacsoport javaslata alapján, az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója a Bankcsoport szintű Vállalatértékelési Index adott Tárgyévra vonatkozó célértékét, annak meghatározását követően bekövetkezett olyan jogszabályi változás, és/vagy piaci körülményben beálló olyan változás alapján módosíthatja, amely az MKB Bankcsoport konszolidált eredményére, illetve a kitézött célérték, vagy az annak alapjául szolgáló Üzleti Terv teljesítésére lényeges befolyást gyakorol.

- **A Teljesítménymérés elemei a Leányvállalatok szintjén:**

A Leányvállalatok esetében – Leányvállalati szervezeti szinten – a Leányvállalatok teljesítményének mérésére, a Vállalatértékelési Indexen kívül – az egyes Leányvállalatok működéséhez kapcsolódó – további gazdasági mutató is alkalmazható.

• A Teljesítménymérés elemei a Jogosult Személyek szintjén

A Javadalmazási Politika hatálya alá vont Jogosult Személyek esetén a Teljesítményértékelés a jelen Javadalmazási Politika □, illetve □ alfejezetében meghatározott Bankcsoporti, banki/ Leányvállalati mutatók, továbbá

- szervezeti egység, és
- egyéni szinten

meghatározott, a Célmegállapodásokban rögzített mennyiségi és minőségi kritériumok alapján rögzített mutatószámok, illetve célfeladatok értékelésével történik.

A Teljesítményértékelés a Jogosult Személyek esetében – beleértve az egyéni célok meghatározását, és ahhoz kapcsolódóan a Teljesítményjavalmazásra vonatkozó egyéb feltételekre vonatkozó megállapodást – egyéni szinten megkötött Célmegállapodáson alapul.

Az adott Tárgyévre vonatkozó Célmegállapodások megkötésére az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatójának, a Vállalatértékelési Index adott Tárgyévre vonatkozó célértékének – a jelen Javadalmazási Politika 0 pontja alapján történő – döntését követően, legkésőbb az adott Tárgyév február 15. napjáig kerül sor.

A Célmegállapodások előkészítésére, illetve megkötésére az érintett Jogosult Személy felett a munkáltatói jogokat gyakorló testület/vezető köteles.

A célkitűzés és Teljesítményértékelés lebonyolításának részletes szabályairól a mindenkor hatályos Teljesítményértékelési Szabályzat rendelkezik.

Az Előzetes Kockázati Értékelés

Amennyiben

- a Bankcsoporti szintű Vállalatértékelési Index adott Tárgyévre vonatkozó tényleges értéke nem éri el a kitűzött célértéket, illetve
- amennyiben a Bankcsoport tőkehelyzete vagy várható pénzügyi teljesítménye ezt ettől függetlenül indokoltá teszi,

a Munkacsoport előterjesztése alapján, az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója jogosult döntést hozni a Vállalatértékelési Index (indokolt mértékű) módosításáról, vagy amennyiben szükségesnek látja, arányos Teljesítményjavalmazás alkalmazásáról, ami a Keretösszeg arányos csökkentését vonhatja maga után, beleértve a Teljesítményjavalmazásra fordítható összeg kifizetésének feltételekhez kötött elhalasztását is.

A Teljesítményjavalmazás eszközei

A Teljesítményjavalmazás célja, hogy motivációt és iránymutatást nyújtson, ezzel támogatva az üzleti célok elérését és a munkatársak tevékenységét. A rendszerhez közvetlenül vagy közvetetten kapcsolódik a teljesítménycélok meghatározása, a Teljesítményértékelés, a karriermenedzsment, a képzés-fejlesztés, valamint a Teljesítményjavalmazás rendszerei és folyamata.

Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyekre vonatkozó szabályok

Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavalmazása főszabály szerint, teljes egészében Késpénz Juttatásból áll. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult

Személyek esetében a Teljesítményjavaldalmazás eszközeit – jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban – az Ösztönzési Szabályzat határozza meg.

Az MKB Bank Zrt. Igazgatóságának – legkésőbb a Tárgyét megelőző év december 31. napjáig meghozott – erre irányuló külön határozata alapján, az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavaldalmazása, vagy annak egy része Instrumentum Alapú Juttatás formájában is biztosítható.

Az Azonosított Személyekre vonatkozó szabályok

Az Azonosított Személyek esetén a Teljesítményjavaldalmazás 50 %-a Készpénz Juttatásból, másik 50 %-a – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában, illetőleg a jelen Javadalmazási Politikában meghatározott eltérő rendelkezések figyelembe vételével – a Hpt. 118.§(11) bekezdésével összhangban álló – Instrumentum Alapú Juttatásból áll.

A Teljesítményjavaldalmazás Instrumentum Alapú Juttatás elemét az MKB Bank Zrt. által kibocsátott részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum biztosítja. A Teljesítményjavaldalmazás instrumentum alapú részét a Leányvállalatok Azonosított Személyként meghatározott személyek részére főszabály szerint az MKB Bank Zrt. biztosítja.

Arra, hogy az adott Tárgyév tekintetében az Azonosított Személyek Teljesítményjavaldalmazásának Instrumentum Alapú Juttatás részét az MKB Bank Zrt. által kibocsátott részvény, vagy a részvény árfolyamához kötött instrumentum biztosítja, az MKB Bank Zrt. Igazgatóságának – legkésőbb a Tárgyét megelőző év december 31. napjáig meghozott – döntése irányadó.

Teljesítményértékelés elvégzése

A Teljesítményértékelés elvégzésére évente egyszer, az MKB Bank Zrt. adott Tárgyét követő év január 31. napjáig kerül sor a jelen Javadalmazási Politika 0 fejezetében meghatározott elvek szerint azzal, hogy az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek esetén a Teljesítményértékelési Szabályzat másként rendelkezhet.

Az MKB Bank Zrt. által foglalkoztatott Jogosult Személyek tekintetében, a Teljesítményjavaldalmazásra való jogosultságot az éves célkitűzések teljesülése arányában a munkáltatói jogkört gyakorló testület/vezető álláspontjának ismeretében az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója – a Teljesítményértékelési Szabályzatban meghatározott eljárásrend alapján – állapítja meg (Teljesítményértékelés).

A Leányvállalatok által foglalkoztatott Jogosult Személyek tekintetében a Teljesítményjavaldalmazásra való jogosultságot a Tárgyévre vonatkozó célkitűzések teljesülése arányában a [munkáltatói jogkört gyakorló testület/vezető] javaslata alapján, az a Leányvállalat tekintetében a tulajdonosi jogokat gyakorló legfőbb szerv állapítja meg – a Teljesítményértékelési Szabályzatban meghatározott eljárásrend alapján (Teljesítményértékelés) – az MKB Bank Zrt. Igazgatóságának jóváhagyása mellett.

Az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója tekintetében a Teljesítményjavaldalmazásra való jogosultságot az éves célkitűzések teljesülése arányában a Felügyelő Bizottság álláspontjának ismeretében az MKB Bank Zrt. Közgyűlése állapítja meg (Teljesítményértékelés).

A Teljesítményértékelés jelen Javadalmazási Politika 0, 0, illetve 0 pontjában meghatározott teljesítését követően a Teljesítményértékelés eredményeit alapul véve – az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott módon – meghatározásra kerül a Jogosult személyek Megítélt Teljesítményjavaldalmazás összege.

A Teljesítményjavaldalmazás kifizetése

Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazásának teljesítése

Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazása – jelen Javadalmazási Politika 0 pontjában meghatározott esetet kivéve – teljes egészében Készpénz Juttatásból áll.

A Teljesítményértékelési Szabályzat, illetve az Ösztönzési Szabályzat alapján meghatározott Megítélt Teljesítményjavadalmazást egy összegben, halasztás, illetve visszatartás nélkül, készpénzben kell a Jogosult Személy részére teljesíteni, legkésőbb a Tárgyvetet követő év június 30. napjáig.

A Leányvállalatoknál foglalkoztatott, Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazásának kifizetésére vonatkozó részletszabályokat a Leányvállalatok által – a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek végrehajtása érdekében – létrehozott külön szabályzat is tartalmazhatja.

Az Azonosított Személyek Teljesítményjavadalmazásának teljesítése

Az Azonosított Személyek Teljesítményjavadalmazás Készpénz Juttatás része készpénzben, Instrumentum Alapú Juttatás része – az MKB Bank Zrt. Igazgatóságának erre irányuló döntése alapján – instrumentum vagy készpénz formájában is teljesíthető.

Az MKB Bank Zrt. Igazgatóságának a jelen Javadalmazási Politika 0 pontja szerinti döntését legkésőbb a Tárgyvetet megelőző év december 31. napjáig kell meghoznia.

Abban az esetben, ha az Instrumentum Alapú Juttatás készpénz formájában kerül teljesítésre, az MKB Bank Zrt. gondoskodik az Instrumentum Alapú Juttatás alapjául szolgáló részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum készpénzre történő átváltásáról, annak 0 pont szerinti darabszámának meghatározását követően.

Az Instrumentum Alapú Juttatásra felhasználható részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum egyénekre lebontott darabszámát a Megítélt Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás részének értéke és az Instrumentum Alapú Juttatás alapjául szolgáló részvénynek/részvény árfolyamához kötött instrumentumnak, az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója által megállapított piaci értékének hányadosaként kell meghatározni.

Az Instrumentum Alapú Juttatást biztosító részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum darabszámának meghatározásához figyelembe veendő piaci értéket az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója – az MKB Bank Zrt. Stratégia és Elemzés Igazgatósága, illetve független könyvvizsgáló előzetes véleménye alapján – a Teljesítményjavadalmazás elszámolását megelőző 10 napon belül meghozott döntésével állapítja meg.

Az Instrumentum Alapú Juttatást biztosító részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum darabszámáról az érintett Jogosult Személyeket a jóváhagyás alapján a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság írásban értesíti Tárgyvetet követő évben az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatójának 0 pont szerinti döntésének napját követő 5 napon belül.

Az Azonosított Személyek esetében a Megítélt Teljesítményjavadalmazás 60 %-a halasztva kerül megfizetésre.

Azon Azonosított Személyek esetén, ahol a Tárgyév tekintetében megszerezhető Maximális Teljesítményjavadalmazás összege nem haladja meg a 250.000,- € küszöbértéket, a Megítélt Teljesítményjavadalmazásuk 40 %-a kerül halasztásra.

A Megítélt Teljesítményjavadalmazás első (nem halasztott) részének (főszabályként a Megítélt

Teljesítményjavaldalmazás 40%-ának) elszámolására az alábbiak szerint kerül sor:

a Készpénz Juttatás elszámolására legkésőbb a Tárgyévet követő év június 30. napjáig kerül sor, a Teljesítményjavaldalmazás kifizetését a Munkáltató teljesíti,

az Instrumentum Alapú Juttatás esetében az első (nem halasztott) rész 50%-az egy évre visszatartásra kerül, az elszámolásra az értékelt Tárgyévet követő első és második évben legkésőbb az elszámolás évének június 30. napjáig kerül sor.

A Megítélt Teljesítményjavaldalmazás halasztott része vonatkozásában a Kifizetési Ciklus szerinti halasztás időtartama 3 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke

- a jelen Javaldalmazási Politika 0 pontjában meghatározott 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (20%; 20%; 20%) kerül megállapításra (arányos megszoalálás),
- a jelen Javaldalmazási Politika 0 pontjában meghatározott 40%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerint 2:1:1 arányban (1. év: 20%; 2. év: 10%; 3. év: 10%) kerül megállapításra, továbbá mind a nem halasztott (rövid távú), mind a halasztott kifizetés 50-50%-ban Készpénz Juttatás, illetőleg Instrumentum Alapú Juttatás.

A halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell az Azonosított Személy tevékenységével összefüggő, időközben bekövetkező hatásokat, és azok függvényében a halasztott módon kifizetésre kerülő Megítélt Teljesítményjavaldalmazása összegét szükség esetén – Utólagos Kockázati Értékelés keretében – csökkenteni kell.

A halasztott részletek kifizetésére – a Kifizetési Ciklus minden esedékességi évében – Utólagos Kockázati Értékelést követően kerülhet sor.

Az Utólagos Kockázati Értékelés keretében

- a prudens működést vizsgáló kritériumok értékei alapján az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója Banksoporti szinten határoz a Kifizetési Ciklus szerint esedékes halasztott részlet kifizethetőségéről, továbbá értékeli a Banksoport, a Leányvállalatok, illetve a szervezeti egységek szintjén esetlegesen – a Tárgyévvel kapcsolatosan – felmerülő kockázatokat, továbbá
- az Azonosított Személy tekintetében a munkáltatói jogkört gyakorló testület/vezető értékeli az Azonosított Személy Tárgyévi tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatokat, az alábbi kritériumok alapján:
 - a jogviszonyból fakadó kötelességek teljesítése,
 - a tevékenységre vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok, vezetői szabályzatok, érvényes szakmai előírások betartása, valamint
 - az Azonosított Személy vezetői magatartásával szemben támasztott munkáltatói elvárások betartása.

Amennyiben az Azonosított Személy tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatok értékelése alapján nem merül fel olyan körülmény, amelynek következtében az Azonosított Személy Megítélt Teljesítményjavaldalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentése (legvégső esetben teljes megvonása) szükséges, az Azonosított Személy tekintetében a munkáltatói jogkört gyakorló testület/vezető határoz a Megítélt Teljesítményjavaldalmazás Kifizetési Ciklus szerint esedékes halasztott részének teljesítéséről.

Amennyiben az Azonosított Személy tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatok értékelése

alapján, az Azonosított Személy Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentése (legvégső esetben teljes megvonása) szükséges, az Azonosított Személy tekintetében a munkáltatói jogkört gyakorló testület/vezető bevonja az eljárásba a Humánpolitika Ügyvezető Igazgatóságot, aki értesíti az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatóját. Az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója – az Azonosított Személy tekintetében a munkáltatói jogkört gyakorló testület/vezető megállapításai alapulvételével – dönt az Azonosított Személy Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentéséről.

Az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének – az Utólagos Kockázati Értékelés keretében történő – csökkentéséről az MKB Bank Zrt. Közgyűlése jogosult dönteni.

Az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója a Bankcsoport, a Leányvállalatok, valamint a szervezeti egységek tekintetében elvégzett Utólagos Kockázati Értékelése keretében arányosan csökkentheti (beleértve a teljes megvonást is) a Bankcsoportba/az érintett Leányvállalathoz/vagy az érintett szervezeti egységhez tartozó valamennyi Jogosult Személy Megítélt Teljesítményjavadalmazásának – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részét.

Az Utólagos Kockázati Értékelést a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi években, az adott esedékesség év május 31. napjáig kell elvégezni.

A Kifizetési Ciklus szerinti Utólagos Kockázati Értékelésről – tehát a Megítélt Teljesítményjavadalmazás – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részére való jogosultságról, és annak mértékéről – a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság írásban értesíti az érintett Azonosított Személyeket.

Az Kifizetési Ciklus szerint esedékes halasztott rész elszámolására, a halasztott részre való jogosultság megállapítására vonatkozó Utólagos Kockázati Értékelésről szóló döntést követően, legkésőbb a Kifizetési Ciklus szerint esedékességi év június 30. napjáig kerül sor.

Az Instrumentum Alapú Juttatás esetén, az érintett Azonosított Személy a halasztás időtartama alatt a halasztott részre vonatkozó jogosultság megszerzését megelőzően osztalékra vagy kamatra nem jogosult, valamint e részre vonatkozóan semmilyen rendelkezési jog nem illeti meg (így például e részre vonatkozóan előszerződést, szerződést nem köthet, valamint azt biztosítékként nem ajánlhatja fel).

A Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás részével összefüggő jogok gyakorlására minden esetben – a jelen Javadalmazási Politika 0 fejezetében meghatározott tilalmak (így különösen ügyletkötési tilalom) betartása, továbbá valamennyi kapcsolódó kötelezettség teljesítése mellett kerülhet sor.

Visszakövetelési szabályok

Abban az esetben, ha a Jogosult Személy

a Bankcsoporttaggal kapcsolatos vagy annak működését érintő bűncselekményt követett el,
az általa elvégzett feladatkörrel és felelősségi körrel kapcsolatban álló –bűncselekménynek nem minősülő – kötelezettségzegése, súlyos mulasztása, visszaélése, hiányossága esetében (különösen akkor, amennyiben a Jogosult Személy cselekménye az MKB Bank Zrt. vagy annak Leányvállalata hitelességét és/vagy profitabilitását jelentős mértékben rontotta),

részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely Jelentős Pénzügyi Veszteséget okozott,
vagy

nem felel meg az alkalmasságra és megfelelésre vonatkozó elvárásoknak,

a Megítélt Teljesítményjavadalmazása még nem teljesített részére való jogosultsága megszűnik, továbbá az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója – a jelen Javadalmazási Politika 0 pontjában meghatározott eljárás szerint – jogosult dönteni a visszakövetelésre okot adó körülménnyel érintett időszakra vonatkozóan, az érintett Jogosult Személy részére elszámolt/kifizetett Teljesítményjavadalmazás visszakövetelése tekintetében.

Az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója Teljesítményjavadalmazásának – jelen Javadalmazási Politika 0 pontja szerinti – visszaköveteléséről az MKB Bank Zrt. Közgyűlése jogosult dönteni.

Amennyiben a Jogosult Személy Teljesítményjavadalmazása alapjául szolgáló jogviszonya megszűnik, de a jelen Javadalmazási Politika 0 pontjában meghatározott ok a jogviszony megszűnését követően jut a jelen Javadalmazási Politika 0 pontjában meghatározott illetékes szerv tudomására, úgy a jelen Javadalmazási Politika 0 pontjában meghatározott szankciók megfelelően alkalmazandóak azzal, hogy a Teljesítményjavadalmazás nem követelhető vissza, a Teljesítményjavadalmazás Jogosult Személynek történő maradéktalan teljesítését követő 1 évet követően.

Tilalmak

Egyéni fedezet

A jelen Javadalmazási Politika számos rendelkezésében lehetővé teszi a Jogosult Személyek részére megállapított Teljesítményjavadalmazás összegének lefelé irányuló kiigazítását.

A Teljesítményértékelés lefelé történő kiigazításának tekintendő különösen:

- az Előzetes Kockázati Értékelés;
 - a Teljesítményértékelés;
 - az Utólagos Kockázati Értékelés; illetve
 - a visszakövetelésre vonatkozó szabályok alkalmazása
- következtében a Teljesítményjavadalmazás összegében bekövetkező értékcsökkenés.

Jelen fejezet tekintetében az 0 pontban meghatározott kiigazításokat együttesen csökkentő kiigazításnak (a továbbiakban: „**Csökkentő Kiigazítás**”) kell nevezni.

Az MKB Bank Zrt. és a Leányvállalatok kötelesek gondoskodni arról, hogy a Jogosult Személyek ne tudják fedezeti ügyleten vagy bizonyos biztosítási típusokon keresztül átruházni a Teljesítményjavadalmazás negatív kockázatait másra.

A Teljesítményjavadalmazás Csökkentő Kiigazítás következtében megállapított csökkenését abban az esetben kell a Jogosult Személy által fedezettnek tekinteni, ha a Jogosult Személy szerződést köt harmadik személlyel vagy az MKB Bank Zrt.-vel/Leányvállalattal, továbbá az alábbi feltételek bármelyike teljesül:

- a szerződés a harmadik fél vagy az MKB Bank Zrt./Leányvállalat számára közvetlen vagy közvetett kifizetések teljesítését írja elő a Jogosult Személy részére, amely kifizetések kötődnek ahhoz az összeghez, amellyel az Csökkentő Kiigazítás során a Jogosult Személy Teljesítményjavadalmazását csökkentették, vagy azzal arányosak;
- a Jogosult Személy olyan származékos terméket vásárol vagy tart, amelynek célja a Teljesítményjavadalmazás részeként kapott, Instrumentum Alapú Juttatás teljesítésével kapcsolatos pénzügyi instrumentumokkal összefüggő kockázatok kezelése.

A Csökkentő Kiigazítás akkor tekinthető a Jogosult Személy által biztosítottnak, ha a Jogosult Személy biztosítási szerződést köt azzal a kikötéssel, hogy kártérítésben részesül a Teljesítményjavadalmazása

lefelé irányuló kiigazítása esetén. Ez általánosságban nem akadályozhatja meg a személyes kifizetések, például egészségügyi és jelzálog-részletfizetések fedezésére irányuló biztosítások megkötését.

A jelen Javadalmazási Politikában rögzített Csökkentő Kiigazítást veszélyeztető egyéni fedezeti stratégiák vagy biztosítások alkalmazását tiltó követelmény a halasztott és visszatartott Teljesítményjavalmazásra is alkalmazandó.

Az MKB Bank Zrt.-nek, illetve a Leányvállalatoknak eredményes intézkedéseket kell tennie annak biztosítása érdekében, hogy a Jogosult Személyek megfeleljenek a jelen 0 alfejezet követelményeinek.

Az MKB Bank Zrt. Belső ellenőrzési Ügyvezető Igazgatósága szűrőpróbaszerű vizsgálatokat végez a nyilatkozatnak a belső letétkezelési számlák vonatkozásában történő megfeleléssel kapcsolatban. A véletlenszerű ellenőrzések a Jogosult Személyek belső letétkezelési számláira terjednek ki. A Jogosult Személyek továbbá kötelesek más intézménynél meglévő bármilyen további letétszámlájuk MKB Bank Zrt. felé történő bejelentésére a számla létesítését követően haladéktalanul, de legkésőbb 15 napon belül.

Kijátszás

Az MKB Bank Zrt., illetve valamennyi Leányvállalat köteles biztosítani, hogy a Teljesítményjavalmazást nem olyan eszközökkel vagy módszerekkel fizetik ki, amelyek célja a Jogosult Személyek javalmazására vonatkozó jogszabályi követelmények vagy jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megsértése, vagy amelyek az ilyen követelmények/rendelkezések megsértéséhez vezetnek. Ide tartoznak az MKB Bank Zrt./Leányvállalat és harmadik felek közötti olyan megállapodások tilalma, amelyekhez a Jogosult Személynek pénzügyi vagy személyes érdeke fűződik.

A „kijátszás” a releváns jogszabályokban, illetve jelen Javadalmazási Politikában előírt javalmazási követelmények be nem tartását jelenti, és akkor fordul elő, ha az MKB Bank Zrt./Leányvállalat a követelmények összességét tekintve a valóságban nem felel meg a követelmények célkitűzéseinek és céljainak, míg formálisan megfelel az egyes követelmények szövegezésének.

Az MKB Bank Zrt. biztosítja, hogy a teljesítmény mérésére alkalmazott módszereket megfelelően ellenőrzi a megállapítási kritériumok manipulálásának megelőzése érdekében.

Az MKB Bank Zrt./Leányvállalat nem nyújthat kártérítést a Teljesítményjavalmazás esetleges csökkentése vagy átszervezése esetén, beleértve a rendezési és szanálási intézkedésekkel vagy egyéb kivételes kormányzati beavatkozással összefüggésben, a későbbi években vagy egyéb kifizetések, eszközök vagy módszerek révén nyújtott kártérítéseket.

Az MKB bank Zrt./Leányvállalat nem hozhat létre csoportstruktúrákat vagy offshore jogalanyokat, vagy az MKB bank Zrt./Leányvállalat nevében eljáró személyekkel kötött szerződéseket az Azonosítási Eljárás eredményének manipulálása, valamint az azokra a személyekre vonatkozó javalmazási követelmények kijátszása érdekében, akikre ezek a követelmények egyébként alkalmazandók lennének.

Amennyiben a javalmazás a jelen Javadalmazási Politika 0 pontja szerint Fix Javadalmazás, de azt instrumentumok formájában fizetik ki, az MKB bank Zrt. mérlegeli, hogy a felhasznált instrumentumok a javalmazás fix összetevőjét a javalmazás teljesítmény alapú, változó összetevőjévé változtatják-e az MKB Bank Zrt. teljesítményével való összefüggés megteremtése révén. A Fix Javadalmazás részeként az MKB Bank Zrt. nem használhat fel pénzügyi instrumentumokat a Teljesítményjavalmazásra vonatkozó követelmények kijátszására, továbbá a felhasznált instrumentumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást.

A Teljesítményjavalmazás alapjául szolgáló jogviszonnyal kapcsolatos változások, a Teljesítményjavalmazásra való jogosultság megszűnése

A Teljesítményjavalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei

A Jogosult Személyt nem illeti meg Teljesítményjavadalmazás abban az esetben, ha pozíciójához tartozó feladatait nem látja el, a kitűzött célok megvalósításában – feladatainak tényleges ellátása hiányában – nem működik közre. Tényleges feladatellátás hiányában a Teljesítményjavadalmazás a Jogosult Személyt abban az esetben sem illeti meg, ha a Bankcsoportra, Leányvállalatra, szervezeti egységre a Tárgyév vonatkozásában meghatározott célok, közreműködésétől függetlenül, a többi Jogosult Személy többlet erőfeszítései révén megvalósulnak.

A munkaviszony keretében kapott Teljesítményjavadalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei

A jelen Javadalmazási Politika 0 – 0 pontjainak rendelkezései azon Jogosult Személyek tekintetében alkalmazandóak, akik javadalmazásra munkaviszony alapján jogosultak. (a továbbiakban: „**Munkavállaló**”)

Jelen Javadalmazási Politika 0 – 0 rendelkezéseit a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó azon Jogosult Személyek tekintetében – akik az MKB Bank Zrt.-vel/Leányvállalatával munkaviszonytól eltérő jogviszonyban állnak – megfelelően alkalmazni kell.

A Munkavállalót nem illeti meg Teljesítményjavadalmazás abban az esetben sem, ha a munkaviszonya az alábbi módok valamelyikén szűnik meg:

- a) próbaidő alatt, (Mt. 79. § (1) a))
- b) munkáltatói azonnali hatályú felmondással, (Mt. 78.§)
- c) munkáltatói felmondással, a Munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével összefüggő okból (Mt. 65. §, 66.§ (2)).

A Teljesítményjavadalmazás még nem esedékes, halasztott részleté(i)re való jogosultság elvesztése

A Munkavállaló felmondása esetén megszűnik a Teljesítményjavadalmazás még nem esedékes halasztott részleté(i)re való jogosultság, amennyiben a munkaviszony a halasztott részlet odaítélésének időpontjában nem áll fenn.

A jelen Javadalmazási Politika 0, illetve 0 pontjától érvényesen az érintett személy hosszabb távú teljesítményének mérlegelése mellett, kivételes teljesítmény esetén – a munkáltatói jogkört gyakorló testület/vezető javaslata alapján – az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója] a Vezérigazgató esetében az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottságának javaslata alapján az MKB Bank Zrt. Közgyűlésének döntése alapján lehet eltérni.

A három évnél rövidebb határozott idejű munkaviszony megszűnése esetén a Teljesítményjavadalmazás munkaviszony megszűnésekor, az MKB Bank Zrt. Vezérigazgatója határozhat a Teljesítményjavadalmazás egy összegben történő kifizetéséről.

A munkaviszonyban bekövetkezett változások esetén a Teljesítményjavadalmazás időarányos kezelésére vonatkozó szabályok

Az időarányos Teljesítményjavadalmazás elszámolása az általános szabályok szerint történik azzal, hogy amennyiben a munkaviszony a Tárgyév alatt 8 hónapnál rövidebb, aktív állományban eltöltött ideig áll fenn, akkor a Jogosult személyt nem illeti meg Teljesítményjavadalmazás.

A jelen Javadalmazási Politika 0 pontjával összhangban, a Teljesítményjavadalmazás időarányos része – a Tárgyévben az adott munkakörben eltöltött időszak figyelembe vételével – az alábbi, munkaviszonyban bekövetkezett évközi változások esetén számolható el:

- a) munkaviszony évközi létesítése,

- b) határozott idejű munkaszerződés lejárta,
- c) a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése,
- d) a munkavállaló jogszerű azonnali hatályú felmondása,
- e) a munkáltató felmondása esetén, amelynek indoka a munkáltató működési körében merült fel,
- f) a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó/nem tartozó munkakörbe történő átirányítás/kiküldetés/kirendelés,
- g) a Munkavállaló nyugdíjassá válása miatti munkaviszony megszüntetése,

Amennyiben a Munkavállaló munkaköre ugyanazon munkáltatónál megváltozik, akkor az adott Tárgyév vonatkozásában a Teljesítményjavalmazás mértékét az adott munkakörre irányadó Fix Javadalmazás és Teljesítményjavalmazás közötti arány figyelembe vételével arányosítással kell megállapítani azzal, hogy a korábbi években megszerzett és halasztott módon kifizetésre kerülő Teljesítményjavalmazás számítási módja és mértéke nem változik.

A JAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDTETÉSE

Fő felelőségek, hatáskörök

A hatáskörmegosztás alapelve

A jelen Javadalmazási Politika elveit az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága fogadja el és vizsgálja felül, az MKB Bank Zrt. Igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – az MKB Bank Zrt. Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatósága ellenőriz.

A Felügyelő Bizottság

A Felügyelő Bizottság felelős az intézmény Javadalmazási Politikájának elfogadásáért, fenntartásáért, módosításáért, valamint a Javadalmazási Politika végrehajtásának felügyeletéért, annak teljes körű és rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében. A Felügyelő Bizottság a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek javára esetlegesen tett, bármely későbbi jelentős kivételt, valamint a Javadalmazási Politikában eszközölt változtatásokat is jóváhagyja, továbbá alaposan megfontolja, és ellenőrzi azok hatásait.

A Felügyelő Bizottságnak biztosítani kell, hogy a jelen Javadalmazási Politikát megfelelően végrehajtsák, továbbá azokat az MKB Bank Zrt. átfogó vállalatirányítási keretrendszeréhez, vállalati kultúrájához, kockázatvállalási hajlandóságához, valamint a kapcsolódó irányítási folyamatokhoz igazítsák.

Az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága a Javadalmazási Politika kialakításába bevonja az MKB Bank Zrt. minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területét, így különösen a Humánpolitikai Ügyvezetői Igazgatóságot, a Jogi Igazgatóságot, a Kockázatellenőrzési Ügyvezető Igazgatóságot, a Stratégia és Elemzés Igazgatóságot, a Compliance Igazgatóságot, valamint a Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóságot.

A Javadalmazási Politikával összefüggő javaslatokat az MKB Bank Zrt. Munkacsoportja készíti elő az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága részére, amely testület annak figyelembevételével módosíthatja a jelen Javadalmazási Politikát, azzal, hogy a módosításról az MKB Bankcsoport valamennyi Leányvállalatát haladéktalanul, illetve az MKB Bank Zrt. soron következő Közgyűlésén a tulajdonosokat is tájékoztatni szükséges.

A Javadalmazási Politikát módosítani kell, amennyiben a módosítást jogszabály kötelezővé teszi, vagy a Javadalmazási Politika hatékony és megfelelő végrehajtása – különösen a benne foglalt elemek érvényesítésére – érdekében ez szükséges.

Irányítási funkció - Igazgatóság

Az MKB Bank Zrt. Igazgatósága felel a Javadalmazási Politika végrehajtásáért, továbbá a Vezérigazgató a jelen Javadalmazási Politika megfelelő, és hatékony végrehajtása érdekében, a jelen Javadalmazási Politikában meghatározott többletjogosítványokkal rendelkezik. Az MKB Bank Zrt. Igazgatósága továbbá köteles arról gondoskodni, hogy a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megfelelően az azonos tárgykörben alkalmazott belső szabályozó dokumentumok, továbbá egyedi nyilatkozatok/megállapodások (így különösen a Célmegállapodások) a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban álljanak.

Javadalmazási Bizottság

A Hpt. 117. § (6) bekezdésben foglaltak alapján az MKB Bank Zrt.-nél Javadalmazási Bizottság működik.

A Javadalmazási Bizottság elnökből és két tagból áll. A Javadalmazási Bizottság tagjai azok az MKB Bank Zrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatósági tagok, akiket az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság tagjai sorába megválasztott. Ha az Igazgatóságban nincs legalább három olyan tag, aki nem áll munkaviszonyban az MKB Bank Zrt.-vel, akkor a Javadalmazási Bizottságban a Felügyelőbizottság független tagjai is választhatók.

A Javadalmazási Bizottság ügyrendjét az Igazgatóság állapítja meg és fogadja el.

A Javadalmazási Bizottság feladatait, hatáskörét, és részletes működési szabályait a Javadalmazási Bizottság ügyrende tartalmazza, melyet a Felügyelő Bizottság hagy jóvá.

Összeférhetetlenség

A Javadalmazási Politikával és a Javadalmazási Politika alapján meghatározott javadalmazással kapcsolatos összeférhetlenségeket azonosítani és megfelelő módon mérsékelni kell. A jelen Javadalmazási Politika biztosítja, hogy nem merül fel jelentős összeférhetlenség az ellenőrzési funkciókat betöltő személyek vonatkozásában.

Az MKB Bank Zrt. Javadalmazási Bizottságának nem lehetnek tagjai az MKB Bank Zrt. Igazgatóságának azon tagjai, akik az MKB Bank Zrt.-ben, vagy a Bankcsoport Leányvállalatában szervezeti egység vezetését látják el.

Az MKB Bank Zrt. Javadalmazási Bizottságának tagja köteles a Javadalmazási Bizottság elnökének és az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottságának egyidejűleg haladéktalanul, de legkésőbb az összeférhetlenségi ok felmerülésétől számított 15 napon belül jelezni, ha vele szemben összeférhetlenségi ok merülne fel. Az MKB Bank Zrt. Javadalmazási Bizottságának tagja az összeférhetlenségi ok keletkezésétől kezdődően a Javadalmazási Bizottság hatáskörébe tartozó ügyben nem járhat el, a Javadalmazási Bizottság nevében tett jognyilatkozata hatálytalan.

Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság

A Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság elvégzi a Javadalmazási Politika érvényesülése témakörben, a Hpt. alapján kötelezően elvégzendő éves belső ellenőrzési vizsgálatot, amelynek eredményéről jelentést készít.

A Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – eljár a Munkacsoport tagjaként, továbbá a Munkacsoport figyelembe veszi a Belső Ellenőrzési Ügyvezető

Igazgatóság – jelen Javadalmazási Politika 0 pontjában meghatározott – jelentését.

Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság

A Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság részt vesz a Javadalmazási Politika, többek között a javadalmazási struktúra, a javadalmazási szintek és ösztönző rendszerek kialakításában és értékelésében oly módon, hogy ezáltal nemcsak vonzza és megtartja az MKB Bank Zrt. számára szükséges személyeket, hanem biztosítja, hogy a Javadalmazási Politika az MKB Bank Zrt. kockázati profiljához igazodjon.

A Javadalmazási Bizottság iránymutatásai alapján a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság részt vesz a Javadalmazási Politika előkészítésében, illetve a Javadalmazási Politikában meghatározott feladatok végrehajtásában.

A jelen Javadalmazási Politikát a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság irányításával működő Munkacsoport készítette el, illetve a Munkacsoport a jelen Javadalmazási Politika 0 alfejezete alapján részt vesz az Éves Rendes Felülvizsgálatban.

A Jogi Ügyvezető Igazgatóság

A Jogi Ügyvezető Igazgatóság figyelemmel kíséri a jelen Javadalmazási Politikával, illetve annak végrehajtásával kapcsolatos Európai Unió, illetve hazai jogszabályi változásokat és iránymutatásokat, beleértve a közzététellel kapcsolatos kérdéseket, amelyről szükség esetén tájékoztatja a Javadalmazási Bizottságot.

A Jogi Ügyvezető Igazgatóság – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában.

A Kockázatalellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság

A Kockázatalellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság közreműködik az Azonosított Személyek meghatározásában, illetve – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában.

A Compliance Igazgatóság

A Compliance Igazgatóság elemzi, hogy a Javadalmazási Politika milyen hatást gyakorol az MKB Bank Zrt. jogszabályoknak, szabályzatoknak, belső politikáknak, valamint kockázati kultúrájának való megfelelésére, továbbá – amennyiben szükséges – jelenti az összes azonosított megfelelési kockázatot és a követelményektől való eltéréseket az MKB Bank Zrt. Javadalmazási Bizottsága számára.

A Compliance Igazgatóság – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában, illetve amennyiben az a jelen Javadalmazási Politika megfelelő alkalmazása érdekében szükséges, segítséget nyújt etikai és összeférhetlenségi kérdésekben a Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóságnak.

A Stratégia és Elemzés Igazgatóság

A Stratégia és Elemzés Igazgatóság – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában, illetve a jelen Javadalmazási Politika megfelelő végrehajtása érdekében minden Tárgyév vonatkozásában kiszámítja a Vállalatértékelési Indexet.

Egyéb rendelkezések

Tekintettel arra, hogy az MKB Bank Zrt.-nél olyan Javadalmazási Bizottság működik, amelynek tevékenysége és hatásköre a teljes Bankcsoportra kiterjed, a Bankcsoporttag Leányvállalatok nem

hoznak létre és nem működtetnek önálló javadalmazási bizottságot. Amennyiben a jelen Javadalmazási Politika hatálybalépése előtt a Bankcsoporttag Leányvállalatnál saját javadalmazási bizottság működött, úgy a Bankcsoporttag Leányvállalat köteles a saját javadalmazási bizottság megszüntetése vagy jogállásának, feladatkörének átalakítása iránt intézkedni.

A Javadalmazási Politikának és gyakorlatának, valamint a Javadalmazási Politika meghatározására szolgáló eljárásoknak egyértelműnek, megfelelően dokumentálnak, és átláthatónak kell lenniük. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például a jegyzőkönyveket, jelentéseket, valamint egyéb releváns dokumentumokat), valamint a Javadalmazási Politikát alátámasztó érvelést meg kell őrizni.

A Felügyelő Bizottságnak, az Igazgatóságnak, illetve a Javadalmazási Bizottságnak szorosan együtt kell működniük, és meg kell győződniük arról, hogy a jelen Javadalmazási Politika összhangban van a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegíti azt.

A Javadalmazási Politika Felülvizsgálata

A Javadalmazási Politika Éves Rendes Felülvizsgálata

A Felügyelő Bizottságnak és a Javadalmazási Bizottságnak biztosítania kell, hogy az MKB Bank Zrt. Javadalmazási Politikáját az Éves Rendes Felülvizsgálatnak alávevessék.

A Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság elvégzi a Javadalmazási Politika érvényesülése témakörben, a Hpt. alapján kötelezően elvégzendő éves belső ellenőrzési vizsgálatot, amelynek eredményét jelentés formájában megküld – többek között – a Munkacsoport részére, legkésőbb a Tárgyévvel megelőző év szeptember 15. napjáig.

A Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében (figyelembe véve a Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság – jelen Javadalmazási Politika 0 pontja szerinti – vizsgálati jelentését, illetve az MKB Bank Zrt. Igazgatósága által adott iránymutatásokat):

- értékeli, hogy a Javadalmazási Politika, gyakorlata, és a kapcsolódó folyamatok
 - a. a rendeltetésüknek megfelelően működnek (így különösen megfelelnek a jóváhagyott politikáknak, eljárásoknak és belső szabályoknak, a javadalmazások kifizetése megfelelő és összhangban van az üzleti stratégiával, valamint megfelelően tükrözik a Bankcsoport kockázati profilját, hosszú távú célkitűzéseit és egyéb céljait);
 - b. megfelelnek a nemzeti és nemzetközi szabályzatoknak, elveknek és standardoknak; valamint
 - c. végrehajtásuk következetes a Bankcsoport egészében, összhangban vannak a 2013/36/EU irányelv 141. cikkével, valamint nem korlátozzák az MKB Bank Zrt.-t abban, hogy képes legyen a megbízható tőkehelyzet fenntartására vagy helyreállítására.
- felülvizsgálja – Azonosítási Eljárás keretében – az Azonosított Személyek körét; továbbá
- felülvizsgálja a Bankcsoport szintű kockázatokat.

A Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság a Munkacsoport felülvizsgálati megállapításairól előterjesztést készít, amely – amennyiben az szükségesnek mutatkozik – magába foglalja a jelen Javadalmazási Politikára vonatkozó módosítási javaslatot, amelyet megküld az MKB Bank Zrt. Javadalmazási Bizottsága, Felügyelő Bizottsága, illetve Igazgatósága részére.

Az MKB Bank Zrt. Javadalmazási Bizottsága, az általa véleményezett Munkacsoport elöterjesztést

megküldi az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottságának, amely dönt a Javadalmazási Politika változtatás nélküli fenntartásáról, vagy amennyiben indokolt, módosítja a jelen Javadalmazási Politikát.

Az Éves Rendes Felülvizsgálatot legkésőbb a Tárgyév megelőző év szeptember 30. napjáig kell lefolytatni.

Az MKB Bank Zrt. az Éves Rendes Felülvizsgálatot egyedi alapon végzi el. A Bankcsoporton belül a Leányvállalatok az MKB Bank Zrt. által elvégzett Éves Rendes Felülvizsgálatra hagyatkozhatnak, amennyiben a konszolidált vagy szubkonszolidált alapon végzett Éves Rendes Felülvizsgálat magában foglalta a Leányvállalatot, és amennyiben az eredményeket elérhetővé tették az adott Leányvállalat felügyelő bizottsága számára.

Az MKB Bank Zrt.-nek elegendő forrással kell rendelkeznie az Éves Rendes Felülvizsgálat elvégzésére. Képesítéssel rendelkező és független külső tanácsadók kiegészíthetik és támogathatják az MKB Bank Zrt.-t az ilyen feladatok elvégzésében.

Az Éves Rendes Felülvizsgálat eredményét, valamint a Javadalmazási Politika alkalmazására vonatkozó egyéb vizsgálatok eredményeit hozzáférhetővé kell tenni minden, a Javadalmazási Politika kidolgozásában, alkalmazásában és felülvizsgálatában érintett vezető és szervezeti egység számára.

Az elvégzett Éves Rendes Felülvizsgálat, valamint a megállapított esetleges hiányosságok helyreállítására szolgáló intézkedések eredményeit vagy a Munkacsoport által készített írásbeli javaslatokat, a Felügyelő Bizottság ülésein készült jegyzőkönyvek formájában dokumentálni kell és azokat az Igazgatóság, a releváns bizottságok, valamint a vállalati funkciók rendelkezésére kell bocsátani.

A Javadalmazási Politika eseti felülvizsgálata

Amennyiben az a Tárgyév folyamán szükségessé válik, az MKB Bank Zrt. Felügyelő Bizottsága – a jelen Javadalmazási Politika 0. alfejezetében meghatározott eljárásrend alapján – a Tárgyév során bármikor módosítja a jelen Javadalmazási Politikát.

Közzétételre vonatkozó rendelkezések

Nyilvánosságra hozatal

Az MKB Bank Zrt. nyilvánosságra hozza a Javadalmazási Politikát és a gyakorlatával kapcsolatos összes részletes információt. Az MKB Bank Zrt. nyilvánosságra hozza, valamint szervezetén belül átláthatóvá teszi a díjazási ösztönzők tekintetében alkalmazott megközelítést, elveket és célkitűzéseket. Az MKB Bank Zrt. elegendő általános információt szolgáltat a Javadalmazási Politika és gyakorlat általános jellemzőiről.

Az MKB Bank Zrt. ismerteti a Javadalmazási Politika bármilyen jelentős változását, beleértve azok hatálybalépésének időpontját, a teljes javadalmazás Fix Javadalmazás és Teljesítményjavadalmazás összetevőjére gyakorolt hatását, valamint a Javadalmazási Politika meghatározására irányuló irányítási folyamatot.

Az MKB Bank Zrt. nyilvánosságra hozza a Jogosult Személyek számát üzleti terület, felső vezetés szerinti bontásban, valamint az e számok jelentős változásainak magyarázatát.

Belső átláthatóság

Az MKB Bank Zrt. a Javadalmazási Politikát szervezetén belül, a munkavállalók szokásos tájékoztatására szolgáló eszköz használatával közzéteszi, és mindenkor biztosítja a hozzáférést az összes, jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személy számára. Az MKB Bank Zrt. gondoskodik arról, hogy a Javadalmazási Politikával kapcsolatban nyilvánosságra hozott információk

az MKB Bank Zrt.-n belül rendelkezésre álljanak. Az egyes Jogosult Személyek javadalmazásának bizalmas mennyiségi elemei nem tartoznak a belső közzététel körébe.

A Jogosult Személyeket az MKB Bank Zrt. tájékoztatja a Teljesítményjavadalmazásuk jellemzőiről, valamint biztosítja, hogy az Ösztönzési Szabályzatban foglaltak átláthatóak az érintett Jogosult Személyek számára.

Egyéb rendelkezések

Az MKB Bank Zrt. a nyilvánosságra hozandó információkat évente, minőség és mennyiség szerinti bontásban, adott esetben a felhasználók általi megértést könnyítő táblázatokkal és diagramokkal illusztrálva bocsátja rendelkezésre.

Az MKB Bank Zrt. és a Leányvállalatok a nyilvánosságra hozatali követelményeket összevont alapon, Bankcsoporti szinten teljesítik.

A könnyű hozzáférhetőség érdekében a nyilvánosságra hozandó információkat az MKB Bank Zrt. Javadalmazási Bizottsága teszi közzé az MKB Bank Zrt. hivatalos honlapján.

Az MKB Bank Zrt. az 575/2013/EU rendelet 432. cikkével összhangban nem hozza nyilvánosságra azokat az adatokat, amelyek védettnek vagy bizalmasnak minősülnek, vagy amelyek nem minősülnek lényegesnek.

A közzététel tartalma és eljárásrendje tekintetében a 6/2015. számú „A Bank Hpt. és CRR szerinti nyilvánosságra hozatali kötelezettségének teljesítéséről” című szabályzat rendelkezései irányadóak.

Leányvállalatok kockázatértékelése

A jelen 1/A számú mellékletben használt, nagy kezdőbetűvel írt kifejezéseket az MKB Javadalmazási Politika definiálja.

A 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv alapján az intézményeknek megbízható vállalatirányítási rendszerrel, valamint a fennálló vagy esetlegesen felmerülő kockázatok azonosítására, kezelésére, felügyeletére és jelentésére szolgáló hatékony eljárásokkal kell rendelkezniük.

A Javadalmazási Politika hatálya valamennyi Leányvállalatra kiterjed. A Leányvállalatok tekintetében valamennyi olyan – a Bankcsoporton belül foglalkoztatott – személy azonosítása szükséges, akinek a szakmai tevékenysége (pozíciója) lényeges hatást gyakorol az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára (Azonosított Személyek).

Annak érdekében, hogy az Azonosított Személyek köre meghatározható legyen, szükséges annak vizsgálata, hogy melyek azok Leányvállalatok, amelyek működése lényeges hatást gyakorol az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára. A Leányvállalatok kockázati értékelése során figyelembe kell venni az egyes Leányvállalatok belső szervezetét, valamint tevékenysége jellegét, nagyságrendjét és összetettségét. A kockázati értékelésnek teljes körűen ki kell terjednie valamennyi olyan kockázatra, amely az MKB Bank Zrt.-t, illetve a Bankcsoportot érinti vagy érintheti. A Leányvállalatok kockázati értékelése lehetővé teszi, hogy azon Azonosított Személyeket, akiknek a szakmai tevékenysége (pozíciója) lényeges hatást gyakorol az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára, megfelelően azonosítsák.

Az Azonosítási Eljárás részét képező kockázati értékelés keretében, a Leányvállalatok esetében a **hitelezési kockázat, piaci kockázat és likviditási kockázat** tekinthető relevánsnak, a kockázati profil szempontjából, amely kritériumok alapján, az alábbi Leányvállalatok gyakorolnak lényeges hatást az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára:

Leányvállalatok	A Leányvállalat lényeges hatást gyakorol az MKB bank Zrt. kockázati profiljára?	Indok
MKB Befektetési Alapkezelő Zrt.	Igen	A 2014. évi XVI. számú, a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló törvény rendelkezése alapján.
Exter–Adósságkezelő Kft.	Nem	A tevékenysége miatt (behajtási folyamatok kiszervezése munkahatékonysági indokok alapján).
MKB Üzemeltetési Kft.	Nem	Az MKB Bank Zrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.
MKB Nyugdíjpénztárt és Egészségpénztárt Kiszolgáló Kft.	Nem	A tevékenysége miatt (számviteli tevékenységet végez).
Euro-Immat Kft.	Nem	Az MKB Bank Zrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.
EXTERCOM Kft.	Nem	Az MKB Bank Zrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.
Retail Prod Zrt.	Igen	A kockázati profilban egyenértékes a MKB-Euroleasing Autóhitel Kereskedelmi és Szolgáltató Zrt. tevékenységével.
MKB Jelzálogbank Zrt.	Igen	Az MKB Bank Zrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.
MKB-Euroleasing Zrt	Igen	Az MKB Bank Zrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.

MKB-Euroleasing Autólízing Zrt.	Igen	Az MKB Bank Zrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.
MKB-Euroleasing Autóhitel Zrt.	Igen	Az MKB Bank Zrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.

A fent meghatározott, az MKB Bank Zrt. kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló Leányvállalatoknál foglalkoztatott Azonosított Személyek által betöltött pozíciók, az Európai Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott minőségi és mennyiségi kritériumok alapján kerülnek meghatározásra, amelynek során figyelembe kell venni a Leányvállalatok saját belső eljárások keretében végzett kockázateértékelésének eredményeit is.

Az Azonosított Személyek által betöltött pozíciókat a Javadalmazási Politika 1/B. sz. melléklete tartalmazza.