

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

TARTALOMJEGYZÉK

I.	ALAPVETÉSEK.....	3
I.1.	A szabályzat hatálya.....	3
I.1.1.	Intézményi hatály	3
I.1.2.	A jelen Bankcsoporti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek.....	4
I.1.3.	Leányvállalatok jelen Bankcsoporti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségei	5
I.1.4.	Személyi hatály	5
I.2.	Értelmező rendelkezések.....	6
I.3.	Szabályozási háttér, alapelvek.....	9
II.	ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	12
II.1.	Az Azonosítási Eljárás	12
II.2.	Az arányosság alapelve, módszere, kritériumai és szempontjai	14
II.2.1.	Az intézményi körben alkalmazott arányosság	15
II.2.2.	A személyi körben alkalmazott arányosság.....	16
II.3.	A javadalmazás struktúrája és elemei	16
II.3.1.	Az Alapjavadalmazás típusai	17
II.3.2.	A Teljesítményjavadalmazás típusai	18
II.3.3.	Garantált teljesítményjavadalmazás	20
II.3.4.	Harmadik féltől kapott juttatások (inszentívák)	20
II.3.5.	Végkielégítés, versenytilalmi megállapodás.....	21
II.4.	A teljes mértékben rugalmas Javadalmazási Politika elve.....	22
II.5.	Az Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás aránya	22
II.6.	A Teljesítményjavadalmazás alapelve és módja.....	22
III.	A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA	23
III.1.	Teljesítményértékelés és a teljesítményjavadalmazás kifizetése.....	23
III.1.1.	A Keretösszeg megállapítása	23
III.1.2.	A Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere	23
III.1.3.	Az Előzetes Kockázati Értékelés	25
III.1.4.	A Teljesítményjavadalmazás eszközei	26
III.1.5.	Teljesítményértékelés elvégzése	27
III.1.6.	A Teljesítményjavadalmazás kifizetése.....	27

III.1.7.	Visszakövetelési szabályok	31
III.2.	Tilalmak.....	32
III.2.1.	Egyéni fedezet	32
III.2.2.	Kijátszás	33
III.3.	A Teljesítményjavadalmazás alapjául szolgáló jogviszonnyal kapcsolatos változások, a Teljesítményjavadalmazásra való jogosultság megszűnése	34
III.3.1.	A Teljesítményjavadalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei	34
III.3.2.	A munkaviszony keretében kapott Teljesítményjavadalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei	34
III.3.3.	A Teljesítményjavadalmazás még nem esedékes, halasztott részleté(ei)re való jogosultság elvesztése	34
III.3.4.	A munkaviszonyban bekövetkezett változások esetén a Teljesítményjavadalmazás időarányos kezelésére vonatkozó szabályok.....	35
IV.	A JAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDTETÉSE	35
IV.1.	Fő felelőségek, hatáskörök	35
IV.1.1.	A hatáskörmegosztás alapelve	35
IV.1.2.	A Felügyelőbizottság.....	35
IV.1.3.	Irányítási funkció - Igazgatóság.....	36
IV.1.4.	Javadalmazási Bizottság.....	36
IV.1.5.	Összeférhetetlenség	36
IV.1.6.	Belső Ellenőrzés terület	37
IV.1.7.	Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettesi terület.....	37
IV.1.8.	Jogi terület	37
IV.1.9.	Vállalati szintű kockázatkezelés.....	37
IV.1.10.	Compliance és Adatvédelem terület	38
IV.1.11.	Kontrolling és pénzügyi modellezés terület	38
IV.1.12.	Kockázatvállalási- és kockázatkezelési Bizottság	38
IV.1.13.	Pénzügy és Riporting terület.....	38
IV.1.14.	Egyéb rendelkezések	38
IV.2.	A Javadalmazási Politika Felülvizsgálata.....	39
IV.2.1.	A Javadalmazási Politika Éves Rendes Felülvizsgálata	39
IV.2.2.	A Javadalmazási Politika eseti felülvizsgálata	40
IV.3.	Közzétételre vonatkozó rendelkezések	40
IV.3.1.	Nyilvánosságra hozatal	40
IV.3.2.	Belső átláthatóság	41
IV.3.3.	Egyéb rendelkezések	41

ALAPVETÉSEK

A jelen Javadalmazási Politika célja – az MBH Bank Prudenciális Csoport (továbbiakban: **Bankcsoport**) kockázati profiljának, vállalati jellemzőinek, illetve a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően – az MBH Bank Nyrt. (a továbbiakban: **MBH Bank, MBH Bank Nyrt.**), továbbá a Leányvállalati vezetők – a banki és csoportszintű eredmények elérésében nyújtott – teljesítményének elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása oly módon, hogy összhangban álljon

- a) a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, és ne ösztönözzön az MBH Bank Nyrt. és Leányvállalatai kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására,
- b) az MBH Bank Nyrt. és Leányvállalatai üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, és segítse elő annak megvalósítását.

A jelen Javadalmazási Politika elveit az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága fogadja el és vizsgálja felül, az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – az MBH Bank Nyrt. Belső Ellenőrzés területe is ellenőriz.

Jelen szabályzat a 8/2013. számú Politika V14 verziójának (egységes szerkezetben) módosított változata, amely a korábbi Javadalmazási politika helyébe lép. Változások összefoglalása:

- Figyelemmel a Bankcsoportot érintő jelentős társaságjogi és szervezeti változásokra, valamint a Hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 4/2022 (IV.08) MNB ajánlás előírásaira a korábbi Javadalmazási politika átfogó revíziójára került sor, amelynek során módosításra, illetve pontosításra kerültek – többek között – a Javadalmazási politikában használt alapfogalmak, a vonatkozó jogi-szabályozói háttér, az előírások teljesítésének szabályai (így különösen, de nem kizárólagosan az arányosság követelménye, az azonosítási folyamat, a javadalmazási struktúra és a javadalmazási összetevők, a teljesítményjavadalmazás kifizetésének folyamata, a belső átláthatóság követelménye).

Tekintettel a módosítások nagy mennyiségére azok nem kerültek sárga háttérrel kiemelésre.

I.1. A szabályzat hatálya

I.1.1. Intézményi hatály

(1) A jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseit az MBH Bank Nyrt-re, illetve annak valamennyi Leányvállalatára alkalmazni kell. Jelen Javadalmazási Politika az intézményi hatály alá tartozó Leányvállalatok vonatkozásában változatlan tartalommal, azonnali hatállyal alkalmazandó a publikálást követően. A Leányvállalatok kötelesek jelen szabályzatot saját Igazgatóságukkal és Felügyelőbizottságukkal megismertetni, illetve arról gondoskodni, hogy az azonos tárgyban vagy azonos tartalommal korábban kiadott szabályzatuk/szabályzataik hatályon kívül helyezése megtörténjen.

(2) 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.

(3) Amennyiben egy Leányvállalat a jelen Javadalmazási Politika hatálybalépését követően válik az MBH 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.

(4) Amennyiben új Leányvállalat kerül az összevont alapú felügyelet alá, úgy a Vállalati szintű Kockázatkezelés a jelen Javadalmazási Politika (245) bekezdésében meghatározott eseti felülvizsgálat keretein belül soron kívül elvégzi a Leányvállalat tevékenységeinek kockázati értékelését, amelyek eredményének figyelembevétele alapján a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes által vezetett Munkacsoport javaslatot tesz

- a) a Leányvállalat minősítése, (Hpt. hatálya alá tartozás vizsgálata)
- b) a Javadalmazási Politika hatálya alá került személyi kör Alapjavadalmazása és Teljesítményjavadalmazása,
- c) Azonosítási Eljárás lefolytatása,
- d) az érintettek Alapjavadalmazása és Teljesítményjavadalmazása közötti aránya, valamint
- e) a Teljesítményjavadalmazás eszköze, kifizetésének módja és időütemezése tekintetében.

(5) A Munkacsoport – jelen Javadalmazási Politika (4) bekezdése szerinti – javaslatát az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága hagyja jóvá.

(6) Az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága – amennyiben az új Leányvállalat összevont alapú felügyelet alá kerülése alapján ez indokolt – módosítja a jelen Javadalmazási Politikát, annak az Azonosított Személyekre, illetve a Leányvállalatok kockázati értékelésére vonatkozó 1/A és 1/B. számú mellékletét.

(7) 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, megszolgált, halasztott kifizetést a Célmegállapodások, illetőleg a vonatkozó jogszabályok alapján továbbra is teljesíteni kell.

I.1.2. A jelen Bankcsoporti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek

(8) Jelen Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni, azzal, hogy eltérés a jelen Javadalmazási Politika alábbi elemeitől lehetséges:

- a) jelen Javadalmazási Politika (96) bekezdése

(9) Kivételes esetnek csak azok az esetek minősülnek, amelyek a javadalmazási politikától való eltérés az MBH Bank Nyrt. hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosítása érdekében szükséges.

(10) Eltérési szándék esetén a Munkacsoport előterjesztést készít, amely tartalmazza, hogy az MBH Bank Nyrt. a jelen Javadalmazási Politika mely elemétől kíván eltérni, illetve az eltérés – a jelen Javadalmazási Politika (9) bekezdése szerinti – indokát. A Munkacsoport az általa előkészített előterjesztést megküldi véleményezésre az MBH Bank Nyrt. Management Committee részére.

(11) Az MBH Bank Nyrt. Management Committee megvizsgálja a Munkacsoport előterjesztését, és az általa elfogadott előterjesztést megküldi az MBH Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának, Igazgatóságának és Felügyelőbizottságának.

(12) Az MBH Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottsága, az általa, valamint a Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság által véleményezett Munkacsoporti előterjesztést az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága és Felügyelőbizottsága rendelkezésére bocsátja. Ezt követően az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága (a Javadalmazási Bizottság, valamint a Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság véleményét is figyelembe véve) elfogadja a Munkacsoport előterjesztését, amelyek alapján az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága dönt a Javadalmazási Politika előterjesztés szerinti elemétől való eltéréséről.

I.1.3. Leányvállalatok jelen Bankcsoporti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségei

(13) Az MBH Bank Nyrt., mint anyavállalat és mint konszolidáló intézmény, amely a javadalmazási politikára vonatkozó előírásokat összevont alapon alkalmazza, felelős valamennyi Leányvállalata – a jogszabályi előírásoknak megfelelő – javadalmazási gyakorlatának kialakításáért, ugyanakkor az egyes Leányvállalatok felelőssége is fennáll a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek betartásáért.

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

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

(16) A Leányvállalatok a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében, az egyes Leányvállalatokra vonatkozó részletszabályokat dolgozhatnak ki, amelyeket az MBH Bank Nyrt. az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében ellenőriz.

(17) 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

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

(18) 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 MBH Bank Nyrt. Igazgatóságát haladéktalanul írásban értesíteni és értesítésében megjelölni

- a) az ellentétes rendelkezés jogalapját, valamint
- b) a jelen Javadalmazási Politikának vagy a vonatkozó jogszabályoknak való megfeleléshez szükséges szöveges javaslatot.

(19) Az MBH Bank Nyrt. Munkacsoportja ilyen esetben köteles soron kívül véleményezni a Leányvállalat által alkalmazni kívánt rendelkezést, és amennyiben az szükségesnek mutatkozik, javaslatot tesz az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága részére a jelen Javadalmazási Politika módosítására.

I.1.4. Személyi hatály

(20) A jelen Javadalmazási Politika hatálya az MBH Bank Nyrt. és a Leányvállalatok teljes személyzetére kiterjed.

(21) 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.

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

(23) Az MBH Bank Nyrt., 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.

(24) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör vonatkozásában az arányosítás, elveit a jelen Javadalmazási Politika II.2 alfejezete tartalmazza.

I.2. Értelmező rendelkezések

- a) **Alapjavadalmazás:** a Hpt-ben meghatározott és az MNB ajánlásban részletezett fogalom. Az Alapjavadalmazás kritériumrendszerét jelen Javadalmazási Politika (56) bekezdése tartalmazza.
- b) **Azonosítási Eljárás:** A jelen Javadalmazási Politika létrehozásakor, illetve az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében elvégzett azon eljárás, amelynek során – a 2021/923/ EU Rendelet alapján – azonosításra kerül minden olyan természetes személy, akinek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az MBH Bank Nyrt. kockázati profiljára, beleértve a konszolidált, szubkonszolidált szintet is.
- c) **Azonosított Személy:** Az a (Jogosult Személynek minősülő) természetes személy, aki – a Hpt. 117.§ (2) bekezdése, illetve az Azonosítási Eljárás alapján – az MBH Bank Nyrt. kockázati profiljára lényeges hatást gyakorol. Az Azonosított Személyek körét a jelen Javadalmazási Politika 1/B. számú melléklete tartalmazza.
- d) **Bankcsoport:** Az MBH Bank Nyrt. és annak összevont felügyelet alá vont Leányvállalatai.
- e) **Bszt.:** a MiFID 2 alapján implementált, befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól-szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény.
- f) **Célmegállapodás:** Az MBH Bank Nyrt., és a jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó, az MBH Bank Nyrt. 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.
- g) **Előzetes Kockázati Értékelés:** A Tárgyév során – Bankcsoporti, Leányvállalati, szervezeti egység, illetve egyéni szinten – alkalmazandó azon eljárás, amely biztosítja az MBH Bank Nyrt., illetőleg Leányvállalatai által folytatott tevékenységgel kapcsolatos fennálló és/vagy potenciális kockázatok teljes körének figyelembe vételét.
- h) **Éves Rendes Felülvizsgálat:** A jelen Javadalmazási Politika végrehajtását érintő éves, központi felülvizsgálat, amelynek alapulvételével – a Munkacsoport vezetője, a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes előterjesztése alapján – az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága módosíthatja a Javadalmazási Politikát.
- i) **Éves Rendes Közgyűlés:** Az MBH Bank Nyrt. azon közgyűlése, amelyen döntés születik a megelőző évre vonatkozó auditált éves beszámoló jóváhagyásáról.
- j) **Folyamatszabályzat:** Az MBH Bank Nyrt. „Az MBH Bank Hpt. szerinti Teljesítményjavadalmazási Politikájának végrehajtásához” elnevezésű szabályzata, amely meghatározza a jelen Javadalmazási Politika végrehajtásának részletszabályait.
- k) **Halasztási időszak:** a teljesítményjavadalmazás megállapítása és juttatása közötti azon időszak, amely alatt a munkavállaló nem rendelkezik a részére eredetileg megállapított javadalmazás felett

- l) **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 MBH Bank Nyrt. által kibocsátott részvény, vagy az MBH Bank Nyrt. erre irányuló külön döntésében meghatározott részvényárfolyamhoz kötött egyéb instrumentum lehet.
- m) **Iránymutatások:** A CRD 74. cikkének (3) bekezdésében és 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott megbízható javadalmazási politikákról, valamint a CRR 450. cikke szerinti nyilvánosságra hozatalról szóló, az Európai Bankhatóság által kibocsátott EBA/GL/2015/22. számú Iránymutatások.
- n) **Javadalmazási Bizottság:** Az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottságának a jelen Javadalmazási Politika működtetésével kapcsolatos döntéseit előkészítő, a javadalmazási rendszer működését támogató, ellenőrző szerve.
- o) **Javadalmazási Politika:** Az MBH Bank Nyrt. jelen, Bankcsoporti szintű javadalmazási politikája.
- p) **Jelentős Pénzügyi Veszteség:** Minden olyan vagyonsökkenés, amit az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága külön döntés alapján annak minősít.
- q) **Jogosult Személy:** Minden olyan – az MBH Bank Nyrt.-ben vagy valamely Leányvállalatban foglalkoztatott – természetes személy, aki Teljesítményjavadalmazásra jogosult.
- r) **Keretösszeg:** A Bankcsoporti szintű teljesítményalapú javadalmazásra fordítható maximális összeg. A Keretösszeg a Tárgyévre vonatkozó Üzleti Tervben kerül rögzítésre.
- s) **Készpénz Juttatás:** A jelen Javadalmazási Politika által teljesíthető Teljesítményjavadalmazásnak készpénz alapú része.
- t) **Kifizetési Ciklus:** A Teljesítményjavadalmazásnak a jelen Javadalmazási Politika III.1.6 pontjában meghatározott kifizetési ütemezése.
- u) **Kockázatvállalási- és kockázatkezelési Bizottság:** Hpt. 110.§ (1) pontja alapján az Igazgatóság független tagjaiból létrehozott bizottság. Részt vesz a javadalmazási politika vizsgálatában abból a szempontból, hogy a kialakított javadalmazási rendszer ösztönző elemei figyelembe vegyék a hitelintézet kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét, és a bevételek valószínűségét és ütemezését.
- v) **Leányvállalat:** Olyan jogi személy, amely az MBH Bank Nyrt.-vel összevont felügyelet keretein belül működik.
- w) **Management Committee:** Az MBH Bank Nyrt. „Állandó Bizottságok Ügyrendje” című Társasági és szervezeti szabályzatában meghatározott bizottság.
- x) **Megítélt Teljesítményjavadalmazás:** A Jogosult Személyt adott Tárgyév vonatkozásában megillető, a Teljesítményértékelési Szabályzat, illetve az Ösztönzési Szabályzat rendelkezései alapján meghatározott Teljesítményjavadalmazás.
- y) **MiFID 2.:** Az Európai Parlament és a Tanács 2014/65/EU irányelve a pénzügyi eszközök piacairól, valamint a 2002/92/EK irányelv és a 2011/61/EU irányelv módosításáról.
- z) **Munkacsoport:** A Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes által kialakított és irányított

munkacsoport, amelyben a Jogi terület, a Vállalati szintű Kockázatkezelés, a Compliance és Adatvédelem, a Kontrolling és pénzügyi modellezés, a Pénzügy és Riporting, valamint a Belső Ellenőrzés vesz részt. A Munkacsoport feladata az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében történő eljárás, továbbá minden olyan feladat, amit a jelen Javadalmazási Politika a hatáskörébe utal. A Munkacsoport működésére vonatkozóan a Folyamatszabályzat további részletszabályokat állapíthat meg.

- aa) **Ösztönzési Szabályzat:** Az MBH Bank Nyrt. „Csoportszintű ösztönzési szabályzat” című általános működési szabályzata. Az Ösztönzési Szabályzat meghatározza a Jogosult Személyekkel által megszerezhető Teljesítményjavadalmazás mértékének számítási keretrendszerét. Egyes Leányvállalatok tekintetében e keretrendszer – a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében létrehozott – külön szabályzatban kerülhet kidolgozásra, kiegészítésre. A jelen Javadalmazási Politika alkalmazása tekintetében, a Leányvállalatok által létrehozott külön szabályzat, az Ösztönzési Szabályzat részének tekintendő.
- bb) **Személyzet:** az intézménynél és annak a javadalmazási politika hatálya alá tartozó leányvállalatánál, beleértve az MNB ajánlás 3. pontban említett vállalkozásoknál dolgozó összes munkavállalót, valamint az MNB ajánlás 3. pontban említett vállalkozások irányítási és felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületeinek összes tagját.
- cc) **Tárgyév:** Azon év, amely tekintetében a jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó Jogosult Személy Teljesítményértékelése elvégzésre kerül a Teljesítményjavadalmazása megállapítása céljából. Az adott Tárgyév tekintetében, az Azonosított Személyek Megítélt Teljesítményjavadalmazása a Kifizetési Ciklus alatt több részletben (ti. nem halasztott, illetve halasztott részek) esedékes.
- dd) **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.
- ee) **Teljesítményértékelési Szabályzat:** Az MBH Bank Nyrt. „*Teljesítményértékelési folyamat*” című általános működési szabályzata, amely meghatározza a Teljesítményértékelés folyamatát. A Teljesítményértékelés folyamatát az egyes Leányvállalatok tekintetében – a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében létrehozott – külön szabályzat is tartalmazhatja, kiegészítheti. A jelen Javadalmazási Politika alkalmazása tekintetében a Leányvállalatok által létrehozott, a Teljesítményértékelésre vonatkozó külön szabályzat, a Teljesítményértékelési Szabályzat részének tekintendő.
- ff) **Teljesítményjavadalmazás:** a Hpt-ben meghatározott és az MNB ajánlásban részletezett fogalom. A Teljesítményjavadalmazás (változó javadalmazás) a javadalmazás 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 Teljesítményjavadalmazás 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 Javadalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében létrehozott – szabályzata egyéb Teljesítményjavadalmazási formákat határozhat meg.

- gg) **Területi ösztönző:** A Teljesítményjavadalmazás – az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott teljesítményjavadalmazási fajtákat magában foglaló – olyan speciális formája, amelyre csak az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek – Ösztönzési Szabályzatban – meghatározott köre jogosult.
- hh) **Utólagos Kockázati Értékelés:** A Megítélt Teljesítményjavadalmazás 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.
- ii) **Üzleti Terv:** Az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága által elfogadott, a Tárgyévre vonatkozó üzleti terv, amely tartalmazza a Tárgyévre vonatkozó Keretösszeget.
- jj) **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.

I.3. Szabályozási háttér, alapelvek

(25) A jelen Javadalmazási Politika jogi és belső szabályozási háttere:

- a) A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (a továbbiakban: **Hpt.**) vonatkozó rendelkezései,
- b) A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. év CXXXVIII. törvény (a továbbiakban: **Bszt.**) vonatkozó rendelkezései és 4. számú melléklete,
- c) A Magyar Nemzeti Bankról szóló 2013. évi CXXXIX. törvény,
- d) A számvitelről szóló 2000. évi C. törvény
- e) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: **Mt.**) vonatkozó rendelkezései
- f) Az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelve (2013. június 26.) a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről (továbbiakban: **CRD**),
- g) Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendelete (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (a továbbiakban: **CRR**),
- h) Az EU 2021/637 VÉGREHAJTÁSI RENDELETE (2021. március 15.) az 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet nyolcadik részének II. és III. címében említett információk intézmények általi nyilvánosságra hozatala tekintetében végrehajtás-technikai standardok meghatározásáról,
- i) 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,

- j) 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,
- k) A Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendelete (2021. március 25.) az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvnek a vezetői felelősség, az ellenőrzési funkciók, a lényeges szervezeti egységek és az intézmény kockázati profiljára gyakorolt jelentős hatás meghatározására vonatkozó kritériumokat megállapító, valamint az intézmény kockázati profiljára az irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében említett munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák szakmai tevékenységeinek hatásával összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló szakmai tevékenységeket végző munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák azonosítására vonatkozó kritériumokat megállapító szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről (a továbbiakban: **2021/923 EU Rendelet**),
- l) A BIZOTTSÁG (EU) 2017/565 FELHATALMAZÁSON ALAPULÓ RENDELETE (2016. április 25.) a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről (továbbiakban **2017/565 EU Rendelet**),
- m) 4/2022 (IV.8.) MNB ajánlás (a továbbiakban: **MNB ajánlás**) a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról,
- n) 22/2019. (XII.17.) MNB ajánlás a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódóan alkalmazandó javadalmazási politikáról és gyakorlatról
- o) 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,
- p) Az Európai Bankfelügyeleti Hatóság EBA/GL/2021/04 Iránymutatás 2021.12.31 EBA javadalmazási szabályokra vonatkozó iránymutatás felülvizsgálata,
- q) Az MBH Bank Nyrt. [Alapszabálya](#),
- r) Az MBH Bank Nyrt. [Szervezeti és Működési Szabályzata](#),
- s) Az MBH Bank Nyrt. [Csoportszintű ösztönzési szabályzata](#) - Általános működési szabályzat,
- t) Az MBH Bank Nyrt. [Nyilvánosságra Hozatali Politikája](#).

A jelen Javadalmazási Politikában külön nem definiált fogalmak tekintetében az MNB ajánlásban foglaltak irányadók.

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

(27) A Teljesítményjavadalmazásra kötelezettség nem vállalható, és nem képezheti részét a jövőbeli javadalmazási terveknek.

(28) A Teljesítményjavadalmazás megállapítása, illetve kifizetése nem sértheti az MBH Bank Nyrt., illetve

Leányvállalatai stabil tőkehelyzetének fenntartását, illetve nem sértheti a részvényesek, befektetők érdekeit. A stabil tőkehelyzet kötelező fenntartására vonatkozó követelmény és a kifizetésekre vonatkozó korlátozások konszolidált és szubkonszolidált alapon is alkalmazandók. Amennyiben az MBH Bank Nyrt.-nek, illetve Leányvállalatainak stabil tőkehelyzete veszélyben van, a Keretösszeg arányosan –akár nullára is – csökkenthető.

(29) Az MBH Bank Nyrt.-nek, illetve Leányvállalatainak a Teljesítményjavadalmazás hatásait – beleértve az azonnali és halasztott kifizetések összegét – bele kell foglalniuk a tőke- és likviditási tervekbe, valamint a tőkemegfelelés átfogó első értékelési eljárásába.

(30) A Teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban, és a CRR-ben meghatározott követelmények nem teljesítését.

(31) A jelen Javadalmazási Politika a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvén alapul és annak megtartásával kerül végrehajtásra az MBH Bank Nyrt. Jelölési Politikájával, valamint Etikai Kódexével összhangban. A jelen Javadalmazási Politika minden szempontból biztosítja a nemi szempontú semlegességet, ideértve a javadalmazás megállapításának és kifizetésének feltételeit is.

(32) A jelen Javadalmazási Politika a mindenkori fenntarthatósági alapelvek és szempontok figyelembevételével kerül elfogadásra.

(33) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó szolgáltatásnyújtásba részt vevő személyek vonatkozásában:

- i. A MiFID 2 és a Bszt. előírja, hogy a Bank vezető testületének kell meghatározni, jóváhagyni és felügyelni az ügyfeleknek való szolgáltatásnyújtásban részt vevő személyekre vonatkozó javadalmazási politikát, hogy az a felelős magatartásra, az ügyfelekkel szembeni tisztességes eljárásra, és az ügyfelekkel fennálló kapcsolatokban az érdekellentétek elkerülésére ösztönözzön. *(2014/65/EU irányelv 9. cikk (3) bekezdés és Bszt. 110.§)*
- ii. A MiFID 2 irányelv végrehajtásáról szóló EU rendelet értelmében a javadalmazás és az egyéb ösztönzők nem alapulhatnak kizárólag vagy döntően mennyiségi üzleti szempontokon, hanem maradéktalanul figyelembe kell venniük az alkalmazandó jogszabályoknak való megfelelést, az ügyfelek méltányos kezelését és az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások minőségét tükröző minőségi szempontokat is.
- iii. Az Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás közötti egyensúlyt mindenkor biztosítani kell oly módon, hogy a javadalmazás szerkezete ne részesítse előnyben a befektetési vállalkozás vagy releváns személyeinek érdekeit bármely ügyfél érdekével szemben (2017/565 EU rendelet 27. cikk).
- iv. A Bszt. előírása, hogy a Banknak biztosítania kell, hogy alkalmazottait ne díjazza, illetve teljesítményüket ne értékelje oly módon, amely ütközik azzal a kötelezettségével, hogy az ügyfelei érdekeinek leginkább megfelelő módon járjon el. A Bank nem alakíthat ki díjazás, értékesítési célok révén vagy más módon olyan mechanizmust, amely arra ösztönözhetné alkalmazottait, hogy egy bizonyos pénzügyi eszközt ajánljanak lakossági ügyfelüknek, amikor a befektetési vállalkozás más, az ügyfél igényeinek jobban megfelelő pénzügyi eszközt is ajánlhatna (Bszt. 41.§ (8)).
- v. A MiFID 2 jogszabályok alapján különösen a Bank által forgalmazott befektetési jegyek forgalmazásáért a befektetési alapkezelőktől/alapoktól kapott ösztönzőket/vagy ösztönzőnek nem minősülő forgalmazásért járó ellenértéket nem szabad összekötni az értékesítésben részt vevő alkalmazottak javadalmazásával. Továbbá az értékesítési verseny nem vonatkozhat csupán az eladott termék mennyiségére, az ügyfél elégedettségét is mérni kell.

- vi. a Bank a befektetési szolgáltatási és (befektetési) kiegészítő szolgáltatása során figyelembe veszi a Magyar Nemzeti Bank 22/2019. (XII.17.) számú ajánlását a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódóan alkalmazandó javadalmazási politikáról és gyakorlatról.

II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

II.1. Az Azonosítási Eljárás

a) Az MBH Bank Nyrt. személyi körének azonosítása

(34) Az Azonosítási Eljárásért, valamint az Azonosítási Eljárás eredményein alapuló Javadalmazási Politikáért az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága felel azzal, hogy az Azonosítási Eljárásra – főszabály szerint – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében kerül sor.

(35) Az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében, illetve – amennyiben az a Tárgyév alatt szükséges – a Tárgyév folyamán bármikor eseti felülvizsgálat keretében, a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport köteles felülvizsgálni a kockázatokra lényeges hatást gyakorló tevékenységeket, és a 2021/923/EU Rendelet alapján azonosítani azon személyeket, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol vagy gyakorolhat az MBH Bank Nyrt. kockázati profiljára.

(36) Amennyiben az Azonosítási Eljárás eredményei alapján az szükséges, az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága – a Munkacsoport javaslata alapján, a Javadalmazási Bizottság előzetes véleménye ismeretében – módosítja a jelen Javadalmazási Politika Azonosított Személyekre vonatkozó 1/B. számú mellékletét.

(37) A 2021/923/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 tevékenységekért az előző pénzügyi évben megállapított összes pénzbeli és nem pénzbeli alapjavadalmazási és teljesítményjavadalmazási összetevőt) figyelembe kell venni, lehetővé téve az Azonosítási Eljárásnak a következő pénzügyi év kezdetén történő elvégzését. Az Alapjavadalmazás 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.

(38) Amennyiben a 2021/923/ EU Rendeletben meghatározott mennyiségi kritériumok teljesülnek, a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyt Azonosított Személynek kell tekinteni, kivéve, ha az MBH Bank Nyrt. a jelen Javadalmazási Politika (40) bekezdését alkalmazza. Figyelemmel arra, hogy az MBH Bank Nyrt. eurótól eltérő pénznemben állapít meg javadalmazást, a mennyiségi kritériumok alkalmazásakor az alkalmazandó értékhatárokat az Európai Unió Bizottsága által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából használt árfolyamon számítják át. Az azon hónapban használt árfolyamot kell figyelembe venni, amelyben a javadalmazást megállapították vagy az intézmény pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozó árfolyamot.

(39) Az MBH Bank Nyrt. biztosítja, hogy azokat a személyeket, akikre a 2021/923/ EU Rendeletben meghatározott minőségi kritériumok egy adott Tárgyév legalább három hónapos időszakán keresztül érvényesek vagy valószínűleg érvényesek, Azonosított Személyként kezeli.

(40) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személy nem minősül az MBH Bank Nyrt. kockázati profiljára lényeges hatást gyakorlónak, ha az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója az elvégzett Azonosítási Eljárás alapján tett indokolt javaslat alapján – a Magyar Nemzeti Bank előzetes jóváhagyása mellett – úgy ítéli meg, hogy bár az adott személy a 2021/923/ EU Rendelet mennyiségi kritériumai alapján Azonosított Személynek minősülne, azonban az adott személy szakmai tevékenysége mégsem gyakorol lényeges hatást az MBH Bank Nyrt. 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 MBH Bank Nyrt. által a kockázatok azonosítására, kezelésére és felügyeletére alkalmazott valamennyi lényeges kockázati és teljesítménymutatót.

(41) Az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatójának jelen Javadalmazási Politika (40) bekezdése alapján meghozott döntése tekintetében, a Felügyelőbizottság felülvizsgálja azokat a kritériumokat, illetve folyamatokat, amelyen a döntés alapul, illetve jóváhagyja a kivételeket.

(42) 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

(43) A Leányvállalatokkal jogviszonyban álló személyek azonosítása az MBH Bank Nyrt. 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 MBH Bank Nyrt. részére. Az MBH Bank Nyrt. a Hpt. hatálya alá tartozó Leányvállalatok javaslata alapján dönt az érintett Leányvállalatokkal kapcsolatos Azonosított Személyek köréről.

(44) Minden Leányvállalatnak aktívan részt kell vennie az MBH Bank Nyrt. által elvégzett Azonosítási Eljárásban. Így különösen minden Leányvállalatnak – beleértve azokat is, amelyek a Hpt. hatálya alá tartoznak – az MBH Bank Nyrt. rendelkezésére kell bocsátania minden olyan információt, amely szükséges azon személyek konszolidált és szubkonszolidált alapon történő megfelelő azonosításához, akik lényeges hatást gyakorolnak az MBH Bank Nyrt. kockázati profiljára.

(45) Az Azonosítási Eljárás során, a 2021/923/ EU Rendeletben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumokat az MBH Bank Nyrt.-nek egyedi alapon, az MBH Bank Nyrt. számadatainak felhasználásával és helyzetének figyelembe vételével kell alkalmaznia; ugyanezeket a kritériumokat kell az MBH Bank Nyrt.-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 MBH Bank Nyrt. kockázati profiljára gyakorolt hatást összevont alapon.

(46) A 2021/923/ 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.

(47) A 2021/923/ EU Rendeletben meghatározott minőségi kritériumok egyéni szinten történő alkalmazásakor az MBH Bank Nyrt.-nek, illetve az Azonosítási Eljárást végző, a Hpt. hatálya alá tartozó Leányvállalatoknak meg kell határozni 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

(48) Az Azonosított Személyek meghatározásával kapcsolatban elvégzett Azonosítási Eljárás – az MBH Bank Nyrt. Humán erőforrásért felelős vezérigazgató-helyettesi területe 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 MBH Bank Nyrt. üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítés, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;
- c) az MBH Bank Nyrt.-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/B. 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 MBH Bank Nyrt.-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 (40) bekezdésében kifejtettek szerint nem gyakorol lényeges hatást az MBH Bank Nyrt. kockázati profiljára, beleértve az alkalmazott kivételek alapját képező indokolást. Az MBH Bank Nyrt.-nek és a Leányvállalatoknak a dokumentációt legalább 5 évig meg kell őrizniük.

II.2. Az arányosság alapelve, módszere, kritériumai és szempontjai

(49) Az arányosság elve alkalmazásának célja a Javadalmazási Politika és annak végrehajtásának következetes összeegyeztetése az MBH Bank Nyrt.-nek, illetve Leányvállalatainak egyéni kockázati profiljával, üzleti modelljével, kockázatvállalási hajlandóságával, stratégiájával, és szervezeti felépítésével a Javadalmazási Politika alapján meghatározott célkitűzése hatékony megvalósítása érdekében.

(50) Az arányosság elvének alkalmazása érdekében az MBH Bank Nyrt. figyelembe veszi az MBH Bankcsoporthoz tartozó valamennyi intézmény esetében

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

(51) Az arányosság elvének alkalmazásakor az MBH Bank Nyrt., 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, célkitűzéseire, értékeire, valamint hosszú távú érdekeire. 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.

(52) Az arányosság elvének teljesülését az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága évente, az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében ellenőrzi. Az arányosság elvének alkalmazása tekintetében rendkívüli felülvizsgálatára kerül sor a javadalmazáshoz kapcsolódó szabályzat releváns módosítása esetén.

II.2.1. Az intézményi körben alkalmazott arányosság

(53) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó intézmények körében (ld. Intézményi hatály I.1.1.) – azok jellege alapján – a jelen Javadalmazási Politika egyes elemeinek arányos alkalmazása érdekében az alábbi kritériumokat kell figyelembe venni azzal, hogy annak értékelésekor, hogy mi minősül arányosnak, az intézmény figyelembe veszi az alábbi összes kritérium minőségi és mennyiségi vonatkozásait:

- a) az intézmény Tárgyétet megelőző év december 31-ei auditált számviteli adatai alapján kimutatott mérlegfőösszege, mérleg szerinti eredménye;
- b) az intézmény megfelel-e a kis méretű és nem összetett intézmény vagy a nagy méretű intézmény kritériumának a CRR 4. cikk (1) bekezdés 145. és 146. pontjában foglalt meghatározás szerint;
- c) az intézmény megfelel-e a CRD 94. cikk (3) és (4) bekezdése szerinti, a nemzeti jogszabályokban meghatározott kritériumoknak és értékhatároknak a változó javadalmazás kifizetését érintő mentességek tekintetében;
- d) az intézmény területi jelenléte, valamint a tevékenységek nagyságrendje;
- e) a működési forma, valamint a rendelkezésre álló tőke- és kötelezettségállomány;
- f) a tőkekövetelmények mérésére szolgáló belső módszerek használatára vonatkozó engedély;
- g) az adott intézménynek a Bankcsoporttal kapcsolatban végzett arányossági értékelése, esetleges besorolása;
- h) az engedélyezett tevékenységek és szolgáltatások típusa;
- i) az alapul szolgáló üzleti stratégia;
- j) az üzleti tevékenységek struktúrája, valamint az üzleti tevékenységek kockázatainak időhorizontjai, mérhetősége és kiszámíthatósága;
- k) az intézmény finanszírozási struktúrája;

- l) az intézmény belső szervezeti felépítése, beleértve a Jogosult Személyek számára kifizethető Teljesítményjavadalmazás szintjét;
- m) az intézmény eredménykimutatásának struktúrája;
- n) az ügyfélkör (például lakossági, vállalati, kisvállalkozások, közintézmények);
- o) a termékek vagy szerződések összetettsége.

II.2.2. A személyi körben alkalmazott arányosság

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

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

II.3. A javadalmazás struktúrája és elemei

(55) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás csak Alapjavadalmazás vagy Teljesítményjavadalmazás lehet, a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája, tehát a javadalmazás minden összetevőjét az Alapjavadalmazáshoz vagy a Teljesítményjavadalmazáshoz kell rendelni. Amennyiben egy összetevőt nem lehet egyértelműen az Alapjavadalmazáshoz rendelni, úgy azt Teljesítményjavadalmazásnak kell tekinteni.

(56) Az Alapjavadalmazáshoz vagy a Teljesítményjavadalmazáshoz történő hozzárendelést az alábbi kritériumok alapján kell elvégezni:

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

- a) előre meghatározott kritériumokon alapulnak;
- b) objektív 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 visszavonhatók, az állandó összeget csak kollektív bértárgyaláson keresztül, vagy újratárgyalást követően módosítják;
- f) az intézmény által nem csökkenthetők, függeszthetők fel vagy szüntethetők meg;
- g) nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint

h) nem függnék a teljesítménytől.

(57) 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.

(58) Az összeférhetetlenség megfelelő kezelése érdekében a Felügyelőbizottság tagjai részére kizárólag Alapjavadalmazás állapítható meg, Teljesítményjavadalmazásra nem jogosultak.

(59) Azok a Jogosult Személyek, akik

- kockázatellenőrzési,
- compliance,
- humánpolitika, vagy
- belső ellenőrzés

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

(60) 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.

(61) A Kontrollfunkciót ellátó Azonosított Személyek javadalmazása, annak összetétele, illetve összege (a jelen Javadalmazási Politika (59), illetve (60) bekezdését alapul véve) a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján kerül meghatározásra, továbbá a Kontrollfunkciót ellátó valamennyi Jogosult Személy javadalmazását közvetlenül a Javadalmazási Bizottság felügyeli.

II.3.1. Az Alapjavadalmazás típusai

II.3.1.1. Tiszteletdíj

(62) Az intézmények Igazgatóságának és Felügyelőbizottságának elnöke és tagjai havi (vagy ettől eltérő) rendszerességgel tiszteletdíjban részesülhetnek. A tiszteletdíj mértékét az intézmények döntés meghozatalára hatáskörrel rendelkező testülete (közgyűlés, küldöttgyűlés, taggyűlés) vagy 100 %-os tulajdonlás esetén a tulajdonos tulajdonosi határozattal állapítja meg oly módon, hogy az igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a végzett

munkával és ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést az Intézmény számára.

II.3.1.2. Alapbér

(63) Az intézmények munkavállalói alapbérre jogosultak, melynek mértéke függ a pozíció felelősségi szintjétől, a munkavállaló képzettségétől, szakmai tudásától és tapasztalatától, továbbá az intézmény jövedelemtermelő képességétől.

(64) Alapjavadalmazásnak minősül továbbá az Mt. szabályai alapján rendkívüli munkavégzés esetén fizetett túlóradíj és túlórapótlék, egyéb pótlék, távolléti díj és szabadságmegváltás. Speciális alapjavadalmazás a betegszabadság és a táppénz.

II.3.1.3. Juttatások

(65) Az intézmények a belső szabályzataikban részletezetteknek megfelelő juttatásokat nyújthatják. (pl. cafeteria és egyéb béren kívüli juttatások)

II.3.1.4. Munkaköri juttatás

(66) A munkaköri juttatás egy alapjavadalmazási forma, azaz független az egyéni/banki szintű/csoport szintű teljesítménytől. Munkaköri juttatás minden olyan munkakörben fizethető, ahol nem történik jutalék/ösztönző kifizetés, nem lehetséges a két javadalmazási elem használata ugyanabban a munkakörben.

II.3.2. A Teljesítményjavadalmazás típusai

II.3.2.1. Jutalom

(67) Jutalom a munkáltató diszkrecionális döntése szerint teljesítmény értékelés alapján, a munka utólagos elismeréseként adható. A jutalom kifizetése egy összegben, készpénzben vagy tárgyasult formában történik.

II.3.2.2. Bónusz/éves bónusz

(68) Bónusz/éves bónusz az éves egyéni célkitűzés és teljesítmény értékelése alapján a munka utólagos elismeréseként adható. A bónusz kifizetése készpénzben történik az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek részére.

II.3.2.3. Jutalék/Területi ösztönző

(69) Az intézmény külön szabályzata alapján, az éves tervében meghatározott ösztönzőkeret terhére, üzleti ciklustól függő időszakos értékelést követően készpénzben kerül kifizetésre. A jutalék/területi ösztönző kifizetés alapjául szolgáló mutatószámok esetén minden intézménynek biztosítani kell, hogy a mennyiségi mutatószámok mellett a minőségi mutatószámok is hangsúlyt kapjanak.

II.3.2.4. Projektbónusz

(70) Projektekhez kapcsolódóan tűzhető ki projektbónusz a munkavállalók részére. A projektbónusz előre kitűzött célok, vagy meghirdetett projektek, programok megvalósulása esetén fizethető. Teljesítmény kiíráshoz és projektértékeléshez kötött.

II.3.2.5. Célprémium

(71) Adott, nem éves célfeladatok megvalósulása esetén fizethető teljesítményjavadalom forma. Célkitűzés elérése esetén fizetendő, nem teljesítményértékeléshez kötött.

II.3.2.6. Megtartási bónusz

(72) Megtartási bónusz fizethető abban az esetben, ha az Intézmény egyértelműen indokolni tudja, hogy az érintett munkavállaló megtartása az intézmény szempontjából kiemelten fontos. Megtartási bónusz fizethető: átszervezés, vagy létszámleépítés esetén; irányításban bekövetkező jelentős változások esetén, illetve jelentős projektek befejezésének biztosítása érdekében.

(73) Az intézménynek meg kell határoznia a megtartási feltételeket és az alkalmazandó teljesítményfeltételeket, továbbá a megtartási időt és azt az időpontot vagy eseményt, amely után megállapítja, hogy teljesültek-e a megtartási és teljesítményre vonatkozó feltételek.

(74) Általános elvként az intézmény nem állapíthat meg több megtartási bónuszt ugyanazon munkavállaló számára.

(75) Annak értékelésekor és mérlegelésekor, hogy helyénvaló-e a megtartási bónusz Azonosított Személyek számára történő megállapítása, az intézmény legalább a következőket veszi figyelembe:

- a) azok a problémák, amelyek miatt felvetődik annak kockázata, hogy bizonyos munkavállalók az intézmény elhagyása mellett döntenek;
- b) azok az okok, amelyek miatt kritikus jelentőségű, hogy az intézmény megtartsa az adott munkavállalót;
- c) annak következményei, ha a munkavállaló elhagyja az intézményt; és
- d) a megállapított megtartási bónusz összege szükséges és arányos-e az adott munkavállaló megtartásához.

(76) A megtartási bónusznak olyan feltételeken kell alapulnia, amelyek eltérnek a változó javadalmazás más részeire alkalmazott teljesítményfeltételektől, és valamilyen megtartási feltételt és meghatározott teljesítményfeltételeket foglalnak magukban. A megtartási bónusz meghatározott feltételeinek el kell vezetniük a megtartási célkitűzés megvalósulásához (azaz a munkavállaló előre meghatározott időn át vagy egy bizonyos eseményig az intézménynél való megtartásához). A meghatározott teljesítményfeltételeknek olyan feltételeket kell magukban foglalniuk, amelyek összefüggenek azzal a jogos érdekekkel, amely miatt a munkavállalót célszerű megtartani, valamint a munkavállalók magatartásával, és összeegyeztethetőnek kell lenniük a pénzügyi stabilitás követelményeivel. A megtartási bónusz alkalmazása nem vezethet olyan helyzethez, hogy a munkavállaló teljesítménnyel összefüggő változó javadalmazásából és a megtartási bónuszból álló teljes változó javadalmazása ne függjön az egyén és az érintett szervezeti egység teljesítményétől, valamint az intézmény általános eredményességétől.

(77) A megtartási bónusz nem alkalmazható a nem megfelelő teljesítmény vagy az intézmény pénzügyi helyzete miatt ki nem fizetett teljesítményjavadalmazás kompenzálása céljából.

(78) A megtartási bónusz változó javadalmazásnak minősül, és ezért - ha az intézmény azonosított munkavállaló számára állapítja meg - meg kell felelnie a változó javadalmazásra vonatkozó követelményeknek, ideértve a változó és az alapjavadalmazás közötti maximális arányt, az utólagos kockázati kiigazítást, az instrumentumokban történő kifizetést, a halasztást, a megtartást, a malust és a visszakövetelést.

(79) A változó és alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor a megtartási bónuszt változó javadalmazásként kell figyelembe venni. Függetlenül attól, hogy az intézmény a megtartási bónuszt csak a megtartási időszak végén állapítja meg, a megtartási bónuszt a javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámításában az alábbiakban meghatározott módszerek egyikét követve figyelembe kell vennie:

a) a megtartási bónuszt a megtartási időszak egyes éveire vetített éves összegekre bontja, egyenes arányosság alapján. Amennyiben a megtartási időszak pontos hosszát nem lehet előre tudni, az intézménynek az adott helyzet, valamint a megtartási bónusz kifizetésének igazolása céljából megtett intézkedések mérlegelésével kell a megtartási időszakot meghatároznia, és azt megfelelően dokumentálnia kell. Az arány kiszámítása a meghatározott időszakon alapul; vagy

b) a megtartási bónusz teljes összegét abban az évben veszi figyelembe, amelyben teljesül a megtartási feltétel.

II.3.2.7. Nem kötelező nyugdíjuttatás

(80) Az MBH Bank Nyrt. és a Leányvállalatai nem alkalmaznak nyugdíj-jellegű juttatásokat, illetve korai nyugdíjazási rendszert.

II.3.3. Garantált teljesítményjavadalmazás

(81) Garantált teljesítményjavadalmazásnak több formája lehet (ilyen például a garantált bónusz, a belépési bónusz, a csatlakozási bónusz, a minimum bónusz) és nem adható a foglalkoztatás első événél hosszabb időszakra.

II.3.3.1. Belépési Bónusz

(82) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó Jogosult Személyek esetén a Belépési Bónusz kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor, egy évre lehet, az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának utólagos tájékoztatása mellett. A Belépési Bónusz kifizetése egy összegben, Készpénz Juttatás formájában történik.

(83) Az MBH Bank Nyrt. és annak Leányvállalatai a Belépési Bónusz összegét nem vehetik figyelembe az első teljesítménymérési időszakra vonatkozó Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás közötti arány kiszámításakor, továbbá a halasztásra, a visszatartásra, illetve a visszakövetelésre vonatkozó szabályok nem alkalmazandóak.

II.3.3.2. A Kompenzáció

(84) A Kompenzáció a korábbi jogviszonyból történő kivásárlás céljából megállapított eseti javadalmazás, ami – az MBH Bank Nyrt. 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.

(85) Kompenzáció kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor lehet, az MBH Bank Nyrt. 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).

II.3.4. Harmadik féltől kapott juttatások (inszentívák)

(86) A Bankcsoport stratégiai partnerei által nyújtott juttatások részletszabályai külön, az adott inszentívára vonatkozó szabályzatokban kerülnek konkrétan meghatározásra. Az inszentívákat kiírásuk előtt minimum 5 munkanappal egyeztetni kell a Kompenzációs és HR szolgáltatások, a Kontrolling és pénzügyi modellezés, valamint a Compliance és Adatvédelem területtel, különös tekintettel a MIFID2 alapelvek által érintett befektetési termékekre.

II.3.5. Végrekielégítés, versenytilalmi megállapodás

(87) A munkaviszony megszüntetéshez kapcsolódó juttatásokról a munkáltatói jogkört gyakorló – figyelemmel a mindenkori, hatályos Mt.-ben, valamint az intézmény belső szabályzatában foglaltakra – állapodik meg a munkavállalóval. A munkavállaló a munkaszerződésben rögzített összegű végkielegítésre jogosult. A munkavállaló a szerződésben foglalt végkielegítésen felül a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben - az adott megszüntetés összes körülményének ésszerű mérlegelése alapján - további végkielegítésre lehet jogosult különösen, de nem kizárólagosan jogvita elkerülése érdekében, illetve gardening leave esetén.

(88) A végkielegítést (az Mt. 77. §-ában meghatározott kifizetés, a felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések kivételével) teljesítményjavadalomnak kell tekinteni.

(89) Az MNB ajánlásának 147. pontjával összhangban végkielegítésnek kell tekinteni különösen az alábbiakat is:

- a) az intézmény megszünteti a munkavállaló szerződését az intézmény fizetéseképtelenné válása, súlyos válsághelyzetbe kerülése, korai beavatkozási intézkedések alkalmazása, csődje vagy felszámolása miatt;
- b) az intézmény azért mondja fel a munkaviszonyra vonatkozó szerződést, mert részben vagy egészben értékesíteni kívánja azt az üzleti területet, vagy meg kívánja szüntetni vagy csökkenteni akarja azt a tevékenységet, ahol, illetve amelyben a munkavállaló aktívan részt vett;
- c) a lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére az intézmény és a munkavállaló egyezséget köt a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében, amely máskülönben reálisan bírósági keresethez vezethetne.

(90) Az alábbi végkielegítési összegeket a halasztás és az eszközök formájában történő kifizetés szabályai alkalmazása szempontjából, valamint az alap- és teljesítményjavadalom arányának számításakor nem kell figyelembe venni:

- a) a munkajogi szabályok értelmében vagy bírósági határozat nyomán kötelező végkielegítés;
- b) az alábbi esetekben, amennyiben az intézmény bizonyítani tudja a végkielegítés okait és összegének megfelelőségét:
 - ba) a (89) bekezdésben meghatározott esetekben a javadalmazási politikában előre meghatározott általános képlet (87) alapján kiszámított végkielegítés [például kihűlési periódus (cool-off) előírása esetén gardening leave];
 - bb) a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés alkalmazása miatti pótlólagos összegnek megfelelő végkielegítés, amelyet jövőbeli időszakokban fizet ki az intézmény az alapjavadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetne ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna;
- c) a (89) bekezdésben felsorolt, a jelen bekezdés ba) alpontjában meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielegítés, amennyiben az intézmény képes megfelelően alátámasztani a végkielegítés összegének indokoltságát és megfelelőségét.

(91) A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámítása során figyelembe nem vett összeg kiszámításakor abból a tényből, hogy a szerződés versenytilalmi záradékot tartalmaz, nem következik szükségszerűen, hogy a szerződés megszüntetéséért fizetett teljes összeget azért fizeti ki az intézmény, hogy az azonosított munkavállalót kompenzálja azért, mert vállalja, hogy bizonyos időn át nem versenyez. Csak az egyezségnek a

szerződésben kifejezetten a versenytilalmi záradék miatti kompenzációként azonosított összege felelhet meg a (90) bekezdésnek. Amennyiben a versenytilalmi záradék hosszát jogszabály korlátozza, az ezen időkorláton túl teljesített bármely fizetés nem tekinthető „a versenytilalmi záradék ellenében kötött egyezségnek”, és az ezért nem zárható ki a változó és a rögzített összetevők közötti arányból.

II.4. A teljes mértékben rugalmas Javadalmazási Politika elve

(92) Az MBH Bank Nyrt.-nek és Leányvállalatainak a Jogosult Személyek – különösen az Azonosított Személyek - Teljesítményjavadalmazásával kapcsolatban, teljes mértékben rugalmas Javadalmazási Politikával kell rendelkezniük.

(93) A Megítélt Teljesítményjavadalmazás összegének megfelelően igazodnia kell a Jogosult Személy, a szervezeti egység; a Leányvállalat, valamint az MBH Bank Nyrt. teljesítményében bekövetkezett változásokhoz.

(94) Az Alapjavadalmazás összegének kellően magasnak kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye a Teljesítményjavadalmazás akár 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 MBH Bank Nyrt., szervezeti egysége; Leányvállalata vagy a Jogosult Személyek teljesítménye nem tenné lehetővé a Teljesítményjavadalmazás megállapítását.

II.5. Az Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás aránya

(95) A jelen Javadalmazási Politika mind az MBH Bank Nyrt., mind a Leányvállalatok esetében a munkakörök értékéhez igazodó, besoroláson alapuló differenciált jövedelemszintű Teljesítményjavadalmazást határoz meg.

(96) Az Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás összetevőinek megjelölését, valamint ezek arányát az MBH Bank Nyrt., illetve a Leányvállalatok tekintetében az Ösztönzési Szabályzat határozza meg úgy, hogy az mind az MBH Bank Nyrt. mind az MBH Bankcsoport Leányvállalatai esetében megfelelően tükrözze az adott szervezet funkcióját, méretét és összetettségét, és legyen összhangban a versenypiaci tendenciákkal.

(97) A Teljesítményjavadalmazás meghatározása oly módon történik, hogy ösztönözze a Jogosult Személyeket az MBH Bank Nyrt. 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 százalékára csökkentési, illetőleg visszakövetelési szabályok alkalmazandók a jelen Javadalmazási Politikában előírt rendelkezések szerint.

(98) A Teljesítményjavadalmazás aránya a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó egyetlen Jogosult Személy esetében sem haladhatja meg az Alapjavadalmazás 100 százalékát.

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

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

II.6. A Teljesítményjavadalmazás alapelve és módja

(101) 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.

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

(103) A Teljesítményjavadalmazás kifizetése – a jelen Javadalmazási Politikában meghatározott rendelkezések szerint – a Kifizetési Ciklus szerinti esedékesség alapján történik.

III. A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA

III.1. Teljesítményértékelés és a teljesítményjavadalmazás kifizetése

III.1.1. A Keretösszeg megállapítása

(104) A Tárgyévre vonatkozó Keretösszeget az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága határozza meg, az adott Tárgyévre vonatkozó Üzleti Terv keretében, legkésőbb a Tárgyévet megelőző év december 31. napjáig.

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

(106) A Keretösszeg Tárgyévre történő meghatározásakor az MBH Bank Nyrt.-nek mérlegelnie kell a Bankcsoport által ellátott tevékenységekkel összefüggő összes kockázatot, előre látható veszteséget, előre nem látható, becsült veszteséget, valamint stresszhelyzetet.

(107) A Keretösszeg meghatározásakor az MBH Bank Nyrt.-nek figyelembe kell vennie a Jogosult Személyekre alkalmazandó teljes javadalmazás Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás összetevői közötti arányt, az egész MBH Bank Nyrt.-re vonatkozóan meghatározott teljesítmény- és kockázati kritériumokat, az MBH Bank Nyrt. ellenőrzési célkitűzéseit, valamint az MBH Bank Nyrt. 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.

(108) Az Üzleti Tervben meghatározott Keretösszeget úgy kell meghatározni, hogy a Teljesítményjavadalmazáson belül, a Területi ösztönzőre előírányzott rész egyértelműen elkülöníthető legyen.

(109) A III. fejezet további rendelkezéseit a Területi ösztönző tekintetében nem kell alkalmazni.

(110) A Keretösszeget nem lehet a javadalmazási igényeknek való megfelelés céljából megállapítani.

III.1.2. A Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere

(111) A Teljesítményértékelés alapvető előfeltétele, hogy az MBH Bank Nyrt. Tárgyévente meghatározza az MBH Bank

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

(112) A célkitűzések meghatározásához figyelembe kell venni az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatot, a mérlegen belüli és kívüli kockázatokat egyaránt, különbséget téve az MBH Bank Nyrt., a Leányvállalatok, azok üzleti egységei, és a Jogosult Személyek szempontjából releváns kockázatok között.

(113) A célkitűzések meghatározásához a Jogosult Személyekre, az üzleti egységekre, Leányvállalatokra, valamint az MBH Bank Nyrt.-re vonatkozó mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumokat kell megállapítani, beleértve a pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat, valamint a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kritériumokat. E kritériumokat egyéni szinten a Jogosult Személyekkel kötött Célmegállapodások tartalmazzák.

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

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

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

(117) Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazása 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 Teljesítményjavadalmazásnak túlnyomórészt az ellenőrzési célkitűzéseket kell követnie.

III.1.2.1. A Teljesítménymérés elemei az MBH Bankcsoport (MBH Bank Nyrt.) szintjén – a Vállalatértékelési Index:

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

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

(120) A Vállalatértékelési Index adott Tárgyévre vonatkozó célértékének meghatározása az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága által jóváhagyott mindenkori éves Üzleti Terven alapul. A Vállalatértékelési Index adott Tárgyévre vonatkozó célértékéről – a Munkacsoport a Tárgyév március 1. napjáig megküldött javaslata alapján – az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója dönt.

(121) A Kontrolling és pénzügyi modellezés terület a Tárgyév alatt folyamatosan figyelemmel kíséri a Bankcsoport szintű Vállalatértékelési Index alakulását, amely során ha azt észleli, hogy a Vállalatértékelési Index aktuális értéke jelentősen eltér a – jelen Javadalmazási Politika (120) bekezdésében – meghatározott célértéktől, a Munkacsoport értesítésével kezdeményezheti az Előzetes Kockázati Értékelés lefolytatását.

(122) A Munkacsoport javaslata alapján, az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója a Bankcsoport szintű Vállalatértékelési Index adott Tárgyévre vonatkozó célértékét, annak meghatározását követően bekövetkezett olyan jogszabályi változás, és/vagy piaci körülményben beálló olyan változás alapján módosíthatja, amely az MBH Bankcsoport konszolidált eredményére, illetve a kitűzött célérték, vagy az annak alapjául szolgáló Üzleti Terv teljesítésére lényeges befolyást gyakorol.

III.1.2.2. A Teljesítménymérés elemei a Leányvállalatok szintjén:

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

III.1.2.3. A Teljesítménymérés elemei a Jogosult Személyek szintjén

(124) A Javadalmazási Politika hatálya alá vont Jogosult Személyek esetén a Teljesítményértékelés a jelen Javadalmazási Politika III.1.2.1, illetve III.1.2.2 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.

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

(126) Az adott Tárgyévre vonatkozó Célmegállapodások megkötésére legkésőbb az adott Tárgyév február 15. napjáig kerül sor.

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

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

III.1.3. Az Előzetes Kockázati Értékelés

(129) 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 MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója jogosult döntést hozni a Vállalatértékelési Index (indokolt mértékű) módosításáról, vagy amennyiben szükségesnek látja, arányos Teljesítményjavadalmazás alkalmazásáról, ami a Keretösszeg arányos csökkentését vonhatja maga után, beleértve a Teljesítményjavadalmazásra fordítható összeg kifizetésének feltételekhez kötött elhalasztását is (Bankcsoporti, illetve Leányvállalati szintű Előzetes Kockázati Értékelés).

(130) Szervezeti egység, illetve egyéni szinten az Előzetes Kockázati Értékelés a – Teljesítményértékelési Szabályzat szerinti – Célmegállapodásokban meghatározott (szervezeti egységre, illetve az adott Jogosult Személyre meghatározott mennyiségi, illetve minőségi) kritériumrendszer szerint, a Tárgyév során negyedévente történik, amelynek eredménye a Teljesítményértékelés során kerül figyelembe vételre.

(131) Az Előzetes Kockázati Értékelési időszak Bankcsoporti, illetve Leányvállalati szinten a Vállalatértékelési Index Elnök - Vezérigazgató általi meghatározásától, egyéni, illetve szervezeti egység szinten a célmegállapodások megkötésétől kezdődik, és a Teljesítményértékelésig tart.

III.1.4. A Teljesítményjavadalmazás eszközei

(132) A Teljesítményjavadalmazás 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 Teljesítményjavadalmazás rendszerei és folyamata.

III.1.4.1. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyekre vonatkozó szabályok

(133) Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazása főszabály szerint, teljes egészében Készpénz Juttatásból áll. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek esetében a Teljesítményjavadalmazás eszközeit – jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban – az Ösztönzési Szabályzat határozza meg.

(134) Az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának – legkésőbb a Tárgyévet megelőző év december 31. napjáig meghozott – erre irányuló külön határozata alapján, az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazása, vagy annak egy része Instrumentum Alapú Juttatás formájában is biztosítható.

III.1.4.2. Az Azonosított Személyekre vonatkozó szabályok

(135) Az Azonosított Személyek esetén a Teljesítményjavadalmazás 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.

(136) A Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás elemét az MBH Bank Nyrt. által kibocsátott részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum biztosítja. A Teljesítményjavadalmazás instrumentum alapú részét a Leányvállalatok Azonosított Személyként meghatározott személyek részére főszabály szerint az MBH Bank Nyrt. biztosítja.

(137) Arra, hogy az adott Tárgyév tekintetében az Azonosított Személyek Teljesítményjavadalmazásának Instrumentum Alapú Juttatás részét az MBH Bank Nyrt. által kibocsátott részvény, vagy a részvény árfolyamához kötött instrumentum biztosítja, az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának döntése irányadó.

III.1.5. Teljesítményértékelés elvégzése

(138) A Teljesítményértékelés elvégzésére évente egyszer kerül sor, amely az MBH Bank Nyrt. adott Tárgyétet követő év Éves Rendes Közgyűlésével zárul le a jelen Javadalmazási Politika III.1.2 fejezetében meghatározott elvek szerint azzal, hogy az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek esetén a Teljesítményértékelési Szabályzat másként rendelkezhet.

(139) Az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója dönt a Tárgyévi Vállalatértékelési Index célértékének megvalósulásáról, amely döntést az MBH Bank Igazgatósága – a Tárgyétet követő év Éves Rendes Közgyűlését megelőző ülésén –, és a Tárgyétet követő év Éves Rendes Közgyűlése megerősít.

(140) Ha a jelen Javadalmazási Politika (139) bekezdésében meghatározott döntés szerint a Tárgyévi Vállalatértékelési Index nem érte el a Tárgyév vonatkozásában meghatározott célértéket, az adott Tárgyév tekintetében Teljesítményjavadalmazás nem teljesíthető.

(141) Az MBH Bank Nyrt. által foglalkoztatott Jogosult Személyek (kivéve a jelen Javadalmazási Politika (143) bekezdésében meghatározott Jogosult Személyeket) tekintetében, a Teljesítményjavadalmazásra való jogosultságot az éves célkitűzések teljesülése arányában a munkáltatói jogkörében az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója – a Teljesítményértékelési Szabályzatban meghatározott eljárásrend alapján – állapítja meg (Teljesítményértékelés).

(142) A Leányvállalatok által foglalkoztatott Jogosult Személyek tekintetében a Teljesítményjavadalmazásra való jogosultságot a Tárgyévre vonatkozó célkitűzések teljesülése arányában a munkáltatói jogkört gyakorló testület/vezető javaslata alapján, a Leányvállalat tekintetében a tulajdonosi jogokat gyakorló legfőbb szerv állapítja meg, a Teljesítményértékelési Szabályzatban meghatározott eljárásrend alapján (Teljesítményértékelés), melyet az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága legkésőbb a Tárgyétet követő év Éves Rendes Közgyűlését megelőző Igazgatósági ülésén jóváhagy.

(143) Az MBH Bank Nyrt. Elnök – Vezérigazgatója tekintetében a Teljesítményjavadalmazásra való jogosultságot az éves célkitűzések teljesülése arányában az Igazgatóság – a Tárgyétet követő év Éves Rendes Közgyűlését megelőző Igazgatósági ülésén – és a Felügyelőbizottság – a Tárgyétet követő év Éves Rendes Közgyűlését megelőző Felügyelőbizottsági ülésén – kialakított véleményének ismeretében az MBH Bank Nyrt. Tárgyétet követő év Éves Rendes Közgyűlése állapítja meg (Teljesítményértékelés). A Közgyűlés jelen pont szerinti döntését a Javadalmazási Bizottság készíti elő.

(144) A Teljesítményértékelés jelen Javadalmazási Politika (141), (142), illetve (143) bekezdésében meghatározott teljesítését követően a Teljesítményértékelés eredményeit alapul véve – az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott módon – meghatározásra kerül a Jogosult személyek Megítélt Teljesítményjavadalmazás összege.

III.1.6. A Teljesítményjavadalmazás kifizetése

III.1.6.1. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazásának teljesítése

(145) Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazása – jelen Javadalmazási Politika (134) bekezdésében meghatározott esetet kivéve – teljes egészében Készpénz Juttatásból áll.

(146) 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 Tárgyétet követő év június 30. napjáig.

(147) 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.

III.1.6.2. Az Azonosított Személyek Teljesítményjavadalmazásának teljesítése

(148) Az Azonosított Személyek Teljesítményjavadalmazás Készpénz Juttatás része készpénzben, Instrumentum Alapú Juttatás része – az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának erre irányuló döntése alapján – instrumentum vagy készpénz formájában is teljesíthető. Az intézmény biztosítani köteles, hogy az instrumentumban odaítélt változó javadalmazás megszolgáltatásakor a rendelkezésre álljanak az odaítélt instrumentumok. Az intézmény dönthet úgy, hogy a halasztási időszak alatt nem tartja az instrumentumokat, ebben az esetben figyelembe kell vennie a vonatkozó piaci kockázatokat.

(149) Abban az esetben, ha az Instrumentum Alapú Juttatás készpénz formájában kerül teljesítésre, az MBH Bank Nyrt. gondoskodik az Instrumentum Alapú Juttatás alapjául szolgáló részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum készpénzre történő átváltásáról, annak (150) bekezdése szerinti darabszámának meghatározását követően.

(150) Az Instrumentum Alapú Juttatásra felhasználható részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum egyénekre lebontott darabszámát

- a Megítélt Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás része forintban kifejezett értékének,
- az Instrumentum Alapú Juttatás alapjául szolgáló részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum, az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója által megállapított piaci értékének, és
- amennyiben van ilyen, a részvényhez/részvény árfolyamához kötött instrumentumhoz kapcsolódó ellenértéknek figyelembevételével kell meghatározni úgy, hogy az biztosítsa a Jogosult Személy Megítélt Teljesítményjavadalmazásának Instrumentum Alapú Juttatás részét.

(151) A (150) bekezdésében meghatározott részvény darabszám a Tárgyévre vonatkozó Teljesítményjavadalmazás teljes Kifizetési Ciklusára megfelelően irányadó, a jelen Javadalmazási Politika (159) bekezdésében meghatározottak figyelembevételével.

(152) Az Instrumentum Alapú Juttatást biztosító MBH Bank Nyrt. részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum darabszámának meghatározásához figyelembe veendő piaci érték az MBH Bank Nyrt. törzsrészvényeinek a Budapesti Értéktőzsdén a Tárgyévet követő év Éves Rendes Közgyűlés napját megelőző 210. naptól az Éves Rendes Közgyűlés napját megelőző 30. napig (e napokat is beleértve) tartó intervallum alatti forgalommal súlyozott átlagára. A Felügyelőbizottság a forgalommal súlyozott átlagárról vagy amennyiben a megjelölt időszak alatt kevesebb, mint harminchat ügyletre került sor a Részvények piaci értéke meghatározásának alábbiak szerinti módjáról a Tárgyévet követő év Éves Rendes Közgyűlés napját megelőző 29. napjáig dönt.

(153) A Felügyelőbizottság jelen bekezdés szerinti döntését követően, a Részvények piaci értékét – amennyiben a megjelölt időszak alatt kevesebb, mint harminchat ügyletre került sor - a Pénzügyekért felelős Vezérigazgató-helyettesi terület javaslata alapján az MBH Bank Elnök-Vezérigazgatója hagyja jóvá. A Pénzügyekért felelős Vezérigazgató-helyettes javaslatát a Munkacsoporttal egyeztetve és egy független értékelő (a továbbiakban **Szakértő**) előzetes véleménye alapján teszi meg azzal, hogy a Szakértőt az MBH Bank és az MRP Szervezet közösen jelöli ki. Az Instrumentum Alapú Juttatást biztosító részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum darabszámáról az érintett Jogosult Személyeket a jóváhagyás alapján a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettesi terület írásban értesíti Tárgyévet követő évben az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatójának (150) bekezdése szerinti döntésének napját követő 5 napon belül.

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

(155) 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.

(156) A Megítélt Teljesítményjavadalmazás első (nem halasztott) részének (főszabályként a Megítélt Teljesítményjavadalmazás 40%-ának) elszámolására az alábbiak szerint kerül sor:

- a) a Készpénz Juttatás elszámolására legkésőbb a Tárgyévet követő év június 30. napjáig kerül sor, a Teljesítményjavadalmazás kifizetését a Munkáltató teljesíti,
- b) az Instrumentum Alapú Juttatás esetében az első (nem halasztott) rész 50%-az egy évre visszatartásra kerül, az elszámolásra az értékelte Tárgyévet követő első és második évben legkésőbb az elszámolás évének június 30. napjáig kerül sor.

(157) Az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatójának, Vezérigazgató-helyetteseinek, illetve az Igazgatóság további Tagjainak Megítélt Teljesítményjavadalmazása kivételével, a Megítélt Teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a Kifizetési Ciklus szerinti halasztás időtartama 4 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke

- a jelen Javadalmazási Politika (154) bekezdésében meghatározott 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (15%; 15%; 15%; 15%) kerül megállapításra,
 - a jelen Javadalmazási Politika (155) bekezdésében meghatározott 40%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (10%; 10%; 10%; 10%) kerül megállapításra,
- továbbá mind a nem halasztott (rövid távú), mind a halasztott kifizetés 50-50%-ban Készpénz Juttatás, illetőleg Instrumentum Alapú Juttatás.

(158) Az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója, Vezérigazgató-helyettesei, illetve az Igazgatóság további Tagjai tekintetében a Megítélt Teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a Kifizetési Ciklus szerinti halasztás időtartama 5 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke

- a jelen Javadalmazási Politika (154) bekezdésében meghatározott 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (12%; 12%; 12%; 12%; 12%) kerül megállapításra,
 - a jelen Javadalmazási Politika (155) bekezdésében meghatározott 40%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (8%; 8%; 8%; 8%; 8%) kerül megállapításra,
- továbbá mind a nem halasztott (rövid távú), mind a halasztott kifizetés 50-50%-ban Készpénz Juttatás, illetőleg Instrumentum Alapú Juttatás.

(159) A Megítélt Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás visszatartott, illetve a Kifizetési Ciklus adott esedékességi éve szerinti halasztott részeként teljesítendő részvény/részvényárfolyamhoz kötött instrumentum piaci értékének változásából eredő előnyök az Azonosított Személy oldalán merülnek fel. Az Azonosított Személy, az Instrumentum Alapú Juttatásként meghatározott részvény/részvényárfolyamhoz kötött instrumentum piaci értékének emelkedése esetén nem tarthat igényt azon értéknövekedésre, amely a Megítélt Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás része – jelen Javadalmazási Politika (152) - (153) bekezdése szerinti piaci árfolyam szerint meghatározott – értékének 115%-át meghaladja.

(160) A Teljesítményértékelés lezárultától kezdődően a halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell, időközben bekövetkező olyan hatásokat, amelyek az Azonosított Személy Tárgyévi tevékenységére vezethetők vissza, és azok függvényében a nem halasztott és halasztott módon kifizetésre kerülő Megítélt Teljesítményjavadalmazása összegét szükség esetén – Utólagos Kockázati Értékelés keretében – csökkenteni kell.

(161) Utólagos Kockázati Értékelésre a Megítélt Teljesítményjavadalmazás nem halasztott része tekintetében csak akkor kerülhet sor, ha

- az okot adó körülmény a Teljesítményértékelés lezárulta és a Megítélt Teljesítményjavadalmazás nem halasztott részének kifizetése között jutott a Munkacsoport tudomására;
- az okot adó körülmény alapján a Teljesítményjavadalmazás összegének csökkentése/megvonása indokolt; és
- amely esetben a jelen Javadalmazási Politika (165) és (166) bekezdésében foglalt szabályokat megfelelően alkalmazni kell.

(162) A halasztott részletek kifizetésére – a Kifizetési Ciklus minden esedékességi évében – Utólagos Kockázati Értékelés lefolytatását követően kerülhet sor.

(163) Az Utólagos Kockázati Értékelés keretében

- az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója
 - a prudens működést vizsgáló kritériumok értékei alapján Bankcsoporti szinten dönt a Kifizetési Ciklus szerint esedékes halasztott részlet kifizethetőségéről. A kifizethetőség – mennyiségi – feltétele, hogy az adott esedékességi évre vonatkozó tőke megfelelési mutató (CAR) értéke elérje a szabályozói minimum szintet;
 - értékeli a Bankcsoport, a Leányvállalatok, illetve a szervezeti egységek szintjén esetlegesen – a Tárgyévvel kapcsolatosan – felmerülő kockázatokat, továbbá
- az Azonosított Személy tekintetében a Munkacsoport értékeli az Azonosított Személy Tárgyévi tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatokat, az alábbi kritériumok alapján:
 - a) a jogviszonyból fakadó köteleességek teljesítése,
 - b) a tevékenységre vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok, vezetői szabályzatok, érvényes szakmai előírások betartása, valamint
 - c) az Azonosított Személy vezetői magatartásával szemben támasztott munkáltatói elvárások betartása.

(164) Amennyiben az Azonosított Személy tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatok értékelése alapján nem merül fel olyan körülmény, amelynek következtében az Azonosított Személy Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentése (legvégső esetben teljes megvonása) szükséges, az Azonosított Személy tekintetében a Munkacsoport nem tesz javaslatot az Utólagos Kockázati Értékelésre.

(165) 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 Munkacsoportot vezető Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi év március 1. napjáig megküldött javaslatával köteles értesíteni az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatóját. Az MBH Bank Nyrt. Elnök -

Vezérigazgatója a Kifizetési Ciklus adott esedékességi évében – az Azonosított Személy tekintetében a Munkacsoport megállapításai alapulvételével – dönt az Azonosított Személy Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentéséről (legvégső esetben teljes megvonásáról).

(166) Az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének – az Utólagos Kockázati Értékelés keretében történő – csökkentéséről (legvégső esetben teljes megvonásáról) a Kifizetési Ciklus adott esedékességi évének Éves Rendes Közgyűlése jogosult dönteni. A Közgyűlés jelen pont szerinti döntését a Javadalmazási Bizottság a Kifizetési Ciklus adott esedékességi évének Éves Rendes Közgyűlését megelőző ülésén készíti elő.

(167) Az MBH Bank Nyrt. Elnök - 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 nem halasztott és – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részét.

(168) A Kifizetési Ciklus szerinti Utólagos Kockázati Értékelésről, – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részére való jogosultságról, és annak mértékéről – a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettesi terület írásban értesíti az érintett Azonosított Személyeket.

(169) 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.

(170) 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).

(171) A Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás részével összefüggő jogok gyakorlására minden esetben – a jelen Javadalmazási Politika III.2 fejezetében meghatározott – tilalmak (így különösen ügyletkötési tilalom) betartása, továbbá valamennyi kapcsolódó kötelezettség teljesítése mellett kerülhet sor.

(172) A halasztott kifizetés és az eszközökben való javadalmazás követelményei alól mentesítés alkalmazható azokra a kifizetésekre, amelyek olyan munkavállalók részére történnek, akiknek éves teljesítményjavadalmazása nem haladja meg a 17.500.000 Ft-ot (tizenhétmillió-ötszázezer forintot), és a teljesítményjavadalmazás a munkavállaló teljes éves javadalmazásának legfeljebb egyharmadát teszi ki. A visszakövetelés szabályai a mentesített kifizetések esetében is megfelelően irányadók.

III.1.7. Visszakövetelési szabályok

(173) Abban az esetben, ha a Jogosult Személy

- a) a Bankcsoporttaggal kapcsolatos vagy annak működését érintő bűncselekményt követett el,
- b) az általa elvégzett feladatkörrel és felelősségi körrel kapcsolatban álló –bűncselekménynek nem minősülő – kötelezettségszegése, súlyos mulasztása, visszaélése, hiányossága esetében (különösen akkor, amennyiben a Jogosult Személy cselekménye az MBH Bank Nyrt. vagy annak Leányvállalata hitelességét

és/vagy profitabilitását jelentős mértékben rontotta),

- c) részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely Jelentős Pénzügyi Veszteséget okozott, vagy
- d) nem felel meg az alkalmasságra és megfelelőségre vonatkozó elvárásoknak,

a Megítélt Teljesítményjavadalmazása még nem teljesített részére való jogosultsága megszűnik, továbbá az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója – a jelen Javadalmazási Politika (165) bekezdésében meghatározott eljárás szerint – jogosult dönteni a visszakövetelésre okot adó körülménnyel érintett időszakra vonatkozóan, az érintett Jogosult Személy részére elszámolt/kifizetett Teljesítményjavadalmazás visszakövetelése tekintetében.

(174) Az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója Teljesítményjavadalmazásának – jelen Javadalmazási Politika (173) bekezdése szerinti – visszaköveteléséről az MBH Bank Nyrt. Közgyűlése jogosult dönteni.

(175) Amennyiben a Jogosult Személy Teljesítményjavadalmazása alapjául szolgáló jogviszonya megszűnik, de a jelen Javadalmazási Politika (173) bekezdésében meghatározott ok a jogviszony megszűnését követően jut a jelen Javadalmazási Politika (173) bekezdésében meghatározott illetékes szerv tudomására, úgy a jelen Javadalmazási Politika (173) bekezdésében meghatározott szankciók megfelelően alkalmazandók azzal, hogy a Teljesítményjavadalmazás nem követelhető vissza, a Teljesítményjavadalmazás Jogosult Személynek történő maradéktalan teljesítését követő 1 évet követően.

III.2. Tilalmak

III.2.1. Egyéni fedezet

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

(177) A Teljesítményértékelés lefelé történő kiigazításának tekintendő különösen:

- a) az Előzetes Kockázati Értékelés;
- b) a Teljesítményértékelés;
- c) a jelen Javadalmazási Politika (159) bekezdése szerinti maximalizálás;
- d) az Utólagos Kockázati Értékelés; illetve
- e) a visszakövetelésre vonatkozó szabályok alkalmazása

következtében a Teljesítményjavadalmazás összegében bekövetkező értékcsökkenés.

(178) Jelen fejezet tekintetében a Jelen Javadalmazási Politika (177) bekezdésében meghatározott kiigazításokat együttesen csökkentő kiigazításnak (a továbbiakban: **Csökkentő Kiigazítás**) kell nevezni.

(179) Az MBH Bank Nyrt. 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.

(180) 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 MBH Bank Nyrt.-vel/Leányvállalattal, továbbá az alábbi feltételek bármelyike teljesül:

- a) a szerződés a harmadik fél vagy az MBH Bank Nyrt./Leányvállalat számára közvetlen vagy közvetett

kifizetések teljesítését írja elő a Jogosult Személy részére, amely kifizetések kötődnek ahhoz az összeghez, amellyel a Csökkentő Kiigazítás során a Jogosult Személy Teljesítményjavadalmazását csökkentették, vagy azzal arányosak;

- b) 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.

(181) 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.

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

(183) Az MBH Bank Nyrt.-nek, illetve a Leányvállalatoknak eredményes intézkedéseket kell tennie annak biztosítása érdekében, hogy a Jogosult Személyek megfeleljenek a jelen Javadalmazási Politika III.2.1 alfejezet követelményeinek.

(184) Az MBH Bank Nyrt. Belső Ellenőrzés területe szűrőpróbaszerű vizsgálatokat végez a nyilatkozatnak a belső pénz- és értékpapírszámlák vonatkozásában történő megfeleléssel kapcsolatban. A véletlenszerű ellenőrzések a Jogosult Személyek belső pénz- és értékpapírszámláira terjednek ki. A Jogosult Személyek továbbá kötelesek más intézménynél meglévő bármilyen további pénz- és értékpapírszámlájuk MBH Bank Nyrt. felé történő bejelentésére a számla létesítését követően haladéktalanul, de legkésőbb 15 napon belül.

III.2.2. Kijátszás

(185) Az MBH Bank Nyrt., illetve valamennyi Leányvállalat köteles biztosítani, hogy a Teljesítményjavadalmazást nem olyan eszközökkel vagy módszerekkel fizetik ki, amelyek célja a Jogosult Személyek javadalmazására vonatkozó jogszabályi követelmények vagy jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megsértése, vagy amelyek az ilyen követelmények/rendekezesek megsértéséhez vezetnek. Ide tartoznak az MBH Bank Nyrt./Leányvállalat és harmadik felek közötti olyan megállapodások tilalma, amelyekhez a Jogosult Személynek pénzügyi vagy személyes érdeke fűződik.

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

(187) Az MBH Bank Nyrt. biztosítja, hogy a teljesítmény mérésére alkalmazott módszereket megfelelően ellenőrzi a megállapítási kritériumok manipulálásának megelőzése érdekében.

(188) Az MBH Bank Nyrt./Leányvállalat nem nyújthat kártérítést a Teljesítményjavadalmazás esetleges csökkentése vagy átszervezése esetén, beleértve a rendezési és szanalási intézkedésekkel vagy egyéb kivételes kormányzati beavatkozással összefüggésben, a későbbi években vagy egyéb kifizetések, eszközök vagy módszerek révén nyújtott kártérítéseket.

(189) Az MBH bank Nyrt./Leányvállalat nem hozhat létre csoportstruktúrákat vagy offshore jogalanyokat, vagy az MBH bank Nyrt./Leányvállalat nevében eljáró személyekkel kötött szerződéseket az Azonosítási Eljárás eredményének

manipulálása, valamint az azokra a személyekre vonatkozó javadalmazási követelmények kijátszása érdekében, akikre ezek a követelmények egyébként alkalmazandók lennének.

(190) Amennyiben a javadalmazás a jelen Javadalmazási Politika (56) bekezdése szerint Alapjavadalmazás, de azt instrumentumok formájában fizetik ki, az MBH bank Nyrt. mérlegeli, hogy a felhasznált instrumentumok a javadalmazás fix összetevőjét a javadalmazás teljesítmény alapú, változó összetevőjévé változtatják-e az MBH Bank Nyrt. teljesítményével való összefüggés megteremtése révén. Az Alapjavadalmazás részeként az MBH Bank Nyrt. nem használhat fel pénzügyi instrumentumokat a Teljesítményjavadalmazásra vonatkozó követelmények kijátszására, továbbá a felhasznált instrumentumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást.

III.3. A Teljesítményjavadalmazás alapjául szolgáló jogviszonnyal kapcsolatos változások, a Teljesítményjavadalmazásra való jogosultság megszűnése

III.3.1. A Teljesítményjavadalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei

(191) 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.

III.3.2. A munkaviszony keretében kapott Teljesítményjavadalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei

(192) A jelen Javadalmazási Politika (192) – (200) bekezdésének rendelkezései azon Jogosult Személyek tekintetében alkalmazandóak, akik javadalmazásra munkaviszony alapján jogosultak. (a továbbiakban: **Munkavállaló**)

(193) Jelen Javadalmazási Politika (192) – (200) bekezdésének rendelkezéseit a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó azon Jogosult Személyek tekintetében – akik az MBH Bank Nyrt.-vel/Leányvállalatával munkaviszonytól eltérő jogviszonyban állnak – megfelelően alkalmazni kell.

(194) 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)).

III.3.3. A Teljesítményjavadalmazás még nem esedékes, halasztott részleté(i)re való jogosultság elvesztése

(195) 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.

(196) A jelen Javadalmazási Politika (194) - (195) bekezdéseitől érvényesen az érintett személy hosszabb távú teljesítményének mérlegelése mellett, kivételes teljesítmény esetén – a munkáltatói jogkört gyakorló testület/vezető javaslata alapján – az MBH Bank Nyrt. Elnök – Vezérigazgatója, az Elnök - Vezérigazgató esetében az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottságának javaslata alapján az MBH Bank Nyrt. Közgyűlésének döntése alapján lehet eltérni.

(197) A három évnél rövidebb határozott idejű munkaviszony megszűnése esetén a Teljesítményjavadalmazás munkaviszony megszűnésekor, az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója határozhat a Teljesítményjavadalmazás egy összegben történő kifizetéséről.

III.3.4. A munkaviszonyban bekövetkezett változások esetén a Teljesítményjavadalmazás időarányos kezelésére vonatkozó szabályok

(198) Az időarányos Teljesítményjavadalmazás elszámolása az általános szabályok szerint történik azzal, hogy amennyiben a munkaviszony a Tárgyév alatt 6 hónapnál rövidebb, aktív állományban eltöltött ideig áll fenn, akkor a Jogosult személyt – amennyiben az MBH Bank eltérően nem rendelkezik – nem illeti meg Teljesítményjavadalmazás.

(199) A jelen Javadalmazási Politika (198) bekezdésével 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 megszüntetés,

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

IV. A JAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDTETÉSE

IV.1. Fő felelősségek, hatáskörök

IV.1.1. A hatáskörmegosztás alapelve

(201) A jelen Javadalmazási Politika elveit az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága fogadja el és vizsgálja felül, az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – az MBH Bank Nyrt. Belső Ellenőrzés területe ellenőriz.

IV.1.2. A Felügyelőbizottság

(202) A Felügyelőbizottság felelős az intézmény Javadalmazási Politikájának és mellékleteinek elfogadásáért, fenntartásáért, módosításáért, valamint a Javadalmazási Politika végrehajtásának felügyeletéért, annak teljes körű és rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében. A Felügyelőbizottság 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.

(203) A Felügyelőbizottságnak biztosítania kell, hogy a jelen Javadalmazási Politikát megfelelően végrehajtják, továbbá azokat az MBH Bank Nyrt. átfogó vállalatirányítási keretrendszeréhez, vállalati kultúrájához, kockázatvállalási hajlandóságához, valamint a kapcsolódó irányítási folyamatokhoz igazítják.

(204) Az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága a Javadalmazási Politika kialakításába bevonja az MBH Bank Nyrt. minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területét, így különösen a Humán erőforrásért felelős vezérigazgató-helyettesi területet, a Jogi területet, a Vállalati szintű Kockázatkezelést, a Kontrolling és pénzügyi modellezés területet, a Pénzügy és Riporting területet, a Compliance és Adatvédelem területet, valamint a Belső Ellenőrzés területet.

(205) A Javadalmazási Politikával összefüggő azon javaslatokat, amelyről az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága jogosult dönteni, az MBH Bank Nyrt. Munkacsoportja készíti elő az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága részére, amely testület – a Javadalmazási Bizottság előzetes véleményezését követően – annak figyelembevételével módosíthatja a jelen Javadalmazási Politikát, azzal, hogy a módosításról az MBH Bankcsoport valamennyi Leányvállalatát haladéktalanul, illetve az MBH Bank Nyrt. soron következő Közgyűlésén a tulajdonosokat is tájékoztatni szükséges.

(206) 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.

IV.1.3. Irányítási funkció - Igazgatóság

(207) Az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága felel a Javadalmazási Politika végrehajtásáért, továbbá az Elnök - Vezérigazgató a jelen Javadalmazási Politika megfelelő, és hatékony végrehajtása érdekében, a jelen Javadalmazási Politikában meghatározott többletjogosítványokkal rendelkezik. Az MBH Bank Nyrt. 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.

IV.1.4. Javadalmazási Bizottság

(208) A Hpt. 117. § (6) bekezdésben foglaltak alapján az MBH Bank Nyrt.-nél Javadalmazási Bizottság működik.

(209) A Javadalmazási Bizottság elnökből és két tagból áll. A Javadalmazási Bizottság tagjai azok az MBH Bank Nyrt.-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 MBH Bank Nyrt.-vel, akkor a Javadalmazási Bizottságban a Felügyelőbizottság független tagjai is választhatók.

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

(211) A Javadalmazási Bizottság feladata különösen az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottságának – jelen Javadalmazási Politika szerinti – döntései előkészítése, továbbá eljár a Kontrollfunkciót ellátó Azonosított Személyek javadalmazásának meghatározásakor, illetve a Kontrollfunkciót ellátó valamennyi Jogosult Személy javadalmazását közvetlenül felügyeli.

IV.1.5. Összeférhetetlenség

(212) A Javadalmazási Politikával és a Javadalmazási Politika alapján meghatározott javadalmazással kapcsolatos összeférhetetlenségeket azonosítani és megfelelő módon mérsékelni kell. A jelen Javadalmazási Politika biztosítja, hogy

nem merül fel jelentős összeférhetetlenség az ellenőrzési funkciókat betöltő személyek vonatkozásában.

(213) Az MBH Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának nem lehetnek tagjai az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának azon tagjai, akik az MBH Bank Nyrt.-ben, vagy a Bankcsoport Leányvállalatában szervezeti egység vezetését látják el.

(214) Az MBH Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának tagja köteles a Javadalmazási Bizottság elnökének és az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottságának egyidejűleg haladéktalanul, de legkésőbb az összeférhetetlenségi ok felmerülésétől számított 15 napon belül jelezni, ha vele szemben összeférhetetlenségi ok merülne fel. Az MBH Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának tagja az összeférhetetlenségi ok keletkezésétől kezdődően a Javadalmazási Bizottság hatáskörébe tartozó ügyben nem járhat el, a Javadalmazási Bizottság nevében tett jognyilatkozata hatálytalan.

IV.1.6. Belső Ellenőrzés terület

(215) A Belső Ellenőrzés terület elvégzi a Javadalmazási Politika érvényesülése témakörben, a Hpt. alapján kötelezően elvégzendő éves belső ellenőrzési vizsgálatot, amelynek eredményéről jelentést készít.

(216) A Belső Ellenőrzés terület – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – eljár a Munkacsoport tagjaként, továbbá a Munkacsoport figyelembe veszi a Belső Ellenőrzés terület – jelen Javadalmazási Politika (215) bekezdésében meghatározott – jelentését.

IV.1.7. Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettesi terület

(217) A Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettesi terület 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 MBH Bank Nyrt. számára szükséges személyeket, hanem biztosítja, hogy a Javadalmazási Politika az MBH Bank Nyrt. kockázati profiljához igazodjon.

(218) A Javadalmazási Bizottság iránymutatásai alapján a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettesi terület részt vesz a Javadalmazási Politika előkészítésében, illetve a Javadalmazási Politikában meghatározott feladatok végrehajtásában.

(219) A jelen Javadalmazási Politikát a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes irányításával működő Munkacsoport készítette el, illetve a Munkacsoport a jelen Javadalmazási Politika IV.2 alfejezete alapján részt vesz az Éves Rendes Felülvizsgálatban.

IV.1.8. Jogi terület

(220) A Jogi terület 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.

(221) A Jogi terület – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában.

IV.1.9. Vállalati szintű kockázatkezelés

(222) A Vállalati szintű Kockázatkezelés közreműködik az Azonosított Személyek meghatározásában, illetve – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában.

(223) A Vállalati szintű Kockázatkezelés az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében, a Tárgyétet megelőző év október 31.

napjái felülvizsgálja a jelen Javadalmazási Politika 1/A. számú mellékletét (Leányvállalatok kockázati értékelése) és mennyiben az szükséges, javaslatát megküldi a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettesnek.

IV.1.10. Compliance és Adatvédelem terület

(224) A Compliance és Adatvédelem terület elemzi, hogy a Javadalmazási Politika milyen hatást gyakorol az MBH Bank Nyrt. jogszabályoknak, szabályzatoknak, belső politikáknak, valamint kockázati kultúrájának való megfelelésére, továbbá – amennyiben szükséges – jelenti az összes azonosított megfelelési kockázatot és a követelményektől való eltéréseket a Munkacsoport számára.

(225) A Compliance és Adatvédelem terület – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában, illetve amennyiben az a jelen Javadalmazási Politika megfelelő alkalmazása érdekében szükséges, segítséget nyújt etikai és összeférhetetlenségi kérdésekben a Belső Ellenőrzés területnek.

IV.1.11. Kontrolling és pénzügyi modellezés terület

(226) A Kontrolling és pénzügyi modellezés terület – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában, illetve a jelen Javadalmazási Politika megfelelő végrehajtása érdekében a Tárgyév folyamán folyamatosan figyelemmel kíséri a Vállalatértékelési Indexet alakulását.

IV.1.12. Kockázatvállalási- és kockázatkezelési Bizottság

(227) A Kockázatvállalási- és kockázatkezelési Bizottság az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében vizsgálja a jelen Javadalmazási Politikát abból a szempontból, hogy a kialakított javadalmazási rendszer ösztönző elemei megfelelően figyelembe veszik-e az MBH Bank Nyrt. kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét, illetve a bevételek valószínűségét és ütemezését.

IV.1.13. Pénzügy és Riporting terület

(228) A Pénzügy és Riporting terület – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában, illetve a jelen Javadalmazási Politika megfelelő végrehajtása érdekében javaslatot tesz a jelen Javadalmazási Politika (150) bekezdése szerinti piaci értékre.

IV.1.14. Egyéb rendelkezések

(229) Az MBH Bank Nyrt.-nél olyan Javadalmazási Bizottság működik, amelynek tevékenysége és hatásköre a teljes Bankcsoportra kiterjed. Amennyiben a Bankcsoporttag Leányvállalatok a Hpt. vonatkozó előírásainak megfelelően önálló javadalmazási bizottság felállítására kötelesek, úgy az így felállított javadalmazási bizottságok működésük során az MBH Bank Nyrt.-nél működő Javadalmazási bizottsággal összhangban kötelesek eljárni. 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.

(230) 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 a számvitelről szóló 2000. évi C. törvénynek a bizonylatok megőrzésére vonatkozó előírása szerinti időtartamig meg kell őrizni.

(231) A Felügyelőbizottságnak, az Igazgatóságnak, illetve a Javadalmazási Bizottságnak és a Kockázatvállalási-kockázatkezelési 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.

(232) A Munkacsoportot vezető Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes tájékoztatja a Munkacsoport tagjait a Munkacsoport által elkészített javaslatokról, meghozott végső döntésekről a szokásos, tájékoztatásra szolgáló eszköz használatával.

IV.2. A Javadalmazási Politika Felülvizsgálata

IV.2.1. A Javadalmazási Politika Éves Rendes Felülvizsgálata

(233) A Felügyelőbizottságnak és a Javadalmazási Bizottságnak biztosítania kell, hogy az MBH Bank Nyrt. Javadalmazási Politikáját az Éves Rendes Felülvizsgálatnak alávevessék.

(234) A Belső Ellenőrzés terület 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 Tárgyévut megelőző év szeptember 15. napjáig.

(235) A Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében (figyelembe véve a Belső Ellenőrzés terület – jelen Javadalmazási Politika (234) bekezdése szerinti – vizsgálati jelentését, illetve az MBH Bank Nyrt. 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 CRD 141. cikkével, valamint nem korlátozzák az MBH Bank Nyrt.-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.

(236) A Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes a Munkacsoport felülvizsgálati megállapításairól előterjesztést készít, amely – amennyiben az szükségesnek mutatkozik – magába foglalja a jelen Javadalmazási Politikára vonatkozó módosítási javaslatot, amelyet megküld az MBH Bank Nyrt. Management Committee részére.

(237) Az MBH Bank Nyrt. Management Committee megvizsgálja a Munkacsoport előterjesztését, és az általa – a Tárgyévut megelőző év november hónap utolsó Management Committee ülésén– elfogadott Munkacsoporti előterjesztést megküldi az MBH Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának, Igazgatóságának és Felügyelőbizottságának.

(238) Az MBH Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottsága, az általa, valamint a Kockázatvállalási és-kockázatkezelési Bizottság

és az Audit Bizottság által véleményezett Munkacsoporti előterjesztést az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága és Felügyelőbizottsága rendelkezésére bocsátja. Ezt követően az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága – a Tárgyétet megelőző év utolsó Felügyelőbizottság ülését megelőző Igazgatósági ülésén – elfogadja a Munkacsoport előterjesztését (a Javadalmazási Bizottság véleményét is figyelembe véve), amelyek alapján az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága – a Tárgyétet megelőző év utolsó Felügyelőbizottság ülésén – dönt a Javadalmazási Politika változtatás nélküli fenntartásáról, vagy amennyiben indokolt, módosítja a jelen Javadalmazási Politikát.

(239) Az Éves Rendes Felülvizsgálatot legkésőbb a Tárgyétet megelőző év utolsó Felügyelőbizottsági ülés napjáig kell lefolytatni.

(240) A Bankcsoporton belül a Leányvállalatok az MBH Bank Nyrt. 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 felügyelőbizottsága számára.

(241) Az MBH Bank Nyrt.-nek elegendő forrással kell rendelkeznie az Éves Rendes Felülvizsgálat elvégzésére. Képesítéssel rendelkező és független külső tanácsadók kiegészíthetik és támogatják az MBH Bank Nyrt.-t az ilyen feladatok elvégzésében.

(242) Az Éves Rendes Felülvizsgálat eredményét, valamint a Javadalmazási Politika alkalmazására vonatkozó egyéb vizsgálatok eredményeit a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes a szokásos, tájékoztatásra szolgáló eszköz használatával hozzáférhetővé teszi minden, a Javadalmazási Politika kidolgozásában, alkalmazásában és felülvizsgálatában érintett vezető és szervezeti egység számára.

(243) Az elvégzett Éves Rendes Felülvizsgálat, valamint a megállapított esetleges hiányosságok helyreállítására szolgáló intézkedések eredményeit vagy a Munkacsoport által készített írásbeli javaslatokat, a Felügyelőbizottság ülésein készült jegyzőkönyvek formájában dokumentálni kell és azokat a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes a szokásos, tájékoztatásra szolgáló eszköz használatával az Igazgatóság, valamint a Munkacsoport tagjainak rendelkezésére kell bocsátani.

(244) Az Éves Rendes Felülvizsgálat lefolytatására vonatkozó részletes szabályokat az MBH Bank Nyrt. Folyamatszabályzata tartalmazza.

IV.2.2. A Javadalmazási Politika eseti felülvizsgálata

(245) Amennyiben az a Tárgyév folyamán szükségessé válik, az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága – a jelen Javadalmazási Politika IV.2.1 alfejezetében meghatározott eljárásrend alapján – a Tárgyév során bármikor módosíthatja a jelen Javadalmazási Politikát.

IV.3. Közzétételre vonatkozó rendelkezések

IV.3.1. Nyilvánosságra hozatal

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

(247) Az MBH Bank Nyrt. ismerteti a Javadalmazási Politika bármilyen jelentős változását, beleértve azok

hatálybalépésének időpontját, a teljes javadalmazás Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás összetevőjére gyakorolt hatását, valamint a Javadalmazási Politika meghatározására irányuló irányítási folyamatot.

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

IV.3.2. Belső átláthatóság

(248) Az MBH Bank Nyrt. a Javadalmazási Politikát szervezetén belül, a munkavállalók szokásos tájékoztatására szolgáló eszköz használatával közzéteszi, és mindenkor biztosítja a hozzáférést az összes munkavállaló számára. Az MBH Bank Nyrt. gondoskodik arról, hogy a Javadalmazási Politikával kapcsolatban nyilvánosságra hozott információk az MBH Bank Nyrt.-n belül rendelkezésre álljanak. Az egyes Jogosult Személyek javadalmazásának bizalmas mennyiségi elemei nem tartoznak a belső közzététel körébe.

(249) A Jogosult Személyeket az MBH Bank Nyrt. tájékoztatja a Teljesítményjavadalmazásuk jellemzőiről, valamint a szakmai tevékenységeik által az intézmény kockázati profiljára és változó javadalmazásukra gyakorolt hatás értékeléséhez alkalmazandó folyamatról és kritériumokról, továbbá biztosítja az Ösztönzési Szabályzatban foglaltak átláthatóságát az érintett Jogosult Személyek számára.

IV.3.3. Egyéb rendelkezések

(250) Az MBH Bank Nyrt. a nyilvánosságra hozandó információkat évente, minőség és mennyiség szerinti bontásban, adott esetben a felhasználók általi megértést könnyítő táblázatokkal és diagramokkal illusztrálva bocsátja rendelkezésre.

(251) Az MBH Bank Nyrt. és a Leányvállalatok a nyilvánosságra hozatali követelményeket összevont alapon, Bankcsoporti szinten teljesítik.

(252) A könnyű hozzáférhetőség érdekében a nyilvánosságra hozandó információkat az MBH Bank Nyrt. közzé teszi az MBH Bank Nyrt. hivatalos honlapján.

(253) Az MBH Bank Nyrt. a CRR 432. cikkével összhangban nem hozza nyilvánosságra azokat az adatokat, amelyek védettnek vagy bizalmasnak minősülnek, vagy amelyek nem minősülnek lényegesnek.

(254) A közzététel tartalma és eljárásrendje tekintetében a Nyilvánosságra Hozatali Politika rendelkezései irányadóak.

1/A. sz. melléklet a Javadalmazási Politikához

Leányvállalatok kockázatértékelése

A jelen 1/A számú mellékletben használt, nagy kezdőbetűvel írt kifejezéseket az MBH Bank Prudenciális Csoport (továbbiakban: **Bankcsoport**) 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 MBH Bank Nyrt. 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 MBH Bank Nyrt. 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 MBH Bank Nyrt.-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 MBH Bank Nyrt. kockázati profiljára, megfelelően azonosítsák.

Az Azonosítási Eljárás részét képező kockázati értékelés keretében, a Leányvállalatok esetében a **hitelezési kockázat**, **piaci kockázat**, **likviditási kockázat és működési kockázat** tekinthető relevánsnak, a kockázati profil szempontjából, amely kritériumok alapján, az alábbi összevont alapú felügyelet alá tartozó Leányvállalatok gyakorolnak lényeges hatást az MBH Bank Nyrt. kockázati profiljára:

Leányvállalat	Megjegyzés
MBH Befektetési Alapkezelő Zrt.	Jelentős vállalat, teljes azonosítás*
Budapest Lízing Zrt.	Jelentős vállalat, teljes azonosítás
MBH Üzemeltetési Kft.	Jelentős vállalat, vezető azonosítása
Euroleasing Zrt.	Jelentős vállalat, teljes azonosítás
Retail Prod Zrt.	Jelentős vállalat, teljes azonosítás
MTB Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt.	Jelentős vállalat, teljes azonosítás
Takarékbank Zrt.	Jelentős vállalat, teljes azonosítás
Takarék Jelzálogbank Nyrt.	Jelentős vállalat, teljes azonosítás
TAKARÉK Lízing Zrt.	Jelentős vállalat, nincs munkavállaló
MITRA Informatikai Zrt.	Jelentős vállalat, vezető azonosítása

TIFOR Takarékszövetkezet Ingatlanforgalmazó Zrt.	Jelentős vállalat, vezető azonosítása
TIHASZ Takarékszövetkezet Ingatlanhasznosító Zrt.	Jelentős vállalat, vezető azonosítása

*helyi azonosítottak a lokális Javadalmazási Politika szerint

A fent meghatározott, az MBH Bank Nyrt. 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 kockázatértékelésének eredményeit is.

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

2. sz. melléklet Javadalmazási Politikához

Vállalati Értékelési Index

– az MBH Bank Prudenciális Csoport –

Teljesítményjavadalmazás kifizetése – az az MBH Bank Prudenciális Csoport (továbbiakban: **Bankcsoport**) által alkalmazott Területi ösztönző kivételével – az alábbiakban bemutatott mechanizmus mellett teljesíthető.

Nem fizethető Teljesítményjavadalmazás, amennyiben az adott évben az MBH Bankcsoport (definíció szerint a konszolidációs kör)

- a tőke megfelelési mutatója nem éri el a minimum SREP-rátát és a Felügyelet ezzel kapcsolatos elmarasztaló határozata hatályba lépett, vagy
- a likviditás fedezeti rátája (LCR) nem éri el a 100%-ot és a Felügyelet ezzel kapcsolatos elmarasztaló határozata hatályba lépett.

A Teljesítményjavadalmazás kifizetése az alábbi három tényező alakulásának függvénye:

- Bruttó eredmény terv teljesítése
- Működési költség terv teljesítése
- Risk cost (kockázati költség) terv teljesítése

Terv: az MBH Bank Igazgatósága által elfogadott, az adott Tárgyévben hatályos BAU üzleti tervben szereplő értékek (gördülő tervezés).

Tény/teljesülés: az MBH Bankcsoport auditált beszámolójában szereplő BAU értékek.

Az egyes kategóriák százalékos teljesítése alapján előre meghatározott pontértékek kerülnek meghatározásra.

Pontértékek alakulása

Bruttó eredmény (tény/terv)	Pontérték
0-79%	0

A javadalmazási politikáról

80-84%	5	Működési költség (tény/terv)	Pontérték
85-89%	15	100%	35
90-94%	25	101-110%	30
95-99%	30	111-120%	25
100%	35	121-130%	15
		131-140%	5
		141%-	0
Risk (tény/terv)		Pontérték	
100%		30	
101-110%		25	
111-120%		20	
121-130%		15	
131-140%		5	
141%-		0	

Az egyes tervek túlteljesítése esetén a bruttó eredménynél 10%-os terv-túlteljesítésenként plusz 10 pont, a működési költség és a risk cost tervnél 10%-os terv-túlteljesítésenként plusz 5-5 pont adódik hozzá az összpontszámhoz.

Kifizetés

A Vállalati Értékelési Index adott Tárgyévre vonatkozó célértékének (kifizethetőségi limit) meghatározása az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága által jóváhagyott mindenkori éves Üzleti Terven alapul. **A célérték a három mutató értékei összesítve, minimum 100 pont.**

A Vállalati Értékelési Index adott Tárgyévre vonatkozó célértékéről az MBH Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója dönt az adott Tárgyév **március 1.** napjáig. Az MBH Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója – a Javadalmazási Politika I.2. alfejezetében meghatározott Munkacsoport közreműködésével – a Tárgyév alatt folyamatosan figyelemmel kíséri a Bankcsoport szintű Vállalati Értékelési Index alakulását és – a Munkacsoport javaslata alapján – a Tárgyévre vonatkozó célértékét

annak meghatározását követően bekövetkezett olyan jogszabályi változás, és/vagy piaci körülményben beálló olyan változás alapján módosíthatja, amely az MBH Bankcsoport konszolidált eredményére, illetve a kitűzött célérték, vagy az annak alapjául szolgáló Üzleti Terv teljesítésére lényeges befolyást gyakorol.

Amennyiben a konszolidációs körbe tartozó leányvállalatok adózás előtti eredménye a tervtől jelentősen eltér, az MBH Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója dönthet az adott leányvállalat esetében a célérték módosításáról.

Az MBH Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója köteles a célértéket módosítani, amennyiben a nem teljesítő hitelek részaránya az Üzleti Tervben szereplő szintet 5 százalékpontonál nagyobb mértékben meghaladja.