



Az MKB-Euroleasing Autólizing Zrt. 8./2021. (05.04.) sz. felügyelőbizottsági határozatával és a Retail Prod Zrt. 7./2021. (05.04.) sz. felügyelőbizottsági határozatával elfogadott

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

I. ALAPVETÉSEK	3
I.1. A szabályozás hatálya	3
I.1.1. Intézményi hatály	3
I.1.2. A jelen Bankcsoporti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek.....	4
I.1.2. Leányvállalatok jelen Bankcsoporti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségei...	4
I.1.4. Személyi hatály.....	5
I.2. Értelmező rendelkezések	6
I.3. 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 elemei	16
II.3.1. Belépési Bónusz	17
II.3.2. A Kompenzáció	18
II.4. A teljes mértékben rugalmas Javadalmazási Politika elve	18
II.5. A Fix Javadalmazás és Teljesítményjavadalmazás aránya	19
II.6. A Teljesítményjavadalmazás alapelve és módja	19
III. A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA	19
III.1.1. A Keretösszeg megállapítása	19
III.1.2. A Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere	20
III.1.3. Az Előzetes Kockázati Értékelés	22
III.1.4. A Teljesítményjavadalmazás eszközei	23
III.1.5. Teljesítményértékelés elvégzése	23
III.1.6. A Teljesítményjavadalmazás kifizetése	24
III.1.7. Visszakövetelési szabályok	29
III.2. Tilalmak	29
III.2.1. Egyéni fedezet	29
III.2.2. Kijátszás	31
III.3. A Teljesítményjavadalmazás alapjául szolgáló jogviszonnyal kapcsolatos változások, a Teljesítményjavadalmazásra való jogosultság megszűnése	31
III.3.1. A Teljesítményjavadalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei	31
III.3.2. A munkaviszony keretében kapott Teljesítményjavadalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei	32
III.3.3. A Teljesítményjavadalmazás még nem esedékes, halasztott részleté(i)re való jogosultság elvesztése	32
III.3.4. A munkaviszonyban bekövetkezett változások esetén a Teljesítményjavadalmazás időarányos kezelésére vonatkozó szabályok	32
IV. A JAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDTETÉSE	33
IV.1. Fő felelőségek, hatáskörök	33
IV.1.1. A hatáskörmegosztás alapelve	33
IV.1.2. A Felügyelő Bizottság	33
IV.1.3. Irányítási funkció - Igazgatóság	34
IV.1.4. Javadalmazási Bizottság	34

IV.1.5. Összeférhetetlenség.....	34
IV.1.6. Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság.....	35
IV.1.7. Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság.....	35
IV.1.8. Az Általános Jogi Igazgatóság.....	35
IV.1.9. Az Integrált Kockázatellenőrzési Főosztály.....	35
IV.1.10. A Compliance Igazgatóság.....	36
IV.1.11. A Stratégia és Üzleti Szolgáltatások Ügyvezető Igazgatóság.....	36
IV.1.12. Controlling Igazgatóság.....	36
IV.1.13. Kockázati és NPL Bizottság.....	36
IV.1.14. Számvitel, Pénzügy és Riporting Igazgatóság.....	36
IV.1.15. Egyéb rendelkezések.....	36
IV.2. A Javadalmazási Politika Felülvizsgálata.....	37
IV.2.1. A Javadalmazási Politika Éves Rendes Felülvizsgálata.....	37
IV.2.2. A Javadalmazási Politika eseti felülvizsgálata.....	39
IV.3. Közzétételre vonatkozó rendelkezések.....	39
IV.3.1. Nyilvánosságra hozatal.....	39
IV.3.2. Belső átláthatóság.....	39
IV.3.3. Egyéb rendelkezések.....	39



I. ALAPVETÉSEK

A jelen Javadalmazási Politika célja – a Bankcsoport kockázati profiljának, vállalati jellemzőinek, illetve a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően – az MKB 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 hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, és ne ösztönözzön az MKB Bank Nyrt. és Leányvállalatai kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására,

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

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

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

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

I.1. A szabályozás hatálya

I.1.1. Intézményi hatály

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

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

(4) Amennyiben új Leányvállalat kerül az összevont alapú felügyelet alá, úgy az Integrált Kockázatellenőrzési Főosztály a jelen Javadalmazási Politika (212) bekezdésben meghatározott eseti felülvizsgálat keretein belül soron kívül elvégzi a Leányvállalat tevékenységeinek kockázati értékelését, amelyek eredményének figyelembe vétele alapján a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által vezetett Munkacsoport javaslatot tesz

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

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

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

(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, megszültetett, 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 (71) bekezdése

(9) Kivételes esetnek csak azok az esetek minősülnek, amelyek a javadalmazási politikától való eltérés az MKB 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 MKB 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 MKB Bank Nyrt. Vezető Bizottság részére.

(11) Az MKB Bank Nyrt. Vezető Bizottsága megvizsgálja a Munkacsoport előterjesztését, és az általa elfogadott előterjesztést megküldi az MKB Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának, Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának.

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

I.1.2. Leányvállalatok jelen Bankcsoporti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségei

(13) Az MKB Bank Nyrt., mint anyavállalat felelős valamennyi Leányvállalata – a jogszabályi

előírásoknak megfelelő – javadalmazási gyakorlatának kialakításáért, ugyanakkor az egyes Leányvállalatok felelőssége is fennáll a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek betartásáért.

(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 MKB 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 MKB 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 megfeleléséhez szükséges szöveges javaslatot.

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

I.1.4. Személyi hatály

(20) A jelen Javadalmazási Politika hatálya az MKB 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. számú melléklete tartalmazza.

(23) Az MKB 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, illetőleg semlegesítés célját, elveit a jelen Javadalmazási Politika 0. alfejezete tartalmazza.

I.2. Értelmező rendelkezések

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

b) Azonosítási Eljárás: A jelen Javadalmazási Politika létrehozásakor, illetve az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében elvégzett azon eljárás, amelynek során – a 604/2014/EU Rendelet alapján – azonosításra kerül minden olyan természetes személy, akinek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az MKB Bank 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 MKB Bank Nyrt. kockázati profiljára lényeges hatást gyakorol. Az Azonosított Személyek körét a jelen Javadalmazási Politika 1. számú melléklete tartalmazza.

d) Bankcsoport: Az MKB Bank Nyrt. és annak összevont felügyelet alá vont Leányvállalatai.

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

f) Bszt.: a MiFID 2 alapján implementált, befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény.

g) Célmegállapodás: Az MKB Bank Nyrt., és a jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó, az MKB 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.

h) Előzetes Kockázati Értékelés: A Tárgyév során Teljesítményjavadalmazásra felhasználható javadalmazási Keretösszeggel, illetve a Vállalati Értékelés Indexszel kapcsolatban alkalmazandó azon eljárás, amely biztosítja az MKB Bank Nyrt., illetőleg Leányvállalatai által folytatott tevékenységgel kapcsolatos fennálló és/vagy potenciális kockázatok teljes körének figyelembe vételét.

- i) Éves Rendes Felülvizsgálat:** A jelen Javadalmazási Politika végrehajtását érintő éves, központi felülvizsgálat, amelynek alapulvételeivel – a Munkacsoport vezetője, a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság előterjesztése alapján – az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága módosíthatja a Javadalmazási Politikát.
- j) Éves Rendes Közgyűlés:** Az MKB Bank Nyrt. azon Közgyűlése, amelyen döntés születik a megelőző évre vonatkozó auditált éves beszámoló jóváhagyásáról.
- k) Fix Javadalmazás:** A javadalmazás MKB Bank Nyrt., Leányvállalat, szervezeti egység, illetve egyéni szintű célkitűzések teljesítéséhez nem kötött Fix része. A Fix Javadalmazás kritériumrendszerét jelen Javadalmazási Politika 0 pontja tartalmazza.
- l) Folyamatszabályzat:** az MKB Bank Nyrt. „Az MKB Bank Hpt. szerinti Teljesítményjavadalmazási Politikájának végrehajtásához” elnevezésű szabályzata, amely meghatározza a jelen Javadalmazási Politika végrehajtásának részletszabályait.
- m) Instrumentum Alapú Juttatás:** A jelen Javadalmazási Politika által teljesíthető Teljesítményjavadalmazásnak – a Hpt. 118.§ (11) bekezdése alapján meghatározott – értékpapír alapú része. Az Instrumentum Alapú Juttatás alapja – amennyiben annak jogszabályi feltételei fennállnak – az MKB Bank Nyrt. által kibocsátott részvény, vagy az MKB Bank Nyrt. erre irányuló külön döntésében meghatározott részvényárfolyamhoz kötött egyéb instrumentum lehet.
- n) Iránymutatások:** A 2013/36/EU irányelv 74. cikkének (3) bekezdésében és 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott megbízható javadalmazási politikákról, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke szerinti nyilvánosságra hozatalról szóló, az Európai Bankhatóság által kibocsátott EBA/GL/2015/22. számú Iránymutatások.
- o) Javadalmazási Bizottság:** Az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának a jelen Javadalmazási Politika működtetésével kapcsolatos döntéseit előkészítő, a javadalmazási rendszer működését támogató, ellenőrző szerve.
- p) Javadalmazási Politika:** Az MKB Bank Nyrt. jelen, Bankcsoporti szintű javadalmazási politikája.
- q) Jelentős Pénzügyi Veszteség:** Minden olyan vagyonszőkkenés, amit az MKB Bank Nyrt. Igazgatósága külön döntés alapján annak minősít.
- r) Jogosult Személy:** Minden olyan – az MKB Bank Nyrt.-ben vagy valamely Leányvállalatban foglalkoztatott – természetes személy, aki Teljesítményjavadalmazásra jogosult.
- s) Keretösszeg:** A Bankcsoporti szintű teljesítményalapú javadalmazásra fordítható maximális összeg. A Keretösszeg a Tárgyévre vonatkozó Üzleti Tervben kerül rögzítésre.
- t) Készpénz Juttatás:** A jelen Javadalmazási Politika által teljesíthető Teljesítményjavadalmazásnak készpénz alapú része.
- u) Kompensáció:** A korábbi jogviszonyból történő kivásárlás céljából megállapított eseti javadalmazás, ami – az MKB 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.

- v) **Kifizetési Ciklus:** A Teljesítményjavadalmazásnak a jelen Javadalmazási Politika 0 pontjában meghatározott kifizetési ütemezése.
- w) **Leányvállalat:** Olyan jogi személy, amely az MKB Bank Nyrt.-vel összevont felügyelet keretein belül működik.
- x) **Megítélt Teljesítményjavadalmazás:** A Jogosult Személyt adott Tárgyév vonatkozásában megillető, a Teljesítményértékelési Szabályzat, illetve az Ösztönzési Szabályzat rendelkezései alapján meghatározott Teljesítményjavadalmazás.
- y) **Mozgóbér:** A Teljesítményjavadalmazás – az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott – olyan speciális formája, amelyre csak az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek – Ösztönzési Szabályzatban – meghatározott köre jogosult.
- z) **MiFID 2.:** Az Európai Parlament és a Tanács 2014/65/EV irányelve a pénzügyi eszközök piacairól, valamint a 2002/92/EK irányelv és a 2011/61/EU irányelv módosításairól.
- aa) **Munkacsoport:** A Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, és irányított munkacsoport, amelyben az Általános Jogi Igazgatóság, Integrált Kockázatellenőrzési Főosztály, a Compliance Igazgatóság, a Stratégia és Üzleti Szolgáltatások Ügyvezető Igazgatóság, a Controlling Igazgatóság, a Számvitel, Pénzügy és Ríporting Igazgatóság, valamint a Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság. A Munkacsoport feladata, az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében történő eljárás, továbbá minden olyan feladat, amit a jelen Javadalmazási Politika a hatáskörébe utal. A Munkacsoport az MKB Bank Nyrt. „Az MKB Bank Nyrt. Állandó Bizottságainak Ügyrendje” elnevezésű, 1/2016. számú szabályzata szerint ülésezik, azzal, hogy a Folyamatszabályzat további részletszabályokat állapíthat meg.
- bb) **Ösztönzési Szabályzat:** Az MKB Bank Nyrt. „Ösztönzési rendszer folyamat” elnevezésű, 7/2017. számú 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.
- 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.
- cc) **Teljesítményértékelés:** A Teljesítményértékelési Szabályzat, illetve a Célmegállapodások alapulvételével, a Tárgyévre vonatkozóan elvégzett – Bankcsoport, Leányvállalati, szervezeti egység, illetve személyi szinten lefolytatott – azon értékelési eljárás, amelynek eredményeképpen a Jogosult Személyek

teljesítménye értékelésre kerül.

dd) **Teljesítményértékelési Szabályzat:** Az MKB Bank Nyrt. „Teljesítményértékelési folyamat” elnevezésű, 5/2017 számú 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) **Teljesítményjavadalmasítás:** A Teljesítményjavadalmasítás (változó javadalmasítás) a javadalmasítás 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 Teljesítményjavadalmasítás 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 Teljesítményjavadalmasítási formákat határozhat meg.

gg) **Utólagos Kockázati Értékelés:** A Megítélt Teljesítményjavadalmasítás 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.

hh) **Üzleti Terv:** Az MKB Bank Nyrt. Igazgatósága által elfogadott, a Tárgyévre vonatkozó üzleti terv, amely tartalmazza a Tárgyévre vonatkozó Keretösszeget.

ii) **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.

jj) **Vezetői Bizottság:** Az MKB Bank Nyrt. „Az MKB Bank Nyrt. Állandó Bizottságainak Ügyrendje” elnevezésű, 1/2016. számú szabályzatában meghatározott Vezetői Bizottság.

I.3. 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. évi CXXXVIII. törvény 4. számú



melléklete,

- c) A Magyar Nemzeti Bankról szóló 2013. évi CXXXIX. törvény,
- d) A javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. (VII. 18.) Kormányrendelet,
- e) Az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvének 92-96. cikkei,
- f) Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendeletének 450. cikke,
- g) 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,
- h) 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,
- i) Az Európai Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 4.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről,
- j) A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete elnökének 3/2011 (VIII. 04.) sz. ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról,
- k) 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,
- l) Az MKB Bank Nyrt. Alapszabálya,
- m) Az MKB Bank Nyrt. 2016. július 27-i Szervezeti és Működési Szabályzata,
- n) Az MKB Bank Nyrt. „munkaszervezetről és szakterületeinek feladatairól” szóló 3/2012. számú Általános működési szabályzata,
- o) Az MKB Bank Nyrt. CRR és Hpt. szerinti nyilvánosságra hozatali politikájára vonatkozó 6/2015 számú Általános Működési Szabályzat.

(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.

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

(29) Az MKB 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 belső értékelési eljárásába.

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

(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.

(32) 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. A Fix Javadalmazás 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 (565/2017 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 elégedettséget is mérni kell.



II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

II.1. Az Azonosítási Eljárás

a) Az MKB Bank Nyrt. személyi körének azonosítása

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

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

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

(36) A 604/2014/EU Rendeletben meghatározott mennyiségi kritériumok alkalmazásakor a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek számára az előző pénzügyi évben megállapított teljes javadalmazást (így a szakmai tevékenységeikért az előző pénzügyi évben megállapított összes pénzbeli és nem pénzbeli Fix Javadalmazási és Teljesítményjavadalmazási összetevőt) figyelembe kell venni, lehetővé téve az Azonosítási Eljárásnak a következő pénzügyi év kezdetén történő elvégzését. A Fix Javadalmazás vonatkozásában ez azokat az összegeket jelenti, amelyek az előző pénzügyi évre vonatkozóan kerültek megállapításra és a szokásos módon kerültek kifizetésre. A Teljesítményjavadalmazás vonatkozásában ez azokat az összegeket jelenti, amelyek az előző pénzügyi évre vonatkozóan kerültek megállapításra a teljes előző teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül attól, hogy az előző pénzügyi évben csak a Teljesítményjavadalmazás bizonyos részei kerültek kifizetésre, és a többi rész kifizetése elhalasztásra került. Az egyéni szinten el nem számolt szokásos javadalmazási csomagokat az adott személyekre vonatkozó objektív kritériumok szerint lebontott teljes összeg alapján kell figyelembe venni.

(37) Amennyiben a 604/2014/EU Rendeletben meghatározott mennyiségi kritériumok teljesülnek, a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyt Azonosított Személynek kell tekinteni, kivéve, ha az MKB Bank Nyrt. a jelen Javadalmazási Politika 0 pontját alkalmazza.

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

(39) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személy nem minősül az MKB Bank Nyrt. kockázati profiljára lényeges hatást gyakorlónak, ha az MKB Bank Nyrt. 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 604/2014/EU Rendelet mennyiségi kritériumai alapján Azonosított Személynek minősülne, azonban az adott személy szakmai

tevékenysége mégsem gyakorol lényeges hatást az MKB 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 MKB Bank Nyrt. által a kockázatok azonosítására, kezelésére és felügyeletére alkalmazott valamennyi lényeges kockázati és teljesítménymutatót.

(40) Az MKB Bank Nyrt. Vezérigazgatójának jelen Javadalmazási Politika (38) bekezdése alapján meghozott döntése tekintetében, a Felügyelő Bizottság felülvizsgálja azokat a kritériumokat, illetve folyamatokat, amelyen a döntés alapul, illetve jóváhagyja a kivételeket.

(41) 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

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

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

(44) Az Azonosítási Eljárás során, a 604/2014/EU Rendeletben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumokat az MKB Bank Nyrt.-nek egyedi alapon, az MKB Bank Nyrt. számadatainak felhasználásával és helyzetének figyelembe vételével kell alkalmaznia; ugyanezeket a kritériumokat kell az MKB 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 MKB Bank Nyrt. kockázati profiljára gyakorolt hatást összevont alapon.

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



kritériumokban meghatározott funkcióért.

(46) A 604/2014/EU Rendeletben meghatározott minőségi kritériumok egyéni szinten történő alkalmazásakor az MKB 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

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

- a) az Azonosítási Eljárás alapját képező indokolás, valamint az Azonosítási Eljárás alkalmazási köre;
- b) az MKB Bank Nyrt. üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítés, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;
- c) az MKB 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. számú mellékletét képezi).

Az Azonosítási Eljárás dokumentációjának tartalmaznia kell továbbá

- f) az Azonosított Személyek számát, beleértve az első alkalommal Azonosított Személyek számát,
- g) az adott feladatkörrel kapcsolatos felelősségi köröket és tevékenységeket,
- h) az Azonosított Személyek nevét vagy más egyedi azonosítóját, valamint az MKB Bank 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 0 pontjában kifejtettek szerint nem gyakorol lényeges hatást az MKB Bank Nyrt. kockázati profiljára, beleértve az alkalmazott kivételek alapját képező indokolást. Az MKB Bank Nyrt.-nek és a Leányvállalatoknak a dokumentációt meg kell őrizniük.

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

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

(49) Az arányosság elvének alkalmazása érdekében az MKB Bank Nyrt., figyelembe veszi az MKB Bankcsoporthoz tartozó valamennyi intézmény esetében

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

(50) Az arányosság elvének alkalmazásakor az MKB Bank Nyrt. illetve annak Leányvállalatai felelősek a kockázati profiljuk, kockázattvállalási hajlandóságuk, valamint egyéb jellemzőik figyelembevételéért, illetve olyan Javadalmazási Politika kialakításáért és végrehajtásáért, amely megfelelően illeszkedik az intézmény üzleti stratégiájához, célkitűzéseihöz, értékeihez, valamint hosszú távú érdekeihez. 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.

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

II.2.1. Az intézményi körben alkalmazott arányosság

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

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



- k) a Leányvállalat eredménykimutatásának struktúrája;
- l) az ügyfélkör (például lakossági, vállalati, kisvállalkozások, közintézmények);
- m) a termékek vagy szerződések összetettsége.

II.2.2. A személyi körben alkalmazott Arányosság

(53) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személyek vonatkozásában az arányosítás egyrészt az MKB 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 elemei

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

(55) A Fix Javadalmazás vagy a Teljesítményjavadalmazáshoz történő hozzárendelést az alábbi kritériumok alapján kell elvégezni:

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

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

(56) 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.

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

(58) Azok a Jogosult Személyek, akik

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

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

(59) 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.

(60) A Kontrollfunkciót ellátó Azonosított Személyek javadalmazása, annak összetétele, illetve összege (a jelen Javadalmazási Politika **Hiba! A hivatkozási forrás nem található.**, illetve **Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** 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. Belépési Bónusz

(61) A Teljesítményjavadalmazás előre meghatározott követelmények teljesüléséhez kötött. A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó Jogosult Személyek esetén a Teljesítményjavadalmazás

kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor, egy évre lehet, az MKB Bank Nyrt. Igazgatóságának utólagos tájékoztatása mellett. A Belépési Bónusz kifizetése egy összegben, Késszpénz Juttatás formájában történik.

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

II.3.2. A Kompenzáció

(63) Kompenzáció kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor lehet, az MKB Bank Nyrt. Igazgatóságának utólagos tájékoztatása mellett. A Kompenzációt az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy tekintetében egy összegben, Késszpénz 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.3.3. Nem kötelező nyugdíjjuttatás

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

II.3.4. Harmadik féltől kapott juttatások (inszentívák)

(65) A javadalmazási politikáról szóló 3/2017. (II.9.) számú MNB ajánlás 102. pontja értelmében „Az MNB elvárja, hogy a Bank minden típusú javadalmazást besoroljon az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriákba, egyéb kategória kialakítása nem lehetséges.” A Bank stratégiai partnerei által nyújtott juttatások részletszabályai a Retail és Kisvállalati ösztönzési rendszer és a CRM rögzítési szabályzatban kerülnek konkrétan meghatározásra. Az inszentívákat kiírásuk előtt minimum 5 munkanappal egyeztetni kell a HR, a Controlling, a HR Controlling és a Compliance területtel, különös tekintettel a MIFID2 alapelvek által érintett befektetési termékekre.

II.4. A teljes mértékben rugalmas Javadalmazási Politika elve

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

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

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



megállapítását.

II.5. A Fix Javadalmazás és Teljesítményjavadalmazás aránya

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

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

(71) A Teljesítményjavadalmazás meghatározása oly módon történik, hogy ösztönözze a Jogosult Személyeket az MKB 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 alkalmazandóak a jelen Javadalmazási Politikában előírt rendelkezések szerint.

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

(73) Az MKB Bank Nyrt. Igazgatósága az MKB 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.

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

II.6. A Teljesítményjavadalmazás alapelve és módja

(75) 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.

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

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

III. A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA

III.1.1. A Keretösszeg megállapítása

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

(79) Az MKB Bank Nyrt. a Keretösszeg meghatározásakor a „fentről lefelé irányuló megközelítés” elvét alkalmazza, tehát a Keretösszeg Bankcsoporti szinten, az MKB 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.

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

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

(82) Az Üzleti Tervben meghatározott Keretösszeget úgy kell meghatározni, hogy a Teljesítményjavadalmazáson belül, a Mozgóbérre előirányzott rész egyértelműen elkülöníthető legyen.

(83) A III. fejezet további rendelkezéseit a Mozgóbér tekintetében nem kell alkalmazni.

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

III.1.2. A Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere

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

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

(87) A célkitűzések meghatározásához a Jogosult Személyekre, az üzleti egységekre, Leányvállalatokra, valamint az MKB Bank Nyrt.-re vonatkozó mennyiségi és minőségi

teljesítménykritériumokat kell megállapítani, beleértve a pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat. E kritériumokat egyéni szinten a Jogosult Személyekkel kötött Célmegállapodások tartalmazzák.

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

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

(90) A mennyiségi kritériumoknak olyan időszakot kell lefedniük, amely elég hosszú ahhoz, hogy megfelelően rögzítsék az MKB 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.

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

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

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

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

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

(95) A Controlling Igazgatóság 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 (93) bekezdésében – meghatározott célértéktől, a Munkacsoport értesítésével kezdeményezheti az Előzetes Kockázati Értékelés lefolytatását.

(96) A Munkacsoport javaslata alapján, az MKB Bank Nyrt. Vezérigazgatója a Bankcsoport szintű Vállalatértékelési Index adott Tárgyévra vonatkozó célértékét, annak meghatározását követően bekövetkezett olyan jogszabályi változás, és/vagy piaci körülményben beálló olyan változás alapján módosíthatja, amely az MKB Bankcsoport konszolidált eredményére, illetve a kitűzött



célérték, vagy az annak alapjául szolgáló Üzleti Terv teljesítésére lényeges befolyást gyakorol.

III.1.2.2. A Teljesítménymérés elemei a Leányvállalatok szintjén:

(97) 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

(98) 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.

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

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

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

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

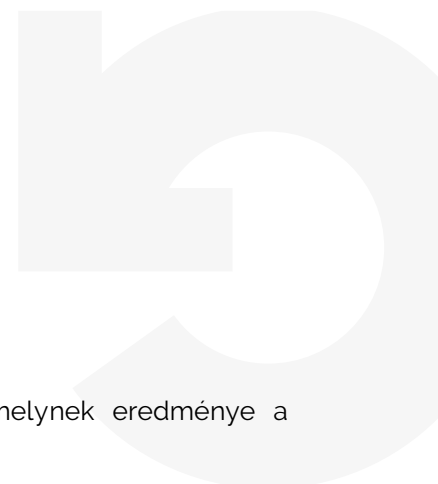
III.1.3. Az Előzetes Kockázati Értékelés

(103) Amennyiben

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

a Munkacsoport előterjesztése alapján, az MKB Bank Nyrt. Vezérigazgatója jogosult döntést hozni a Vállalatértékelési Index (indokolt mértékű) módosításáról, vagy amennyiben szükségesnek látja, arányos Teljesítményjavadalmasz alkalmazásáról, ami a Keretösszeg arányos csökkentését vonhatja maga után, beleértve a Teljesítményjavadalmaszra fordítható összeg kifizetésének feltételekhez kötött elhalasztását is (Bankcsoporti, illetve Leányvállalati szintű Előzetes Kockázati Értékelés)

(104) Szervezeti egység, illetve egyéni szinten az Előzetes Kockázati Értékelés a – Teljesítményértékelési Szabályzat szerinti – Célmegállapodásokban meghatározott (szervezeti egységekre, illetve az adott Jogosult Személyre meghatározott mennyiségi, illetve minőségi)



kritériumrendszer szerint, a Tárgyév során negyedévente történik, amelynek eredménye a Teljesítményértékelés során kerül figyelembe vételre.

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

III.1.4. A Teljesítményjavadalmazás eszközei

(106) 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

(107) 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.

(108) Az MKB 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

(109) 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.

(110) A Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás elemét az MKB 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 MKB Bank Nyrt. biztosítja.

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

III.1.5. Teljesítményértékelés elvégzése

(112) A Teljesítményértékelés elvégzésére évente egyszer, az MKB Bank Nyrt. adott Tárgyévet követő év január 31. napjáig kerül sor 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.

(113) Az MKB Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója dönt a Tárgyevi Vállalatértékelési Index célértékének megvalósulásáról, amely döntést az MKB Bank Igazgatósága – a Tárgyévet követő év Éves Rendes Közgyűlését megelőző ülésén –, és a Tárgyévet követő év Éves Rendes Közgyűlése megerősít.

(114) Ha a jelen Javadalmazási Politika (112) bekezdésében meghatározott döntés szerint a Tárgyevi Vállalatértékelési Index nem érte el a Tárgyév vonatkozásában meghatározott célértéket, az adott Tárgyév tekintetében Teljesítményjavalmazás nem teljesíthető.

(115) Az MKB Bank Nyrt. által foglalkoztatott Jogosult Személyek (kivéve a jelen Javadalmazási Politika (116) pontjában meghatározott Jogosult Személyeket) tekintetében, a Teljesítményjavalmazásra való jogosultságot az éves célkitűzések teljesülése arányában a munkáltatói jogkörében az MKB Bank Nyrt. Vezérigazgatója – a Teljesítményértékelési Szabályzatban meghatározott eljárásrend alapján – állapítja meg (Teljesítményértékelés).

(116) A Leányvállalatok által foglalkoztatott Jogosult Személyek tekintetében a Teljesítményjavalmazásra 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 MKB Bank Nyrt. Igazgatósága legkésőbb a Tárgyévet követő év Éves Rendes Közgyűlését megelőző Igazgatósági ülésén jóváhagy.

(117) Az MKB Bank Nyrt. Vezérigazgatója, Vezérigazgató Helyettesei, illetve az Igazgatóság további Tagjai tekintetében, a Teljesítményjavalmazásra való jogosultságot az éves célkitűzések teljesülése arányában az Igazgatóság – a Tárgyévet követő év Éves Rendes Közgyűlését megelőző Igazgatósági ülésén – és a Felügyelő Bizottság – a Tárgyévet követő év Éves Rendes Közgyűlését megelőző Felügyelő Bizottsági ülésén – kialakított véleményének ismeretében az MKB Bank Nyrt. Tárgyévet követő év Éves Rendes Közgyűlése állapítja meg (Teljesítményértékelés). A Közgyűlés jelen pont szerinti döntését a Javadalmazási Bizottság készíti elő.

(118) A Teljesítményértékelés jelen Javadalmazási Politika (115) , (115) illetve (117) bekezdésében meghatározott teljesítését követően a Teljesítményértékelés eredményeit alapul véve – az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott módon – meghatározásra kerül a Jogosult személyek Megítélt Teljesítményjavalmazás összege.

III.1.6. A Teljesítményjavalmazás kifizetése

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

(119) Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavalmazása – jelen Javadalmazási Politika (107) pontjában meghatározott esetet kivéve – teljes egészében Kézpénz Juttatásból áll.

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

(121) 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

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

(123) Az MKB Bank Nyrt. Igazgatóságának a jelen Javadalmazási Politika (122) bekezdése szerinti döntését legkésőbb a Tárgyévvel megelőző év december 31. napjáig kell meghoznia.

(124) Abban az esetben, ha az Instrumentum Alapú Juttatás készpénz formájában kerül teljesítésre, az MKB Bank Nyrt. gondoskodik az Instrumentum Alapú Juttatás alapjául szolgáló részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum készpénzre történő átváltásáról, annak (124) pont szerinti darabszámának meghatározását követően.

(125) 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 MKB 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 Résztvevő Megítélt Teljesítményjavadalmazásának Instrumentum Alapú Juttatás részét.

(126) A (124) bekezdésében meghatározott részvény darabszám a Tárgyévre vonatkozó Teljesítményjavadalmazás teljes Kifizetési Ciklusára megfelelően irányadó, a jelen Javadalmazási Politika (133) bekezdésében meghatározottak figyelembevételével.

(127) Az Instrumentum Alapú Juttatást biztosító MKB Bank Nyrt. részvény/részvény árfolyamhoz kötött instrumentum darabszámának meghatározásához figyelembe veendő piaci érték az MKB Bank Nyrt. törzsrészvényeinek a Budapesti Értéktőzsdén a Tárgyévvel 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 Felügyelő Bizottság 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 Tárgyévvel követő év Éves Rendes Közgyűlés napját megelőző 29. napjáig dönt.

(128) A Felügyelő Bizottság jelen bekezdés szerinti döntését követően, a Részvények piaci értékét – amennyiben a megjelölt időszak alatt kevesebb, mint harminchat ügyletre került sor - a Pénzügyi és Operációs Vezérigazgató-Helyettes javaslata alapján az MKB Bank Elnök-Vezérigazgatója hagyja jóvá. A Pénzügyi és Operációs Vezérigazgató-Helyettes javaslatát a Munkacsoporttal egyeztetve és egy független értékelő (a továbbiakban „Szakértő”) előzetes véleménye alapján teszi

meg azzal, hogy a Szakértőt az MKB 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 Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság írásban értesíti. Tárgyévét követő évben az MKB Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatójának **Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** bekezdése szerinti döntésének napját követő 5 napon belül.

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

(130) 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.

(131) 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 Tárgyévét 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 értékelt Tárgyévét követő első és második évben legkésőbb az elszámolás évének június 30. napjáig kerül sor.

(132) Az MKB Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatójának, Elnök-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 (128) bekezdésében meghatározott 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (15%; 15%; 15%; 15%) kerül megállapításra,
- a jelen Javadalmazási Politika (129) bekezdésében meghatározott 40%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerint 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.

(133) Az MKB Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója, Elnök-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 (128) 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 (129) 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.

(134) 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 0 bekezdése szerinti piaci árfolyam szerint meghatározott – értékének 115%-át meghaladja.

(135) 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.

(136) 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 (139) és (140) bekezdésében foglalt szabályokat megfelelően alkalmazni kell.

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

(138) Az Utólagos Kockázati Értékelés keretében

- az MKB 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 tőkemegfelelési 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:
 - kk) a jogviszonyból fakadó köteleességek teljesítése,
 - ll) a tevékenységre vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok, vezetői szabályzatok, érvényes szakmai előírások betartása, valamint

mm) az Azonosított Személy vezetői magatartásával szemben támasztott munkáltatói elvárások betartása.

(139) 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.

(140) 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 a Munkacsoportot vezető Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi év március 1. napjáig megküldött javaslatával köteles értesíteni az MKB Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatóját. Az MKB 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.

(141) Az MKB Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója, Elnök-Vezérigazgató Helyettesei, illetve a további Igazgatósági Tagok Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének – az Utólagos Kockázati Értékelés keretében történő – csökkentéséről 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.

(142) Az MKB 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.

(143) A Kifizetési Ciklus szerinti Utólagos Kockázati Értékelésről, – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részére való jogosultságról, és annak mértékéről – a Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság írásban értesíti az érintett Azonosított Személyeket.

(144) 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.

(145) 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).

(146) 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.

III.1.7. Visszakövetelési szabályok

(147) 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 – kötelezettségzegése, súlyos mulasztása, visszaélése, hiányossága esetében (különösen akkor, amennyiben a Jogosult Személy cselekménye az MKB 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 megfelelésre vonatkozó elvárásoknak,

a Megítélt Teljesítményjavadalmazása még nem teljesített részére való jogosultsága megszűnik, továbbá az MKB Bank Nyrt. Vezérigazgatója – a jelen Javadalmazási Politika (139) pontjában meghatározott eljárás szerint – jogosult dönteni a visszakövetelésre okot adó körülménnyel érintett időszakra vonatkozóan, az érintett Jogosult Személy részére elszámolt/kifizetett Teljesítményjavadalmazás visszakövetelése tekintetében.

(148) Az MKB Bank Nyrt. Elnök- Vezérigazgatója Teljesítményjavadalmazásának – jelen Javadalmazási Politika (147) pontja szerinti – visszaköveteléséről az MKB Bank Nyrt. Közgyűlése jogosult dönteni.

(149) Amennyiben a Jogosult Személy Teljesítményjavadalmazása alapjául szolgáló jogviszonya megszűnik, de a jelen Javadalmazási Politika (147) pontjában meghatározott ok a jogviszony megszűnését követően jut a jelen Javadalmazási Politika (147) pontjában meghatározott illetékes szerv tudomására, úgy a jelen Javadalmazási Politika (147) pontjában 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

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

(151) A Teljesítményértékelés lefelé történő kiigazításának tekintendő különösen:

- a) az Előzetes Kockázati Értékelés;
- b) a Teljesítményértékelés;

- c) a jelen Javadalmazási Politikának (126) bekezdése szerinti maximalizálás
- d) z Utólagos Kockázati Értékelés; illetve
- e) a visszakövetelésre vonatkozó szabályok alkalmazása

következtében a Teljesítményjavadalmazás összegében bekövetkező értékcsökkenés.

(152) Jelen fejezet tekintetében a jelen Javadalmazási Politika a (151) pontban meghatározott kiigazításokat együttesen csökkentő kiigazításnak (a továbbiakban: „**Csökkentő Kiigazítás**”) kell nevezni.

(1523) Az MKB 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.

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

- a) a szerződés a harmadik fél vagy az MKB Bank Nyrt./Leányvállalat számára közvetlen vagy közvetett kifizetések teljesítését írja elő a Jogosult Személy részére, amely kifizetések kötődnek ahhoz az összeghez, amellyel az Csökkentő Kiigazítás során a Jogosult Személy Teljesítményjavadalmazását csökkentették, vagy azzal arányosak;
- 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.

(155) 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.

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

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

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



III.2.2. Kijátszás

(159) Az MKB 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/rendelkezések megsértéséhez vezetnek. Ide tartoznak az MKB Bank Nyrt./Leányvállalat és harmadik felek közötti olyan megállapodások tilalma, amelyekhez a Jogosult Személynek pénzügyi vagy személyes érdeke fűződik.

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

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

(162) Az MKB 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.

(163) Az MKB Bank Nyrt./Leányvállalat nem hozhat létre csoportstruktúrákat vagy offshore jogalanyokat, vagy az MKB 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.

(164) Amennyiben a javadalmazás a jelen Javadalmazási Politika (54) pontja szerint Fix Javadalmazás, de azt instrumentumok formájában fizetik ki, az MKB Bank Nyrt. mérlegeli, hogy a felhasznált instrumentumok a javadalmazás fix összetevőjét a javadalmazás teljesítmény alapú, változó összetevőjévé változtatják-e az MKB Bank Nyrt. teljesítményével való összefüggés megteremtése révén. A Fix Javadalmazás részeként az MKB 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

(165) 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

(166) A jelen Javadalmazási Politika (166)-(174) pontjainak rendelkezései azon Jogosult Személyek tekintetében alkalmazandóak, akik javadalmazásra munkaviszony alapján jogosultak. (a továbbiakban: „**Munkavállaló**”)

(167) Jelen Javadalmazási Politika (166)-(174) rendelkezéseit a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó azon Jogosult Személyek tekintetében – akik az MKB Bank Nyrt.-vel/Leányvállalatával munkaviszonytól eltérő jogviszonyban állnak – megfelelően alkalmazni kell.

(168) 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

(169) 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.

(170) A jelen Javadalmazási Politika 0 - 0 bekezdéseitől érvényesen az érintett személy hosszabb távú teljesítményének mérlegelése mellett, kivételes teljesítmény esetén – a munkáltatói jogkör gyakorló testület/vezető javaslata alapján – az MKB Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója a Elnök - Vezérigazgató esetében az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának javaslata alapján az MKB Bank Nyrt. Közgyűlésének döntése alapján lehet eltérni.

(171) A három évnél rövidebb határozott idejű munkaviszony megszűnése esetén a Teljesítményjavadalmazás munkaviszony megszűnésekor, az MKB 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

(172) 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 MKB Bank eltérően nem rendelkezik - nem illeti meg Teljesítményjavadalmazás.

(173) A jelen Javadalmazási Politika (172) pontjával összhangban, a Teljesítményjavadalmazás időarányos része – a Tárgyévben az adott munkakörben eltöltött időszak figyelembe vételével – az alábbi, munkaviszonyban bekövetkezett évközi változások esetén számolható el:

- a) munkaviszony évközi létesítése,
- b) határozott idejű munkaszerződés lejárta,



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

(174) Amennyiben a Munkavállaló munkaköre ugyanazon munkáltatónál megváltozik, akkor az adott Tárgyév vonatkozásában a Teljesítményjavadalmazás mértékét az adott munkakörre irányadó Fix Javadalmazás 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 felelőségek, hatáskörök

IV.1.1. A hatáskörmegosztás alapelve

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

IV.1.2. A Felügyelő Bizottság

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

(177) A Felügyelő Bizottságnak biztosítania kell, hogy a jelen Javadalmazási Politikát megfelelően végrehajtsák, továbbá azokat az MKB Bank Nyrt. átfogó vállalatirányítási keretrendszeréhez, vállalati kultúrájához, kockázatvállalási hajlandóságához, valamint a kapcsolódó irányítási folyamatokhoz igazítják.

(178) Az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága a Javadalmazási Politika kialakításába bevonja az MKB Bank Nyrt. minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területét, így különösen a Humánerőforrás Ügyvezetői Igazgatóságot, az Általános Jogi Igazgatóságot, a Integrált Kockázatellenőrzési Főosztályt, a Stratégia és Üzleti Szolgáltatások Ügyvezető Igazgatóságot, a Controlling Igazgatóságot, a Számvitel, Pénzügy és Riporting Igazgatóságot, a Compliance Igazgatóságot, valamint a Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóságot.

(179) A Javadalmazási Politikával összefüggő azon javaslatokat, amelyről az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága jogosult dönteni, az MKB Bank Nyrt. Munkacsoportja készíti elő az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága részére, amely testület – a Javadalmazási Bizottság előzetes

véleményezését követően – annak figyelembevételével módosíthatja a jelen Javadalmazási Politikát, azzal, hogy a módosításról az MKB Bankcsoport valamennyi Leányvállalatát haladéktalanul, illetve az MKB Bank Nyrt. soron következő Közgyűlésén a tulajdonosokat is tájékoztatni szükséges.

(180) 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

(181) Az MKB Bank Nyrt. Igazgatósága felel a Javadalmazási Politika végrehajtásáért, továbbá a Elnök - Vezérigazgató a jelen Javadalmazási Politika megfelelő, és hatékony végrehajtása érdekében, a jelen Javadalmazási Politikában meghatározott többletjogositványokkal rendelkezik. Az MKB 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

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

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

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

(185) A Javadalmazási Bizottság feladata különösen az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának – 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.

(186) A Javadalmazási Bizottság feladatait, hatáskörét, és részletes működési szabályait a Javadalmazási Bizottság ügyrendje tartalmazza, melyet a Felügyelő Bizottság hagy jóvá.

IV.1.5. Összeférhetetlenség

(187) 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.

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

(189) Az MKB Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának tagja köteles a Javadalmazási Bizottság

elnökének és az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának egyidejűleg haladéktalanul, de legkésőbb az összeférhetetlenségi ok felmerülésétől számított 15 napon belül jelezni, ha vele szemben összeférhetetlenségi ok merülne fel. Az MKB 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 Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság

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

(191) A Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – eljár a Munkacsoport tagjaként, továbbá a Munkacsoport figyelembe veszi a Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság – jelen Javadalmazási Politika (190) pontjában meghatározott – jelentését.

IV.1.7. Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság

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

(193) A Javadalmazási Bizottság iránymutatásai alapján a Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság részt vesz a Javadalmazási Politika előkészítésében, illetve a Javadalmazási Politikában meghatározott feladatok végrehajtásában.

(194) A jelen Javadalmazási Politikát a Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság 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. Az Általános Jogi Igazgatóság

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

(196) Az Általános Jogi Igazgatóság – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában.

IV.1.9. Az Integrált Kockázatellenőrzési Főosztály

(197) Az Integrált Kockázatellenőrzési Főosztály közreműködik az Azonosított Személyek meghatározásában, illetve – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humánpolitikai Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában.

(198) Az Integrált Kockázatellenőrzési Főosztály az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében, a Tárgyévet megelőző év október 31. napjáig felülvizsgálja a jelen Javadalmazási Politika 1. számú mellékletét (Leányvállalatok kockázati értékelése) és mennyiben az szükséges, javaslatát megküldi a Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóságnak.



IV.1.10. A Compliance Igazgatóság

(199) A Compliance Igazgatóság elemzi, hogy a Javadalmazási Politika milyen hatást gyakorol az MKB 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 az MKB Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottsága számára.

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

IV.1.11. A Stratégia és Üzleti Szolgáltatások Ügyvezető Igazgatóság

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

IV.1.12. Controlling Igazgatóság

(202) A Controlling Igazgatóság – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság 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.1.13 Kockázati és NPL Bizottság

(203) A Kockázati és NPL 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 MKB Bank Nyrt. kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét, illetve a bevételek valószínűségét és ütemezését.

IV.1.14. Számvitel, Pénzügy és Riporting Igazgatóság

(204) A Számvitel, Pénzügy és Riporting Igazgatóság – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – részt vesz a Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport munkájában, illetve a jelen Javadalmazási Politika megfelelő végrehajtása érdekében javaslatot tesz a jelen Javadalmazási Politika (118) bekezdése szerinti piaci értékre.

IV.1.15. Egyéb rendelkezések

(205) Tekintettel arra, hogy az MKB Bank Nyrt.-nél olyan Javadalmazási Bizottság működik, amelynek tevékenysége és hatásköre a teljes Bankcsoportra kiterjed, a Bankcsoporttag Leányvállalatok nem hoznak létre és nem működtetnek önálló javadalmazási bizottságot. Amennyiben a jelen Javadalmazási Politika hatálybalépése előtt a Bankcsoporttag Leányvállalatnál saját javadalmazási bizottság működött, úgy a Bankcsoporttag Leányvállalat köteles a saját

javadalmazási bizottság megszüntetése vagy jogállásának, feladatkörének átalakítása iránt intézkedni.

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

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

(208) A Munkacsoportot vezető Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság tájékoztatja a Munkacsoport tagjait 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

(208) A Felügyelő Bizottságnak és a Javadalmazási Bizottságnak biztosítania kell, hogy az MKB Bank Nyrt. Javadalmazási Politikáját az Éves Rendes Felülvizsgálatnak alávéssék.

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

(211) A Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében (figyelembe véve a Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóság – jelen Javadalmazási Politika (210) pontja szerinti – vizsgálati jelentését, illetve az MKB 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 2013/36/EU irányelv 141. cikkével, valamint nem korlátozzák az MKB 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.

(212) A Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság a Munkacsoport felülvizsgálati megállapításairól előterjesztést készít, amely – amennyiben az szükségesnek mutatkozik – magába foglalja a jelen Javadalmazási Politikára vonatkozó módosítási javaslatot, amelyet megküld az MKB Bank Nyrt. Vezetői Bizottság részére.

(213) Az MKB Bank Nyrt. Vezetői Bizottsága megvizsgálja a Munkacsoport előterjesztését, és az általa – a Tárgyétet megelőző év november hónap utolsó Vezetői Bizottsági ülésén – elfogadott Munkacsoporti előterjesztést megküldi az MKB Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának, Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának.

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

(215) Az Éves Rendes Felülvizsgálatot legkésőbb a Tárgyétet megelőző év utolsó Felügyelő Bizottsági ülés napjáig kell lefolytatni.

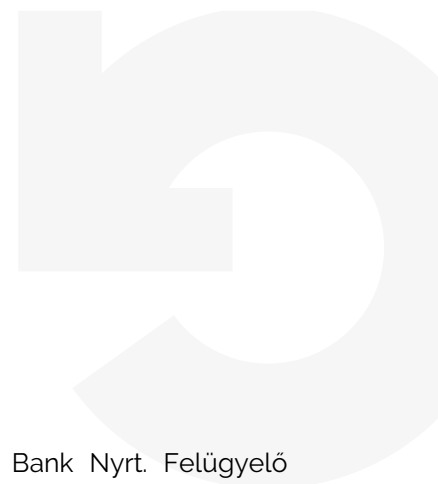
(216) Az MKB Bank Nyrt. az Éves Rendes Felülvizsgálatot egyedi alapon végzi el. A Bankcsoporton belül a Leányvállalatok az MKB Bank Nyrt. által elvégzett Éves Rendes Felülvizsgálatra hagyatkozhatnak, amennyiben a konszolidált vagy szubkonszolidált alapon végzett Éves Rendes Felülvizsgálat magában foglalta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

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

(218) Az Éves Rendes Felülvizsgálat eredményét, valamint a Javadalmazási Politika alkalmazására vonatkozó egyéb vizsgálatok eredményeit a Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság a szokásos, tájékoztatásra szolgáló eszköz használatával hozzáférhetővé teszi minden, a Javadalmazási Politika kidolgozásában, alkalmazásában és felülvizsgálatában érintett vezető és szervezeti egység számára.

(219) Az elvégzett Éves Rendes Felülvizsgálat, valamint a megállapított esetleges hiányosságok helyreállítására szolgáló intézkedések eredményeit vagy a Munkacsoport által készített írásbeli javaslatokat, a Felügyelő Bizottság ülésein készült jegyzőkönyvek formájában dokumentálni kell és azokat a Humánerőforrás Ügyvezető Igazgatóság a szokásos, tájékoztatásra szolgáló eszköz használatával az Igazgatóság, valamint a Munkacsoport tagjainak rendelkezésére kell bocsátani.

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



IV.2.2. A Javadalmazási Politika eseti felülvizsgálata

(221) Amennyiben az a Tárgyév folyamán szükségessé válik, az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága – a jelen Javadalmazási Politika IV.2.1 alfejezetében meghatározott eljárásrend alapján – a Tárgyév során bármikor módosítja a jelen Javadalmazási Politikát.

IV.3. Közzétételre vonatkozó rendelkezések

IV.3.1. Nyilvánosságra hozatal

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

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

Az MKB Bank 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

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

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

IV.3.3. Egyéb rendelkezések

(226) Az MKB 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.

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

(228) A könnyű hozzáférhetőség érdekében a nyilvánosságra hozandó információkat az MKB Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottsága teszi közzé az MKB Bank Nyrt. hivatalos honlapján.

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

(230) A közzététel tartalma és eljárásrendje tekintetében a 6/2015. számú „A Bank Hpt. és CRR



szerinti nyilvánosságra hozatali kötelezettségének teljesítéséről" című szabályzat rendelkezései irányadóak.



Leányvállalatok kockázatértékelése

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

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

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

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

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

Euro-Immat Kft.	Nem	Az MKB Bank Nyrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.
EXTERCOM Kft.	Nem	Az MKB Bank Nyrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.
Retail Prod Zrt.	Nem	Az MKB Bank Nyrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.
MKB Jelzálogbank Zrt.	Igen	Az MKB Bank Nyrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.
MKB-Euroleasing Autólízing Zrt.	Igen	Az MKB Bank Nyrt. által elvégzett kockázati értékelés alapján.

A fent meghatározott, az MKB 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 kockázateértékelésének eredményeit is. Az Azonosított Személyek által betöltött pozíciókat a Javadalmazási Politika 1/B. sz. melléklete tartalmazza.