

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

(KIVONAT)¹

Hatályba helyező határozatok száma:

12/2024. (XII.13.) Euroleasing Zrt. felügyelőbizottsági határozat

10/2024. (XII.13.) Euroleasing Ingatlan Zrt. felügyelőbizottsági határozat

10/2024. (XII.13.) Budapest Lízing Zrt. felügyelőbizottsági határozat

Hatálybalépés dátuma: 2024.12.14.

¹ Az Euroleasing Zrt-nek, az Euroleasing Ingatlan Zrt-nek, valamint a Budapest Lízing Zrt-nek a Hpt. 122. §-a szerinti, a Javadalmazási Politika nyilvánosságra hozatalára vonatkozó követelménynek megfelelő, a hatályos Javadalmazási Politika kivonatolt változata, amely tartalmazza – különösen – a politikára vonatkozó döntéshozatali folyamat szabályait, az alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás arányát, a teljesítményjavadalmazási rendszer működési folyamatát, a teljesítménymérés eszközeit.

AZ MBH BANKCSOPORT JAVADALMAZÁSI STRUKTURÁJA

I.	ALAPVETÉSEK	3
I.1.	A Javadalmazási Politika elfogadása, felülvizsgálata	3
I.2.	A Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek	4
I.3.	A Javadalmazási Bizottság.....	4
I.4.	A szabályozás hatálya.....	4
I.4.1.	Intézményi hatály	4
I.4.2.	Személyi hatály.....	5
II.	ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	5
II.1.	Az azonosítási eljárás	5
II.2.	Az arányosság alapelve, módszere, kritériumai és szempontjai	6
II.3.	A javadalmazás struktúrája és elemei	6
II.3.1.	Az Alapjavadalmazás típusai.....	7
II.3.2.	A Teljesítményjavadalmazás típusai.....	8
II.3.3.	Garantált teljesítményjavadalmazás.....	9
II.3.4.	Harmadik féltől kapott juttatások (inszenzívák).....	10
II.3.5.	Végkielégítés, versenytilalmi megállapodás	10
II.4.	Az Alapjavadalmazás és a Teljesítményjavadalmazás aránya.....	11
III.	A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA.....	12
III.1.1.	A Keretösszeg megállapítása	12
III.1.2.	A teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere	12
III.1.3.	Az előzetes kockázati értékelés.....	13
III.1.4.	A teljesítményjavadalmazás eszközei	13
III.1.5.	A teljesítményértékelés elvégzése	14
III.1.6.	A teljesítményjavadalmazás kifizetése.....	14
III.1.7.	Visszakövetelési szabályok	16

I. ALAPVETÉSEK

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

- a) a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, segítse elő annak alkalmazását és ne ösztönözzön az MBH Bank Nyrt. és Leányvállalatai kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására, továbbá álljon összhangban a vonatkozó MNB ajánlásnak a túlzott kockázatvállalás tilalmáról szóló elvárásaival.
- b) az MBH Bank Nyrt. és Leányvállalatai üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, és segítse elő annak megvalósítását.

I.1. A Javadalmazási Politika elfogadása, felülvizsgálata

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

(3) A Felügyelőbizottság felelős az intézmény Javadalmazási Politikájának és mellékleteinek elfogadásáért, fenntartásáért, módosításáért, valamint a Javadalmazási Politika végrehajtásának felügyeletéért, annak teljes körű és rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében. A Felügyelőbizottság a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek javára esetlegesen tett, bármely későbbi jelentős kivételt, valamint a Javadalmazási Politikában eszközölt változtatásokat is jóváhagyja, továbbá alaposan megfontolja, és ellenőrzi azok hatásait. A Felügyelőbizottságnak biztosítania kell, hogy a Javadalmazási Politikát megfelelően végrehajtsák, továbbá azokat az MBH Bank Nyrt. átfogó vállalatirányítási keretrendszeréhez, vállalati kultúrájához, kockázatvállalási hajlandóságához, valamint a kapcsolódó irányítási folyamatokhoz igazítják.

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

(5) A Felügyelőbizottság a Javadalmazási Politikát, az évente egy alkalommal elvégzett ún. Éves Rendes Felülvizsgálat keretében, vagy amennyiben a tárgyév során az szükségessé válik, eseti felülvizsgálat keretében módosíthatja.

(6) A Javadalmazási Politikával összefüggő azon javaslatokat, amelyről az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága jogosult dönteni, az MBH Bank Nyrt. Munkacsoportja készíti elő az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága részére, amely testület – a Javadalmazási Bizottság előzetes véleményezését követően – annak figyelembevételével módosíthatja a Javadalmazási Politikát, azzal, hogy a módosításról az MBH Bankcsoport

valamennyi Leányvállalatát haladéktalanul, illetve az MBH Bank Nyrt. soron következő Közgyűlésén a tulajdonosokat is tájékoztatni szükséges. 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.

I.2. A Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek

(7) Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni, azzal, hogy eltérés a Javadalmazási Politika (96) bekezdésétől lehetséges.

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

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

(10) 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.

I.3. A Javadalmazási Bizottság

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

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

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

I.4. A szabályozás hatálya

I.4.1. Intézményi hatály

(14) A jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseit az MBH Bank Prudenciális Csoportra (az MBH Bank Nyrt.-re, illetve annak valamennyi, a jelen Javadalmazási Politika értelmező rendelkezései szerint definiált Leányvállalatára) alkalmazni kell. Jelen Javadalmazási Politika az intézményi hatály alá tartozó Leányvállalatok vonatkozásában változatlan tartalommal, azonnali hatállyal alkalmazandó azzal, hogy a hitelintézeti Leányvállalatok kötelesek jelen szabályzatot saját felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületükkel elfogadtatni, illetve arról gondoskodni, hogy az azonos tárgyban vagy azonos tartalommal korábban kiadott

szabályzatuk/szabályzataik hatályon kívül helyezése megtörténjen.

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

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

(17) A Leányvállalatok a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében, az egyes Leányvállalatokra vonatkozó részletszabályokat dolgozhatnak ki, amelyeket az MBH Bank Nyrt. az éves rendes felülvizsgálat keretében ellenőriz.

I.4.2. Személyi hatály

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

(19) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó valamennyi személy részesülhet – eltérő rendelkezés hiányában, a jelen Javadalmazási Politikában rögzített feltételek teljesülése esetén - Teljesítményjavadalmazásban, így Jogosult Személynek minősül. A Jogosult Személyek két alcsoportja az (a) Azonosított Személy és (b) Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy kategóriák.

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

.

II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

II.1. Az azonosítási eljárás

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

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

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

(24) Az Azonosítási Eljárás során, a 2021/923/ EU Rendeletben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumokat az MBH Bank Nyrt.-nek egyedi alapon, az MBH Bank Nyrt. számadatainak felhasználásával és

helyzetének figyelembe vételével kell alkalmaznia; ugyanezeket a kritériumokat kell az MBH Bank Nyrt.-nek, illetve az Azonosítási Eljárást végző Leányvállalatoknak konszolidált és szubkonszolidált alapon is alkalmaznia, az összevont számadatok használatával, valamint figyelembe véve az összesített helyzetet, továbbá az MBH Bank Nyrt. kockázati profiljára gyakorolt hatást összevont alapon.

(25) Az Azonosított Személyek meghatározásával kapcsolatban elvégzett azonosítási eljárásról, az MBH Bank Nyrt. Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes terület nyilvántartást vezet.

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

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

(27) Az arányosság elvének alkalmazása érdekében az MBH Bank Nyrt. figyelembe veszi az MBH bankcsoporthoz tartozó valamennyi intézmény esetében az intézmény méretét, belső szervezeti felépítését, üzleti modelljét, valamint a tevékenységei jellegét, nagyságrendjét és összetettségét.

(28) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személyek vonatkozásában az arányosítás egyrészt az MBH Bank Nyrt., illetőleg a Leányvállalatok tevékenységeinek, funkcióinak, másrészt az egyes szervezeti egységek vezetőinek, illetőleg munkavállalóinak, többek között a hierarchiában elfoglalt pozíciója, döntéshozatali jogosultsága, illetve az adott tevékenység jellege szerinti mérlegelése alapján történik.

II.3. A javadalmazás struktúrája és elemei

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

(30) Az Alapjavadalmazáshoz vagy a Teljesítményjavadalmazáshoz történő hozzárendelést történő hozzárendelést az MBH Bank Nyrt., a Magyar Nemzeti Bank 4/2022. (II.9.) számú ajánlása (a továbbiakban „**MNB Ajánlás**”) 112. pontjában meghatározott kritériumok alapján végzi.

(31) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás mértékének megállapításánál többek között az adott pozícióra megállapított végzettségi, tapasztalati elvárások; bérpiaci információk; a feladat-, felelősségi- és hatáskör; a pozíció szervezetben elfoglalt súlya, illetve a szolgálati idő mértéke vehető figyelembe.

(32) A Felügyelő Bizottság tagjai részére kizárólag alapjavadalmazás állapítható meg, teljesítményjavadalmazásra nem jogosultak.

(33) Azoknak a Jogosult Személyeknek, akik kockázati kontroll, compliance, vagy belső ellenőrzés funkciót

(együttesen Kontrollfunkció) látnak el, javadalmazásuk túlnyomó része alapjavadalmazás annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét, továbbá a teljesítményjavadalmazásuk meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztetik e személyek objektivitását és függetlenségét. A Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek teljesítményjavadalmazása nem kötődik az általuk ellenőrzött üzleti területek üzleti eredményéhez, 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.

(34) A Kontrollfunkciót ellátó Azonosított Személyek javadalmazása, annak összetétele, illetve összege a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján kerül meghatározásra, továbbá a Kontrollfunkciót ellátó valamennyi Jogosult Személy Javadalmazását közvetlenül a Javadalmazási Bizottság felügyeli.

II.3.1. Az Alapjavadalmazás típusai

II.3.1.1. Tiszteletdíj

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

II.3.1.2. Alapbér

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

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

II.3.1.3. Juttatások

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

II.3.1.4. Munkaköri juttatás

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

II.3.2. A Teljesítményjavadalmazás típusai

II.3.2.1. Jutalom

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

II.3.2.2. Bónusz/éves bónusz

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

II.3.2.3. Jutalék/Területi ösztönző

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

II.3.2.4. Projektbónusz

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

II.3.2.5. Célprémium

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

II.3.2.6. Megtartási bónusz

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

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

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

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

- a) azok a problémák, amelyek miatt felvetődik annak kockázata, hogy bizonyos munkavállalók az intézmény elhagyása mellett döntenek;
- b) azok az okok, amelyek miatt kritikus jelentőségű, hogy az intézmény megtartsa az adott munkavállalót;
- c) annak következményei, ha a munkavállaló elhagyja az intézményt; és

d) a megállapított megtartási bónusz összege szükséges és arányos-e az adott munkavállaló megtartásához.

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

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

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

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

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

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

II.3.2.7. Nem kötelező nyugdíjuttatás

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

II.3.3. Garantált teljesítményjavadalmazás

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

II.3.3.1. Belépési Bónusz

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

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

II.3.3.2. A Kompenzáció

(57) A Kompenzáció a korábbi jogviszonyból történő kivásárlás céljából megállapított eseti javadalmazás, ami – az MBH Bank Nyrt. vagy annak Leányvállalata döntése alapján – a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személynek abban az esetben jár, amennyiben a személy halasztott teljesítményjavadalmazását a szerződés megszűnése miatt a korábbi munkáltató csökkentette vagy visszavonta.

(58) Kompenzáció kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor lehet, az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának utólagos tájékoztatása mellett. A Kompenzációt az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy tekintetében egy összegben, Készpénz Juttatás formájában kell kifizetni, Azonosított Személyek esetében pedig az Azonosított Személyek Teljesítményjavadalmazására vonatkozó összes követelmény alkalmazni kell (beleértve a halasztási, a visszatartási, az instrumentumok formájában történő kifizetésekre vonatkozó, valamint a visszakövetelési szabályokat).

II.3.4. Harmadik féltől kapott juttatások (inszentívák)

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

II.3.5. Végkielégítés, versenytilalmi megállapodás

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

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

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

- a) az intézmény megszünteti a munkavállaló szerződését az intézmény fizetéseképtelenné válása, súlyos válsághelyzetbe kerülése, korai beavatkozási intézkedések alkalmazása, csődje vagy felszámolása miatt;

- b) az intézmény azért mondja fel a munkaviszonyra vonatkozó szerződést, mert részben vagy egészben értékesíteni kívánja azt az üzleti területet, vagy meg kívánja szüntetni vagy csökkenteni akarja azt a tevékenységet, ahol, illetve amelyben a munkavállaló aktívan részt vett;
- c) a lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére az intézmény és a munkavállaló egyezséget köt a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében, amely máskülönben reálisan bírósági keresethez vezethetne.

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

- a) a munkajogi szabályok értelmében vagy bírósági határozat nyomán kötelező végkielégítés;
- b) az alábbi esetekben, amennyiben az intézmény bizonyítani tudja a végkielégítés okait és összegének megfelelőségét:
 - ba) a Javadalmazási Politika (62) bekezdésben meghatározott esetekben a javadalmazási politikában előre meghatározott általános képlet (60) alapján kiszámított végkielégítés [például kihűlési periódus (cool-off) előírása esetén gardening leave];
 - bb) a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés alkalmazása miatti pótlólagos összegnek megfelelő végkielégítés, amelyet jövőbeli időszakokban fizet ki az intézmény az alapjavadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetne ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna;
- c) a Javadalmazási Politika (62) bekezdésben felsorolt, a jelen bekezdés ba) alpontjában meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielégítés, amennyiben az intézmény képes megfelelően alátámasztani a végkielégítés összegének indokoltságát és megfelelőségét.

(64) A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámítása során figyelembe nem vett összeg kiszámításakor abból a tényből, hogy a szerződés versenytilalmi záradékot tartalmaz, nem következik szükségszerűen, hogy a szerződés megszüntetéséért fizetett teljes összeget azért fizeti ki az intézmény, hogy az azonosított munkavállalót kompenzálja azért, mert vállalja, hogy bizonyos időn át nem versenyez. Csak az egyezségnek a szerződésben kifejezetten a versenytilalmi záradék miatti kompenzációként azonosított összege felelhet meg a Javadalmazási Politika (63) bekezdésnek. Amennyiben a versenytilalmi záradék hosszát jogszabály korlátozza, az ezen időkorláton túl teljesített bármely fizetés nem tekinthető „a versenytilalmi záradék ellenében kötött egyezségnek”, és az ezért nem zárható ki a változó és a rögzített összetevők közötti arányból.

II.4. Az Alapjavadalmazás és a Teljesítményjavadalmazás aránya

(65) Az Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás összetevőinek megjelölését, valamint ezek arányát az MBH Bank Nyrt., illetve a Leányvállalatok tekintetében az Ösztönzési Szabályzat határozza meg úgy, hogy az mind az MBH Bank Nyrt. mind az MBH Bankcsoport Leányvállalatai esetében megfelelően tükrözze az adott szervezet funkcióját, méretét és összetettségét, és legyen összhangban a versenypiaci tendenciákkal. A Teljesítményjavadalmazás aránya a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó egyetlen Jogosult Személy esetében sem haladhatja meg az Alapjavadalmazás 100 százalékát.

(66) A teljesítményjavadalmazás meghatározása oly módon történik, hogy ösztönözze a Jogosult Személyeket az MBH Bank Nyrt. és a Bankcsoport hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő előzetes, illetve utólagos kockázati értékelésre, valamint az elszámolt/kifizetett

teljesítményjavadalmazás esetleges visszakövetelésére. A teljesítményjavadalmazás 100 százalékarra csökkentési, illetőleg visszakövetelési szabályok alkalmazhatóak.

(67) Az MBH Bank Nyrt. az adott üzleti évben bankcsoporti szinten kifizetett összes javadalmazás teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti arányait a CRR követelménye alapján az adott üzleti évre vonatkozó nyilvánosságra hozatal részeként teszi közzé.

III. A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA

III.1.1. A Keretösszeg megállapítása

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

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

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

III.1.2. A teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere

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

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

(73) Az MBH bankcsoport szintjén a teljesítményjavadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménymérés az ún. Vállalatértékelési Index adott tárgyévre meghatározott (pontszámban kifejezett) célértékén alapul. A Vállalatértékelési Index számítása az MBH Bank Nyrt., illetve azon MBH bankcsoporttagként működő Leányvállalatok adatai alapján történik, amelyek az értékelt tárgyév egészében a konszolidált körbe tartoztak.

(74) A Vállalatértékelési Index olyan pontszámítás alapján meghatározható, bankcsoporti szintű gazdasági mutatószám, amely az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága által az adott tárgyévre meghatározott üzleti terven alapul, fő kritériumai a bruttó eredmény terv, a működési költség terv, illetve a risk cost (kockázati költség) terv

teljesítése, továbbá a Vállalatértékelési Index alapján, bankcsoporti szinten teljesítményjavadalmazás csak akkor teljesíthető, ha, és amennyiben az MBH bankcsoport tőke megfelelési mutatója meghaladja a minimum SREP-rátát, és a likviditásfedezeti rátája (LCR) meghaladja a 100%-ot.

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

(76) A Javadalmazási Politika hatálya alá vont Jogosult Személyek esetén a teljesítménymérés a vonatkozó szervezeti egység, és egyéni szinten meghatározott, az egyéni célmegállapodásokban rögzített mennyiségi és minőségi kritériumok alapján rögzített mutatószámok, illetve célfeladatok alapján történik.

(77) Az egyéni célmegállapodásokban rögzített mutatószámok, illetve célfeladatok alapjául szolgáló mennyiségi, illetve minőségi kritériumok – az adott Jogosult Személyre, illetve a Jogosult Személlyel kapcsolatos szervezeti egységre vonatkoztatva – elsődlegesen a vonatkozó jogszabályi, szabályzati megfelelésen; a kockázatkezelésen, illetve annak minőségén; továbbá az eredményességen alapulnak úgy, hogy azok tükrözzék a Jogosult Személy, szervezeti egység tényleges teljesítményét.

III.1.3. Az előzetes kockázati értékelés

(78) Amennyiben az MBH bankcsoporti szintű Vállalatértékelési Index adott tárgyévra vonatkozó tényleges értéke nem éri el a kitűzött célérteket, illetve amennyiben a MBH bankcsoport tőkehelyzete vagy várható pénzügyi teljesítménye ezt ettől függetlenül indokoltá teszi, a Vállalatértékelési Index (indokolt mértékben) módosítható, vagy amennyiben az szükségesnek mutatkozik, arányos teljesítményjavadalmazás alkalmazásáról lehet dönteni, ami a Keretösszeg arányos csökkentését vonhatja maga után, beleértve a teljesítményjavadalmazásra fordítható összeg kifizetésének feltételekhez kötött elhalasztását is (Bankcsoporti, illetve Leányvállalati szintű Előzetes Kockázati Értékelés).

(79) Szervezeti egység, illetve egyéni szinten az előzetes kockázati értékelés a célmegállapodásokban meghatározott (szervezeti egységre, illetve az adott Jogosult Személyre meghatározott mennyiségi, illetve minőségi) kritériumrendszer szerint, a tárgyév során negyedévente történik, amelynek eredménye a teljesítményértékelés során kerül figyelembevételre.

III.1.4. A teljesítményjavadalmazás eszközei

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

(80) Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek teljesítményjavadalmazása főszabály szerint, teljes egészében készpénz alapú juttatásból áll. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek esetében a teljesítményjavadalmazás eszközeit –a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban – az Ösztönzési Szabályzat határozza meg.

(81) Az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának 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

(82) Az Azonosított Személyek esetén a teljesítményjavadalmazás 50 %-a készpénz alapú juttatásból, másik 50 %-a – a Hpt. 118.§ (11) bekezdésével összhangban álló – instrumentum alapú juttatásból áll.

(83) A teljesítményjavadalmazás instrumentum alapú juttatás elemét – az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának erre irányuló döntése alapján – az MBH Bank Nyrt. által kibocsátott részvény, vagy e részvény árfolyamához kötött instrumentum biztosítja. A teljesítményjavadalmazás instrumentum alapú részét a Leányvállalatoknál Azonosított Személyként meghatározott személyek részére főszabály szerint az MBH Bank Nyrt. biztosítja.

III.1.5. A teljesítményértékelés elvégzése

(84) Az MBH Bank Nyrt. teljesítményértékelés keretében együttesen értékeli az MBH Bank Nyrt., a Leányvállalatok, azok üzleti egységeinek, és a Jogosult Személyeknek a tárgyévre vonatkozó célkitűzéseikhez viszonyítottan elért eredményeit.

(85) A tárgyévi teljesítményértékelés elvégzésére az adott tárgyévet követő évben, egy alkalommal kerül sor azzal, hogy az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek esetén az MBH Bank Nyrt. „Teljesítményértékelési folyamat” elnevezésű szabályzata (a továbbiakban „Teljesítményértékelési Szabályzat”) másként rendelkezhet.

(86) A teljesítményértékelés elvégzését követően a teljesítményértékelés eredményeit alapul véve – az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott módon – meghatározásra kerül a Jogosult Személyek megítélt teljesítményjavadalmazás összege.

III.1.6. A teljesítményjavadalmazás kifizetése

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

(87) Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek teljesítményjavadalmazása – a (81) pontban meghatározott esetet kivéve – teljes egészében készpénz alapú juttatásból áll.

(88) A Teljesítményértékelési Szabályzat, illetve az Ösztönzési Szabályzat alapján meghatározott megítélt teljesítményjavadalmazást egy összegben, halasztás, illetve visszatartás nélkül, készpénzben kell a Jogosult Személy részére teljesíteni, legkésőbb a tárgyévet követő év június 30. napjáig.

III.1.6.2. Az Azonosított Személyek teljesítményjavadalmazásának teljesítése

(89) Az Azonosított Személyek teljesítményjavadalmazás készpénz alapú juttatás része készpénzben, instrumentum alapú juttatás része – az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának erre irányuló döntése alapján – instrumentum vagy készpénz formájában is teljesíthető.

(90) Az instrumentum alapú juttatásra felhasználható részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum egyénekre lebontott darabszámát a megítélt teljesítményjavadalmazás instrumentum alapú juttatás része forintban kifejezett értékének és az instrumentum alapú juttatás alapjául szolgáló részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum piaci értékének hányadosaként 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. A jelen pontban meghatározott részvény darabszám a tárgyévre vonatkozó teljesítményjavadalmazás teljes kifizetési ciklusára megfelelően irányadó, a Javadalmazási Politikában meghatározottak figyelembevételével.

(91) A teljesítményjavadalmazás kifizetése a kifizetési ciklus (a továbbiakban „Kifizetési Ciklus”) szerinti esedékesség alapján történik.

(92) Az Azonosított Személyek esetében – főszabály szerint – a megítélt teljesítményjavadalmazás 60 %-a halasztva kerül megfizetésre. Azon Azonosított Személyek esetén, ahol a tárgyév tekintetében megszerezhető maximális teljesítményjavadalmazás összege nem haladja meg a 250.000,- € küszöbértéket, a megítélt teljesítményjavadalmazásuk 40 %-a kerül halasztásra.

(93) A megítélt teljesítményjavadalmazás első (nem halasztott) részének (főszabályként a megítélt teljesítményjavadalmazás 40%-ának) elszámolására az alábbiak szerint kerül sor:

- a) a készpénz alapú juttatás elszámolására legkésőbb a tárgyévet követő év június 30. napjáig kerül sor, a teljesítményjavadalmazás kifizetését a munkáltató teljesíti,
- b) az instrumentum alapú juttatás esetében az első (nem halasztott) rész 50%-a egy évre visszatartásra kerül, az elszámolásra az értékelt tárgyévet követő első és második évben legkésőbb az elszámolás évének június 30. napjáig kerül sor.

(94) Az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatójának, Vezérigazgató Helyetteseinek, illetve az Igazgatóság további Tagjainak megítélt teljesítményjavadalmazása kivételével, a megítélt teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a Kifizetési Ciklus szerinti halasztás időtartama 4 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (15%; 15%; 15%, 15%) kerül megállapításra (arányos megszolgáltatás); 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 alapú juttatás, illetőleg instrumentum alapú juttatás.

(95) Az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója, Vezérigazgató Helyettesei, illetve az Igazgatóság további Tagjai tekintetében a megítélt teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a Kifizetési Ciklus szerinti halasztás időtartama 5 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (12%, 12%; 12%; 12%; 12%) kerül megállapításra; 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.

(96) 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 – a teljesítményjavadalmazás elszámolását megelőzően meghatározott piaci árfolyam szerinti – értékének 115%-át meghaladja. Ezen rendelkezéstől való eltérést a Kifizetési Ciklus adott esedékességi évében történő kifizetések tekintetében az MBH Bank Nyrt. Elnök-vezérigazgatója engedélyezhet maximum 150%-ig a Stratégiáért és pénzügyekért felelős vezérigazgató-helyettes és a Humán erőforrásért felelős vezérigazgató-helyettes közös javaslata alapján, amennyiben a piaci környezet azt indokolja.

(97) 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.

(98) 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.

(99) A halasztott részletek kifizetésére – a Kifizetési Ciklus minden esedékességi évében – utólagos kockázati értékelés lefolytatását követően kerülhet sor.

(100) Az utólagos kockázati értékelés keretében a prudens működést vizsgáló kritériumok értékei alapján bankcsoporti szinten dönteni kell 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. Továbbá értékelni kell az MBH bankcsoport, a Leányvállalatok, illetve a szervezeti egységek szintjén esetlegesen – a tárgyévvel kapcsolatosan – felmerülő kockázatokat, valamint az egyes Azonosított Személyek tekintetében, az Azonosított Személy tárgyévi tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatokat, amely értékelés alapján, az Azonosított Személy megítélt teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentése (akár annak teljes megvonására) van lehetőség.

(101) 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.

III.1.7. Visszakövetelési szabályok

(102) Abban az esetben, ha a Jogosult Személy

- a) a MBH bankcsoporttaggal kapcsolatos vagy annak működését érintő bűncselekményt követett el,

- b) az általa elvégzett feladatkörrel és felelősségi körrel kapcsolatban álló –bűncselekménynek nem minősülő – kötelezettségszegése, súlyos mulasztása, visszaélése, hiányossága esetében (különösen akkor, amennyiben a Jogosult Személy cselekménye az MBH Bank Nyrt. vagy annak Leányvállalata hitelességét és/vagy profitabilitását jelentős mértékben rontotta),
- c) részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely jelentős pénzügyi veszteséget okozott, vagy
- d) nem felel meg az alkalmasságra és megfelelésre vonatkozó elvárásoknak,
- e) a Csoportszintű Compliance Politika szerinti compliance vétséget követ el.

a megítélt teljesítményjavadalmazása még nem teljesített részére való jogosultsága megszűnik, továbbá a visszakövetelésre okot adó körülménnyel érintett időszakra vonatkozóan, az érintett Jogosult Személy részére elszámolt/kifizetett teljesítményjavadalmazás visszakövetelhető.