

**IGAZGATÓI UTASÍTÁS / BOARD INSTRUCTION**

Utasítás címe / Title:	Javadalmazási politika Remuneration Policy	Verzió / Version:	2.2
Utasítás azonosító / Guideline ID:	4-05-016		
Típus / Type:	<input checked="" type="checkbox"/> Igazgatói utasítás / Policy <input type="checkbox"/> Szabályzat / Regulation <input type="checkbox"/> Ügyviteli utasítás / Working instruction		
Jóváhagyói szint / Approval level:	<input checked="" type="checkbox"/> Igazgatóság / Management Board <input type="checkbox"/> Felhatalmazott bizottság / Authorized committee <input type="checkbox"/> Vonatkozó igazgatósági tag(ok) / Respective Board Member(s) <input type="checkbox"/> Delegált Felelős Vezető / Delegated to Responsible Head		
Témakör / Area:	05 Humánpolitika / 05 Human resources		
Felelős szervezeti egység/ Responsible org. unit:	Humánpolitika Törzskar/ Human Resources Staff Unit		
Felelős személy (gazda) / Resp person (owner):	Kovács Barbara		
Az utasítás célja / Scope of the guideline:	<p>A javadalmazási politika célja az alkalmazandó javadalmazási elvek megfogalmazása általánosságban a teljes Bankra vonatkozóan, valamint a Kiemelt Személyekre vonatkozó speciális javadalmazási szabályok meghatározása. /</p> <p>The purpose of the Remuneration Policy is to define remuneration principles in general for the whole SBHU and to determine specific rules of remuneration of Identified Staff.</p>		
Elkészítésének vagy módosítás indítéka / Reason of creation or update:	<p>A Csoport szintű javadalmazási elveknek való megfelelés biztosítása (219 Remuneration Policy). /</p> <p>Implementation of Group Remuneration Policy (No 219 Remuneration Policy).</p>		
Az utasítás alanyi hatálya / Affected organization:	<p>A javadalmazási politika hatálya kiterjed a Bank összes alkalmazottjára, különös tekintettel a Kiemelt Személyek körére, ideértve azokat a munkavállalókat is, akik az anyacég, a Bankcsoport alkalmazásában állnak, azonban az ő alapfizetésüket és ösztönző-rendszerüket, valamint egyéb juttatásaikat az anyacég határozza meg. /The Remuneration Policy shall be deemed effective for all employees of SBHU and more specifically for the Identified Staff of the Bank including employees employed by the parent company, but their basic salary and the applicable system of incentives and other benefits shall be determined by the parent company.</p>		
Hatályba lépés dátuma / Valid from:	2017. augusztus 29.	Következő felülvizsgálat/ Next review:	2018. augusztus 30.

A jelen utasítás hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszíti az utasítás előző verziója (hatályba lépett: 2016.07.01)./ The previous version of this internal regulation (effective since 01.07.2016) will be put out of force with the approval of the present version.

Jelen javadalmazási politika a Felügyelő Bizottság általi jóváhagyásának napján lép hatályba. A javadalmazási politikát évenkénti belső felülvizsgálatnak kell alávetni, illetve jelentős szervezeti változás esetén soron kívüli felülvizsgálat szükséges.

The basic principles applicable to remuneration are contained in this Remuneration Policy. Basic principles shall be applicable to all employees, while remuneration guidelines shall be applicable to Identified staff of the Bank, namely those who have a significant influence on the risks undertaken by the Bank.

**Jóváhagyás / Approval**

- Csatolt igazgatósági határozat / Attached board decision
- Csatolt bizottsági határozat / Attached committee decision
- Felelős igazgatósági tag(ok) / Respective Board Member(s)
- Delegált Felelős Vezető / Delegated Responsible Head:

## INDEX

0.	A politikában alkalmazott főbb kifejezések és rövidítések .....	4
1.	Bevezető.....	5
1.1.	HATÁLYBALÉPÉS DÁTUMA .....	5
2.	Az arányosság elve.....	6
2.1.	A SBERBANK EUROPE AG ALAPELVEIVEL KAPCSOLATOS ELŐZETES MEGJEGYZÉSEK .....	6
2.2.	A SBERBANK EUROPE AG ALAPELVEIT TÜKRÖZŐ ARÁNYOSSÁG AZ EGYES INTÉZMÉNYEK KÖZÖTT.....	6
2.2.1.	Előzetes megjegyzések.....	6
2.2.2.	Az arányosság alkalmazása .....	6
2.2.3.	Következmények a SBHU számára.....	7
2.3.	AZ ARÁNYOSSÁG ALKALMAZÁSA A MUNKATÁRSI KATEGÓRIÁKRA .....	8
2.3.1.	Előzetes megjegyzések.....	8
2.3.2.	Az arányosság alkalmazása a munkatársi kategóriákra.....	8
2.3.3.	A kiemelt személyekre vonatkozó következmények a SBHU-nál .....	8
3.	Javadalmazási elvek .....	8
3.1.	ELŐZETES MEGJEGYZÉSEK .....	8
3.2.	ÁLTALÁNOS ALAPELVEK .....	9
3.2.1.	Az összeférhetetlenség elkerülése .....	10
3.3.	SPECIFIKUS ALAPELVEK.....	10
4.	Javadalmazási bizottság .....	11
5.	A javadalmazás irányítása.....	11
5.1.	ELŐZETES MEGJEGYZÉSEK .....	11
5.2.	KONTROLLFUNKCIÓK .....	12
5.3.	IGAZGATÓSÁG.....	12
5.4.	FELÜGYELŐBIZOTTSÁG.....	12
5.4.1.	A Felügyelőbizottság javadalmazási kérdésekkel összefüggő jogai és kötelezettségei.....	13
5.4.2.	A Felügyelőbizottság együttműködése más funkciókkal és bizottságokkal .....	13
5.5.	A JAVADALMAZÁSI POLITIKA FELÜLVIZSGÁLATA.....	13
5.6.	REMEDIÁCIÓS TERV .....	14
6.	A változó javadalmazás juttatása .....	14
6.1.	TŐKEALAP ÉS JELENTŐS VESZTESÉG (ÚN. FIZETÉSKORI STEP-IN) .....	14
6.2.	VESZTESÉG ÉS A PÉNZÜGYI TELJESÍTMÉNY JELENTŐS ROMLÁSA (FIZETÉSCSÖKKENTÉS) .....	14
6.3.	RÖGZÍTETT ÉS VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS.....	14
6.4.	A KONTROLLFUNKCIÓK JAVADALMAZÁSA.....	16
6.5.	A JAVADALMAZÁS ÖSSZETEVŐI .....	16
6.5.1.	Pótlékok.....	16
6.5.2.	Jövőbeni teljesítményen alapuló változó javadalmazás .....	16
6.5.3.	Megtartási bónusz .....	16
6.5.4.	Nem kötelező nyugdíjjuttatás .....	16
6.5.5.	Garantált változó javadalmazás.....	17
6.5.6.	Kompenzáció, kivásárlás.....	17
6.5.7.	Végkielégítés .....	17
6.6.	TILTÁSOK.....	18
6.6.1.	Személyes fedezeti ügyletek .....	18
6.6.2.	Az igazgatósági tagok változó javadalmazása.....	18
6.6.3.	A kijátszás elkerülése .....	18
6.7.	KOCKÁZATÉRTÉKELÉS.....	19
7.	A változó javadalmazás meghatározása .....	19
8.	A kiemelt személyek csoportja és a javadalmazás meghatározásának folyamata .....	19
8.1.	KOCKÁZATHOZ VALÓ IGAZÍTÁS .....	19
8.2.	TELJESÍTMÉNYKRITÉRIUMOK.....	20
8.2.1.	A bónuszok meghatározásának általános szabályai .....	20

<b>8.2.2.</b>	A kiemelt személyekre vonatkozó teljesítménykritériumok .....	20
<b>8.2.3.</b>	A kontrollfunkciót ellátó munkatársakra vonatkozó feltételek .....	20
8.3.	KIFIZETÉSI ELVEK .....	20
<b>8.3.1.</b>	Általános kifizetési elvek .....	21
<b>8.3.2.</b>	Az Igazgatóság tagjaira vonatkozó kifizetési elvek .....	22
8.4.	A KIFIZETÉSI FOLYAMAT.....	22
<b>8.4.1.</b>	Előzetes megjegyzések.....	22
<b>8.4.2.</b>	Ex-post mutatók .....	22
<b>8.4.3.</b>	Halasztási időszak .....	24
<b>8.4.4.</b>	Kifizetési modell .....	24
<b>8.4.5.</b>	A halasztott kompenzáció szintjei.....	24
9.	A munkaviszony megszűnése .....	25
10.	Az összeférhetetlenség elkerülését célzó rendelkezések .....	25
11.	Hivatkozások.....	25
11.1.	KAPCSOLÓDÓ UTASÍTÁSOK:.....	25
11.2.	JOGSZABÁLYOK: .....	25

## 0. A politikában alkalmazott főbb kifejezések és rövidítések

Kifejezés	Magyarázat
Halmazási időszak	Az az időszak (pénzügyi év), amelyre vonatkozóan a munkatárs teljesítményének értékelése és mérése történik javadalmazása megállapítása céljából. A munkatárs a változó javadalmazásra az időszak végén vagy az időszak során válik jogosulttá (azt ekkor „állapítják meg” a részére).
Osztrák banktörvény	A bankrendszerről szóló osztrák szövetségi törvény (Bankwesengesetz, BWG).
BaSAG	A hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállításáról és szanálásáról szóló osztrák rendelet (Banken Sanierungs- und Abwicklungsgesetz).
CDR	A 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 jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről.
CEBS	Európai Bankfelügyeleti Bizottság.
KKE	Közép- és Kelet-Európa.
CET 1	Elsődleges alapvető tőke.
CRD IV	Az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelve (2013. június 26.) a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (IV. tőkekövetelmény-irányelv).
CRR	Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendelete (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (tőkekövetelmény-rendelet).
Halasztási időszak	A teljesítményértékelési időszakot követő időszak, amelynek végén egy összegben, vagy amely során időarányos részletekben juttatják a javadalmazási politikában meghatározott teljesítményalapú javadalmazást. A változó javadalmazás egy bizonyos részét halasztottan juttatják, amelynek szabályait a 7.4.5. pont tartalmazza.
EBH	Európai Bankhatóság.
EGT	Európai Gazdasági Térség.
Uniós leányvállalat	Az Ausztriától eltérő EGT-tagállamban található leányvállalat.
Rögzített javadalmazás	A havonta kifizetett rendszeres javadalmazás, beleértve a rögzített kiegészítőket is.
FMA	Ausztria bankfelügyeleti hatósága (Finanzmarktaufsichtsbehörde).
Általános alapelvek	Az osztrák banktörvény 39b. cikkének mellékletében meghatározott és a jelen politika 3.2. pontjában részletesen ismertetett elvek.
Csoportszintű politika	A Sberbank Europe AG jelen csoportszintű javadalmazási politikája, amely csoportszinten szabályozza a SBEU javadalmazási szabályait és gyakorlatát.
Kiemelt személy	A 2.3.2. pontban meghatározott személy.
KPI	Fő teljesítménymutató.
Helyi politika	A javadalmazás szabályairól és gyakorlatáról szóló, egy leányvállalatnál helyi szinten (egyedileg) alkalmazandó politika.
Teljesítményértékelési időszak	Az érintett személy teljesítményének értékelésével és mérésével érintett időtartam, amely alapján a teljesítményjavadalmazás összegét megállapítják

	a teljesítmény utólagosan észlelt, mért vagy értékelt negatív hatásainak figyelembevételével.
Teljesítményalapú javadalmazás (változó javadalmazás)	A munkavállalónak a Bank és a munkavállaló között létrejött megállapodás alapján fizetendő javadalmazás, amelyet az adott szervezeti egység vagy munkavállaló és a Bank teljesítménymutatói alapján folyósítanak, meghatározott feltételek teljesülése esetén.
A teljesítmény újraértékelése	Az esedékes teljesítményalapú javadalmazás módosítása a halasztottan teljesítendő javadalmazás esedékes részének a kifizetése előtt, az érintett személy múltbeli magatartásváltozása, valamint e változás kockázati hatásai és az intézmény pénzügyi helyzete alapján.
A javadalmazás meghatározásának folyamata	Az a folyamat, melynek során a Bank meghatározza a teljesítményalapú javadalmazás összegét a teljesítményértékelési időszakot követően.
Javadalmazás	A Bank által a munkavállalóknak a munkaviszony alapján kínált teljes kompenzáció, beleértve a közvetlen és közvetett kifizetéseket, az anyagi jogokat és az egyéb juttatásokat is.
Javadalmazási bizottság	A 4. szakaszban meghatározott bizottság.
Javadalmazási szabályok	A 3.1. pontban meghatározott szabályok.
A kifizetés szabályai	A juttatások kifizetésére vonatkozó szabályok, miután a munkavállalók jogosulttá váltak azok kifizetésére.
SBAG	Sberbank Europe AG (valamennyi fióktelepével és képviselőivel együtt), SBEU az osztrák banktörvény 30. cikke szerinti fölérendelt (hitel)intézete.
SBEU	Hitelintézetek az osztrák banktörvény 30. cikke szerinti csoportja, amelyben a SBAG a fölérendelt (hitel)intézet, a leányvállalatok pedig az alárendelt intézetek szerepét töltik be.
SBHU	Sberbank Magyarország Zrt., Bank.
SBRU	Az orosz Sberbank, a SBAG (közvetlen) anyavállalata és kizárólagos tulajdonosa.
Specifikus alapelvek	Az osztrák banktörvény 39b. cikkének mellékletében meghatározott és a jelen politika 3.3. pontjában részletesen ismertetett elvek.
Leányvállalat	A SBAG valamennyi közvetlen és közvetett ausztriai és külföldi leányvállalata (ideértve a SBAG fióktelepeit és képviselőit), amely a SBEU szervezetében az osztrák banktörvény 30. cikke szerinti alárendelt intézet szerepét tölti be (hitelintézetek, pénzügyi intézmények, befektetési vállalkozások, járulékos szolgáltatásokat nyújtó vállalkozások).

## 1. Bevezető

A SBHU Magyarországon található bank, a SBEU leányvállalata.

A túlzott kockázatvállalást ösztönző javadalmazási szabályok és gyakorlatok képesek aláásni a Bank megbízható és hatékony kockázatkezelését. A SBHU politikájának célja minden munkatársi kategóriára nézve olyan javadalmazási szabályok és gyakorlatok kidolgozása és fenntartása, amelyek összhangban vannak a hatékony kockázatkezeléssel, és figyelembe veszik az arányosság elvét.

### 1.1. Hatálybalépés dátuma

A jelen politika 2017.08.01-jén, a korábbi verziókat felváltva lép hatályba.

A politika első alkalommal a SBHU-nál a 2016-os pénzügyi évre vonatkozóan kifizetett javadalmazásokra alkalmazandó.

## 2. Az arányosság elve

### 2.1. A Sberbank Europe AG alapelveivel kapcsolatos előzetes megjegyzések

A javadalmazási szabályok és gyakorlatok alapelvei meghatározásának és alkalmazásának arányosnak kell lennie („arányosság elve”):

Az arányosság elvének célja a javadalmazási szabályok és gyakorlatok egyeztetése az intézmény egyedi kockázati profiljával, kockázatésével és stratégiájával, az elvek célkitűzéseinek hatékonyabb megvalósítása érdekében. Az arányosság elve az összes javadalmazási elvre vonatkozik (tehát mind az általános, mind a specifikus alapelvekre, l. a 3.2. és 3.3. pontot).

Az arányosság elvének alkalmazása némely követelmény semlegesítéséhez vezethet, ha az összeegyeztethető az intézmény kockázati profiljával, kockázatésével és stratégiájával.

### 2.2. A Sberbank Europe AG alapelveit tükröző arányosság az egyes intézmények között

#### 2.2.1. Előzetes megjegyzések

Az intézmények eltérő kockázati profilja és jellemzői (pl. egyrésztől összetett és/vagy nemzetközi, másrésztől kevésbé összetett és/vagy helyi intézmények) indokolják a javadalmazási elvek arányos bevezetését („arányosság az intézmények között”).

Az arányosság elvének az intézmények közötti alkalmazását meghatározó szempontok közé tartozik a méret, a belső szervezeti felépítés és a tevékenységek jellege, köre és összetettsége.

Ugyanakkor az az intézmény, amelynek a mérlegfőösszege vagy meghaladja az 1 milliárd eurót, vagy átruházható értékpapírokat bocsátott ki szabályozott piacon történő kereskedésre (közepes vagy fokozott) összetettségű intézménynek minősül az arányosság elve alapján.

Ha a mérlegfőösszeg csak kis mértékben haladja meg az 1 milliárd eurót és semmi egyéb nem jelez magasabb fokú összetettséget, akkor az intézmény alacsony összetettségűnek minősül.

- Méret:

- *Pl. mérlegfőösszeg (összetett intézet = a mérlegfőösszeg meghaladja az 1 milliárd eurót; fokozottan összetett intézmény = a mérlegfőösszeg meghaladja a 10 milliárd eurót);*
- *viszonylag nagy méret (tehát az intézmény a nemzetközi piacon kicsi, de a saját nemzeti piacán jelentős); magas kockázattal súlyozott eszközértékek, nagy dolgozói létszám és sok fiók (különösen a saját szintjén lévő csoporthoz viszonyítva).*

- Belső szervezet:

*Pl. jogi forma (részvénytársaságé); a részvények szabályozott piacon történő jegyzése; a tőkekövetelmény számításához alkalmazott belső/fejlett módszerek használata (pl. IRB, AMA); többtagú és/vagy többszintű belső szervezeti felépítés).*

- Az üzleti tevékenységek jellege, összetettsége és köre:

*Jelleg: nem csak a tipikus lakossági banki üzletág, hanem tipikus befektetési banki és nagy banki üzletágak is (pl. származékos és strukturált termékek saját számlás kereskedelme); egyéb (nem banki) üzletág;*

*Összetettség: kiterjedt, mást is átfedő üzletág, nehézkes azonnali kockázatfelméréssel;*

*Kör: befektetési banki tevékenység nagy aránya, összetett és/vagy nem banki tevékenységek; nem csupán regionális vagy nemzeti, hanem nemzetközi tevékenységek is.*

Az arányosság felmérésénél az összes említett feltétel kombinációján van a hangsúly. Egy kiemelt szempontot azonban fontosabbnak vagy akár meghatározónak kell tekinteni.


#### 2.2.2. Az arányosság alkalmazása

Az alábbi szempontok érvényesülnek:

- A SBHU nem folytat kereskedési könyvi vagy saját számlás kereskedést.
- A SBHU a tőzsdén nem jegyzett intézmény (tehát a részvényeit nem jegyzik/nem kereskednek azokkal) és nem bocsátott ki semmilyen jegyzett instrumentumot (különös tekintettel a szabályozott piacon történő kereskedésre kibocsátott át nem ruházható értékpapírokra).
- A SBHU nem rendelkezik a változó javadalmazáshoz felhasználható nem készpénzbeli instrumentumokkal, nevezetesen tőzsdén jegyzett részvényekkel, részvényhez kapcsolt instrumentumokkal vagy annak megfelelő nem készpénzbeli instrumentumokkal.<sup>1</sup>
- A SBHU nem folytat semmilyen tipikus befektetési banki vagy nem banki üzleti tevékenységet. A SBHU üzleti modellje és a végrehajtott ügyletek (beleértve a kínált termékeket és szerződéseket is) (amennyire lehet) magas fokon szabványosítottak, központosítottak, egyszerűek és nem összetettek.
- Emellett a SBHU nem használ semmilyen belső módszert/modellt/megközelítést a tőkekövetelmények kiszámításához.
- A SBHU meglehetősen kis bank Magyarországon, piaci részesedése 1%.

A SBHU pontrendszer alkalmazásával biztosítja az átlátható és érthető értékelést.

A pontrendszeren belül valamennyi szempont értékelése annak jellemzői alapján egyedileg történik, szempontonként 1–5 közötti skálán történő minősítéssel. Az 1-es minősítés az alacsony, míg az 5-ös minősítés a fokozott összetettségre vonatkozó értékelésnek felel meg. Mivel a szabályozási követelmények az összetettségi értékelés különböző szempontjainak értékelését azok lehetséges súlyozásának megjelölése nélkül írják elő, az összetettség-minősítési rendszerben minden szempontot azonos súllyal kell figyelembe venni az 1. táblázat szerint.

Szempont	Súly	Minősítés	Súlyozott minősítés
Az intézmény mérete	egyenlő	 1 ... alacsony összetettség 5 ... fokozott összetettség	
Piaci részesedés			
Rendszerszintű jelentőség			
Belső szervezet			
A tevékenységek jellege			
A tevékenységek köre			
A tevékenységek összetettsége			
<b>Általános összetettségi szint</b>	1	<b>Teljes súlyozott pontszám</b>	



Ily módon a SBHU **alacsony összetettségű intézmény amellet, hogy a 131/2011. (VII. 18.) Korm. rendelet szerint az 500 milliárd Ft alatti mérlegfőösszegű pénzüintézetek jogosultak semlegesítési szabályok alkalmazására** (hivatkozás a 2.1. pontra).

### 2.2.3. Következmények a SBHU számára

Alacsony összetettségű intézményként a SBHU:

<sup>1</sup>Az ilyen instrumentumokkal kapcsolatos bővebb információkat lásd még a következő dokumentumban: Konzultációs dokumentum – „Szabályozástechnikai standardtervezet a változó javadalmazásként történő alkalmazásra a tőkekövetelmény-irányelv 94. cikk 2. bekezdése alapján alkalmas eszközosztályokról” (EBA/CP/2013/32) 2013. július 29.

- teljes mértékben semlegesítheti a nem készpénzbeli instrumentum formájában juttatandó változó javadalmazásra vonatkozó specifikus elveket;
- a javadalmazási bizottság létrehozására vonatkozó követelményre is alkalmazhatja a semlegesítést. Ha a piaci részesedés meghaladja a mérlegfőösszeg 5%-át, a 2013. évi CCXXXVII. törvény (Hpt.) alapján javadalmazási bizottságot kell létrehozni. A javadalmazási bizottság létrehozására vonatkozó vizsgálatot évente meg kell ismételni a javadalmazási politika felülvizsgálatakor;
- részben semlegesítheti a változó javadalmazás esetében a kockázat megtartására, elhalasztására és ex-post beépítésére vonatkozó specifikus elvek némelyikét.

## 2.3. Az arányosság alkalmazása a munkatársi kategóriákra

### 2.3.1. Előzetes megjegyzések

Az arányosság elve miatt nem minden javadalmazási elv vonatkozik egyformán minden munkatársra, a specifikus elvek (3.3. pont) csak a kiemelt személyekre vonatkoznak („arányosság alkalmazása a munkatársi kategóriákra”).

A SBHU ezért a minőségi és a megfelelő mennyiségi kritériumok figyelembevételével meghatározta azon munkatársak kategóriáit, akik jelentős hatást gyakorolnak a kockázati profilra („**kiemelt személyek**”).<sup>2</sup>

### 2.3.2. Az arányosság alkalmazása a munkatársi kategóriákra

A SBHU kiemelt személynek minősülő munkatársairól készült mindenkorli jegyzéket az Igazgatóság hagyja jóvá. A SBHU nem azonosítja kiemelt személyként azokat a B-2 szintű menedzsereket, akik nem tagjai kockázatkezeléssel és hitelezéssel foglalkozó bizottságnak és nem rendelkeznek önálló funkcionális döntéshozatali hatáskörrel, így 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.) Korm. rendelet 3. §-ában az arányosság elvének alkalmazására vonatkozóan foglalt szabályozással összhangban nem gyakorolnak jelentős hatást a kockázatkezelésre.

### 2.3.3. A kiemelt személyekre vonatkozó következmények a SBHU-nál

A változó javadalmazás esetében a kockázat megtartására, elhalasztására és ex-post beépítésére vonatkozó specifikus elvek semlegesítése alapján (l. 2.2.3 pont) a SBHU teljes mértékben semlegesítheti az intézmény kockázati profiljára kevésbé jelentős hatást gyakorló kiemelt személyekkel kapcsolatos elhalasztásra vonatkozó specifikus elvet.

A nem jelentős üzleti egységnél dolgozó kiemelt személyek (az alábbi munkatársak kivételével) úgy tekintendők, mint akik kevésbé jelentős hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára:

- az önálló kockázatkezelési funkció, compliance funkció vagy belső ellenőrzési funkció tevékenységéért felelős, és azzal kapcsolatban a vezetőtestülettel szemben elszámoltatható munkatársak;
- az eszköz- és forráskezelési, valamint kontrolling funkció (ideértve az adózási és költségvetési területet is) vezető munkatársa;
- a kockázati bizottságok tagjai.

## 3. Javadalmazási elvek

### 3.1. Előzetes megjegyzések

A javadalmazási szabályok (l. az osztrák banktörvény 39b. cikkét, a magyar banktörvényt és a kapcsolódó kormányrendeletet) kikötnek bizonyos javadalmazási elveket, amelyek (az arányosság elve miatt) a SBHU-ra a következők szerint vonatkoznak:

- „Általános alapelvek”: a SBHU egészére és az összes munkatársra vonatkoznak, továbbá

<sup>2</sup>A kiemelt személy meghatározásához, valamint az egyes kategóriákba tartozó munkatársak kiemelt személyként történő azonosításához figyelembe kell venni különösen a vonatkozó CDR-t is.



- „Specifikus alapelvek”: csak a SBHU kiemelt személyként azonosított munkatársaira vonatkoznak.

### 3.2. Általános alapelvek

A következő javadalmazási elvek a SBHU egészére és összes munkatársára vonatkoznak („Általános alapelvek”):

- A politika összhangban van a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel és támogatja azt, továbbá nem ösztönöz olyan kockázatvállalást, amely meghaladja a hitelintézet tolerált kockázati szintjét. *(1. alapelv)*
- A jelen politika összhangban van a SBHU üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, továbbá olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyek az összeférhetetlenség elkerülését szolgálják. *(2. alapelv)*
- A javadalmazási politika jóváhagyását, valamint időszakos felülvizsgálatát a Felügyelőbizottság végzi el, amely emellett a politika végrehajtásáért is felelős. *(3. alapelv)*
- A politika végrehajtását legalább évente a belső ellenőrzés központi és független felülvizsgálatának kell alávetni annak ellenőrzése céljából, hogy megfelel-e a Felügyelőbizottság által a javadalmazásra vonatkozóan elfogadott szabályoknak és eljárásoknak. *(4. alapelv)*
- A kontrollfunkciókat ellátó munkatársakat (mivel függetlenek az általuk felügyelt üzleti egységektől és megfelelő hatáskörrel rendelkeznek) a funkciójukhoz kapcsolódó célok elérésének megfelelően, az általuk ellenőrzött üzleti területek teljesítményétől függetlenül javadalmazzák. *(5. alapelv)*
- A bér meghatározás nemzeti kritériumait szem előtt tartva a javadalmazás a következők között tesz határozott különbséget:
  - a vonatkozó szakmai tapasztalatot és a munkaviszony feltételeinek részét képező munkaköri leírásban meghatározott szervezeti felelősséget tükröző rögzített alapszint, valamint
  - a fenntartható és kockázattal korrigált teljesítményt, valamint a munkaviszony feltételeinek részét képező munkaköri leírásban előírtakat meghaladó teljesítményt tükröző változó javadalmazás.*(6a. alapelv)*
- A teljes változó javadalmazás nem korlátozhatja a SBHU azon képességét, hogy megerősítse a tőkealapját *(7b. alapelv)*
- A garantált változó javadalmazás nem képezheti jövőbeni javadalmazási programok részét. Kivételes jellegű, csak új alkalmazottak felvételekor kerül rá sor, és a foglalkoztatás első évére korlátozódik. *(7c. alapelv)*
- A változó összetevő egyénenként nem haladhatja meg a teljes javadalmazás rögzített összetevőjének 100%-át. *(8a. alapelv)*
- A többségi tulajdonos (Sberbank Europe AG) a javadalmazás rögzített és változó összetevői közötti arányra vonatkozóan magasabb maximális értéket is jóváhagyhat azzal, hogy a változó összetevő általános mértéke egyénenként nem haladhatja meg a teljes javadalmazás rögzített összetevőjének 200%-át. *(8b. alapelv)*
- A szerződés lejárat előtti megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések a vonatkozó időszakban elért teljesítményt tükrözik, és kialakításuk olyan, hogy a mulasztást ne jutalmazza. *(9. alapelv)*
- A kompenzációhoz vagy korábbi munkaviszonyból történő kivásárláshoz kapcsolódó javadalmazási csomagoknak összhangban kell lenniük az intézmény hosszú távú

érdekeivel, beleértve a visszatartásra, a halasztásra, a teljesítményre és a visszakövetelésre vonatkozó szabályokat is. (9a. alapelv)

- A nyugdíjpolitika összhangban van a SBEU és a SBAG, illetve az érintett leányvállalat üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel; a nem kötelező nyugdíjuttatások alkalmazása nem megengedett. (12b. alapelv)
- A munkatársaknak vállalniuk kell, hogy nem alkalmaznak személyes fedezeti stratégiákat vagy javadalmazás- és felelősségbiztosításokat a javadalmazási megállapodásaikba beágyazott, kockázathoz való igazítási hatások aláásása érdekében. (12c. alapelv)
- A változó javadalmazás nem juttatható olyan eszközökön keresztül vagy olyan módszerekkel, amelyek elősegítik a jogi követelmények megkerülését (11d. alapelv).
- A jelen csoport szintű politikában rögzített javadalmazási elvek a SBEU egészére kiterjedően csoport szinten, valamint a SBAG és annak leányvállalatai szintjén egyedileg is alkalmazandók. (13. alapelv)

### 3.2.1. Az összeférhetetlenség elkerülése

- 1) Az összeférhetetlenség azonosítására és mérséklésére irányuló eljárás kapcsán a jelen politika az összeférhetetlenségi szabályokról szóló csoport szintű irányelv legfrissebb változatára hivatkozik.
- 2) A SBEU emellett azáltal is figyelembe vette az összeférhetetlenség lehetséges eseteit, hogy a csoport szintű politikában meghatározta az erre vonatkozó rendelkezések kereteit. E tekintetben a SBHU speciális szabályokat fogalmazott meg az olyan összeférhetetlenség mérlegelésére vonatkozóan, amely a kontrollfunkciót ellátó munkatársakat érintően merülhet fel.
- 3) A javadalmazás területén az összeférhetetlenség jellemző esetei a következők:
  - a) a munkavállaló teljesítménymutatói a feladat- és felelősségi körének csak egy kis részére korlátozódnak;
  - b) a kontrollokért, minőségbiztosításért stb. felelős munkavállaló értékelése üzleti eredmények alapján történik (pl. a kockázatkezelőt az értékesített termékek száma alapján értékelik);
  - c) a munkavállaló változó javadalmazását olyan folyamatmutató alapján állapítják meg, amely nem méri a munkavállaló munkájának minőségét (pl. a kockázatkezelőt a jóváhagyási arány alapján értékelik);
  - d) az értékesítési munkatárs ösztönzése azonos termékcsoporthoz egyes termékei esetében eltérő (pl. az ösztönzési kulcsok a különböző alapok jegyeinek értékesítésére vonatkozóan eltérnek);
  - e) a munkavállaló harmadik féltől kap javadalmazást a munkájával kapcsolatos feladatok ellátásáért.

### 3.3. Specifikus alapelvek

Az általános elvek mellett a következő javadalmazási elvek vonatkoznak a SBHU-nál a kiemelt személyekre (vö. 2.3. pont) („Specifikus alapelvek”):

- Ha a javadalmazás a teljesítményhez kapcsolódik, a javadalmazás teljes összegének alapja az egyén és az adott üzleti egység teljesítményének, valamint a Sberbank Europe AG és a SBHU átfogó eredményeinek az értékelése; az egyéni teljesítmény értékelésekor pedig pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat kell figyelembe venni. (7. alapelv)
- A teljesítmény értékelését több év viszonylatában kell elvégezni, hogy az értékelési folyamat hosszabb távú teljesítményen alapuljon, valamint a javadalmazás teljesítmény alapú összetevőinek tényleges kifizetése olyan időszakra vonatkozóan legyen elosztva, amely figyelembe veszi a SBEU és a SBHU mögöttes üzleti ciklusát és üzleti kockázatait. (8. alapelv)
- A teljes javadalmazás rögzített és változó összetevőit megfelelő egyensúlyba kell hozni, a rögzített összetevőnek pedig a teljes javadalmazás kellőképpen magas arányát kell képviselnie ahhoz, hogy a politika teljesen rugalmasan működhessen a javadalmazás változó összetevőjére nézve, beleértve azt is, hogy változó összetevő kifizetésére esetleg nem is kerül sor. A SBEU és a SBAG, illetve annak érintett leányvállalata köteles

megállapítani a teljes javadalmazás rögzített és változó összetevőinek megfelelő arányát. (8. alapelv)

- A javadalmazás változó összetevőjének vagy azok keretének kiszámításához alkalmazott teljesítménymérés magában foglalja a jelenlegi és jövőbeni kockázatok típusai szerinti helyesbítést, és figyelembe veszi a tőkeköltséget és a szükséges likviditást. A javadalmazás változó összetevője hitelintézetben belüli allokációjának figyelembe kell vennie minden jelenlegi és jövőbeni kockázat típusát. (10. alapelv)
- A javadalmazás változó összetevőjének jelentős részét – és minden esetben legalább 40%-át – három évre kell elhalasztani, az üzleti tevékenység természetével, kockázataival és az adott munkavállaló tevékenységeivel megfelelően összehangolva. A halasztási szabályok szerinti javadalmazás legfeljebb időarányosan jár. Abban az esetben, ha a javadalmazás változó összetevője különösen magas összeget tesz ki, annak legalább 60%-át halasztva kell kifizetni. A halasztási időszak hosszát az üzleti ciklusnak, az üzlet jellegének, kockázatainak és a szóban forgó munkavállaló tevékenységeinek megfelelően kell megállapítani. (12. alapelv)
- **A változó javadalmazás, beleértve a halasztott részt is**, akkor juttatandó, illetve a munkavállaló csak akkor lesz jogosult rá, ha ez a SBHU pénzügyi helyzete alapján fenntartható, valamint az (i) a SBEU és a SBHU, (ii) az érintett üzleti egység és (iii) az érintett személy teljesítménye alapján indokolt. A nemzeti kötelmi és munkajog általános elveinek sérelme nélkül a teljes változó javadalmazást általában jelentősen csökkenteni kell, amennyiben az intézmény pénzügyi teljesítménye visszaesik vagy negatív lesz, egyaránt figyelembe véve az aktuális javadalmazást és a korábban megkeresett összegek kifizetésének csökkentését, beleértve a malusra, illetve a visszakövetelésre (clawback) vonatkozó megállapodások alkalmazását is. A teljes változó javadalmazásnak akár 100%-ára is vonatkozhatnak a malus, illetve visszakövetelési szabályok. A SBHU specifikus kritériumokat határozott meg a malus vagy a visszakövetelés alkalmazására (leírását lásd a 6.4.2. pontban), amely különösen olyan helyzetekre vonatkozik, ahol a munkatárs:
  - olyan gyakorlat részese vagy felelőse volt, amely az intézmény számára jelentős veszteséget okozott;
  - nem felelt meg a szakmai alkalmasságra és üzleti megbízhatóságra vonatkozó követelményeknek.

(12a. alapelv)

#### 4. Javadalmazási bizottság

Alacsony összetettségű intézményként a SBHU nem rendelkezik javadalmazási bizottsággal. Ennek megfelelően a javadalmazási bizottság feladatait a Felügyelőbizottság látja el. A feladatok felsorolása az 5. pontban található.

A javadalmazási bizottság létrehozására vonatkozó vizsgálatra évente kerül sor a javadalmazási politika felülvizsgálata keretében.

#### 5. A javadalmazás irányítása

Ez a pont a SBHU egészére vonatkozik.

##### 5.1. Előzetes megjegyzések

- 1) A javadalmazási szabályok alapján a jelen csoportszintű politika bizonyos felelősségi köröket állapít meg és egyes feladatokat a Felügyelőbizottsághoz (vagy a vonatkozó jogszabályok, illetve a létesítő okirat értelmében hatáskörrel rendelkező egyéb felügyeleti szervhez), vagy a Felügyelőbizottság által a javadalmazási, illetve különböző kontrollfunkciók ellátása céljából létrehozott bizottsághoz telepít.
- 2) Mindez azonban nem érinti a SBAG, valamint az egyes leányvállalatok igazgatósági tagjainak általános felelősségét a vonatkozó jogszabályok betartásáért.

## 5.2. Kontrollfunkciók

- 1) A SBAG és a leányvállalatok emberierőforrás-részlege („HR részleg”) felelős a javadalmazási szabályokért és gyakorlatokért, valamint a javadalmazás folyamatáért, így a javadalmazásért felelős szakértői részlegnek tekinthető. A folyamat irányítását és az érintettek koordinációját ennél fogva a HR részleg végzi. Az érintett részlegek (Kockázatkezelés, Compliance, Jog, Controlling stb.) adatszolgáltatásra kapnak felkérést akkor, ha a kért adatok nélkül a HR részleg nem tudja ellátni az adott feladatot. E tekintetben a HR részleg felelős valamennyi igénylés benyújtásáért, továbbá a javadalmazási politika éves felülvizsgálatáért. Emellett a HR részleg felelős az azonosításra irányuló, valamint az arányosságra vonatkozó önértékelés rendszeres elvégzéséért is.
- 2) A HR részleg köteles az azonosításra irányuló önértékelést legalább évente elvégezni (lásd a ... pontot), ezáltal biztosítva valamennyi érintett bizottság és funkció tevékeny, a feladatkörének megfelelő, folyamatos és a saját szerepkörével összhangban álló közreműködését.
- 3) A javadalmazási szabályokkal és gyakorlatokkal összefüggésben a kockázatkezelési funkció:
  - a) segítséget és tájékoztatást nyújt a teljesítményre vonatkozó megfelelő, kockázattal kiigazított mérőszámok meghatározásával kapcsolatban (ideértve az ex-post kiigazítást is);
  - b) értékeli a változó javadalmazási struktúra hatását a kockázati profilra és kultúrára; valamint
  - c) érvényesíti és értékeli a kockázati kiigazítás adatait, és meghívást kap a Felügyelőbizottság ülésire.
- 4) A javadalmazási szabályokkal és gyakorlatokkal összefüggésben a jogi megfelelési funkció:
  - a) elemzi a javadalmazási politika hatását a jogszabályoknak és egyéb szabályozási követelmények, a belső szabályoknak és a kockázati kultúrának való megfelelésre;
  - b) az azonosított megfelelési kockázatokat és nemmegfelelési problémákat jelenti az Igazgatóságnak és a Felügyelőbizottságnak.
- 5) A fentiek mellett a kockázatkezelési és a megfelelési funkció közreműködhet a bónuszkeret, a teljesítménykritériumok és a javadalmazási jogosultság megállapításában akkor, ha aggályai vannak a munkatársak viselkedésére, valamint a folytatott tevékenység kockázatoságára gyakorolt hatást illetően. A HR ennek megfelelően valamennyi érintett témával kapcsolatban tájékoztatja az említett funkciókat.
- 6) A kontrollfunkciók közötti együttműködés érdekében a SBAG (leányvállalat) CRD bizottságot hozott létre, amely a HR részleg mint felelős szakértői részleg irányításával működő együttműködési platformnak tekinthető a javadalmazás szabályozásában érintett funkciók / részlegek számára.
- 7) A politika szükség szerinti aktualizálása a HR részleg feladata. Ennek során a HR részleg elkészíti a politika szövegtervezetét, amelyet – elsősorban a CRD bizottságon belüli – belső egyeztetés céljából rendelkezésre bocsát. Az egyeztetést követően a témát az orosz Sberbank nemzetközi hálózati részlege elé terjesztik, majd jóváhagyásra benyújtják a Felügyelőbizottsághoz vagy annak bizottságaihoz.
- 8) Az irányítási folyamat felülvizsgálatával kapcsolatos részleteket az 5.5 pont tartalmazza.

## 5.3. Igazgatóság

Az Igazgatóság tartozik végső felelősséggel a javadalmazási szabályokért és gyakorlatokért, valamint az azonosításra irányuló önértékelésért, ennél fogva operatív szempontból felelős az alábbiakért:

- a) a javadalmazási követelményeknek megfelelő stratégiai célok, ezen belül különösen a teljesítménykritériumok és a megfelelő kockázati kiigazítás meghatározása;
- b) a javadalmazási politika előzetes jóváhagyása;
- c) az azonosításra irányuló önértékelés előzetes jóváhagyása;
- d) az azonosításra irányuló önértékelés folyamatos felvigyázása;
- e) az azonosítási folyamat alóli lényeges kivételek jóváhagyása és azok lehetséges hatásainak figyelemmel kísérése, a munkatársak a CDR 4. cikke (2) bekezdése szerinti kizárásának figyelemmel kísérése és indokolása.

## 5.4. Felügyelőbizottság

A Felügyelőbizottság – közvetlenül vagy bizottságain keresztül – a következőkért felelős:

- a) a javadalmazási politika általános alapelveire és azok módosításaira vonatkozó időszakos felülvizsgálatok jóváhagyása;
- b) a javadalmazási politika végrehajtásának felvigyázása és ezáltal a politika rendeltetésszerű működésének biztosítása;
- c) a 604/2014/EU és a 861/2016/EU felhatalmazáson alapuló rendelet szerinti kockázati szempontból kiemelt személyek azonosítására irányuló folyamat rendszeres újraértékelése és felvigyázása;

- d) az egyes munkatársakra vonatkozó lényeges mentességek, valamint a javadalmazási politika változásainak jóváhagyása, továbbá ezek hatásainak körültekintő mérlegelése és figyelemmel kísérése;
- e) az igazgatósági tagoknak, valamint a kockázatkezelési és compliance funkciók felső vezetői tagjainak juttatott javadalmazás közvetlen felügyezése, ha ez nem a SBAG vagy a leányvállalat Felügyelőbizottságán belüli egyéb bizottság feladata. A javadalmazási bizottság ennél fogva köteles javaslatot tenni a SBAG vagy a leányvállalat Felügyelőbizottsága részére az említett funkciókat ellátó személyek javadalmazási csomagjára, valamint javadalmazásuk összegére vonatkozóan;
- f) a javadalmazást érintő döntések előkészítése, ideértve azokat is, amelyek kihatnak az érintett intézmény kockázataira és kockázatkezelésére, és amelyeket a vezetőtestületnek kell meghoznia a részvényesek és a befektetők, továbbá az intézményben érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeinek, valamint a közérdek figyelembevételével;
- g) a kockázatok, a tőke és a likviditás kezelésére létrehozott javadalmazási szabályok, gyakorlatok és ösztönzők legalább éves gyakoriságú figyelemmel kísérése;
- h) a Felügyelőbizottság döntése értelmében tanácsadás és támogatás céljából esetlegesen igénybe vett külső javadalmazási tanácsadók kijelölésének felülvizsgálata;
- i) a javadalmazási szabályokkal és gyakorlatokkal kapcsolatban a részvényeseknek adott tájékoztatás helytállóságának biztosítása, különösen azokban az esetekben, ahol a változó javadalmazás mértéke meghaladja a rögzített javadalmazás 100%-át;
- j) az annak érdekében bevezetett mechanizmusok és rendszerek értékelése, hogy a javadalmazási rendszer megfelelően figyelembe vegye a kockázatok valamennyi típusát, a likviditás mértékét és a tőke nagyságát, továbbá, hogy az átfogó javadalmazási politika álljon összhangban a megbízható és eredményes kockázatkezeléssel és mozdítsa elő annak megvalósulását, és feleljen meg az intézmény üzleti stratégiájának, célkitűzéseinek, vállalati kultúrájának és értékeinek, valamint hosszú távú érdekeinek;
- k) a teljesítménycélok teljesülésének, valamint az ex-post kockázati kiigazítás szükségének értékelése a malus és visszakövetelési szabályok alkalmazására is kiterjedően;
- l) több lehetséges forgatókönyv mérlegelése annak vizsgálata céljából, hogy a javadalmazási szabályok és gyakorlatok miképpen reagálnak a külső és belső eseményekre, a tényleges kockázati eredmény alapján a jogosultság megállapítása és az ex-ante kockázati kiigazítás során alkalmazott kritériumok visszamérése; valamint
- m) a jelen csoportszintű politika által a Felügyelőbizottsághoz telepített egyéb kötelezettségek és feladatok (vö. 6 szakasz).

Az előzőekben vázolt feladatok teljesítéséhez a Felügyelőbizottság rendszeres jelentéseket kap a javadalmazási folyamat kialakításában közreműködő valamennyi funkciótól.

#### **5.4.1. A Felügyelőbizottság javadalmazási kérdésekkel összefüggő jogai és kötelezettségei**

- 1) A Felügyelőbizottságnak megfelelő pénzügyi erőforrásokkal kell rendelkeznie, továbbá szabadon hozzá kell férnie a független kontrollfunkcióktól, többek között a Kockázatkezeléstől származó adatok és információk teljes köréhez.
- 2) A Felügyelőbizottságnak biztosítania kell az érintett szakterületek független kontroll- és egyéb releváns funkcióinak megfelelő közreműködését, szükség esetén külső tanács igénybevételével.

#### **5.4.2. A Felügyelőbizottság együttműködése más funkciókkal és bizottságokkal**

- 1) Azokkal a tevékenységekkel kapcsolatban, amelyek hatással lehetnek a javadalmazási szabályok és gyakorlatok kialakítására és megfelelő működésére, a Felügyelőbizottság együttműködik a SBHU szervezetén belül létrehozott egyéb bizottságokkal.
- 2) A javadalmazással összefüggésben a kockázati bizottság megvizsgálja, hogy a javadalmazási szabályok és gyakorlatok nyújtotta ösztönzők figyelembe veszik-e az intézmény kockázatának, tőkéjének és likviditásának mértékét, valamint a jövedelmek valószínűségét és ütemezését. Ez a javadalmazási rendszer rendszeres értékelésével történik.

### **5.5. A javadalmazási politika felülvizsgálata**

- 1) A javadalmazási politikára és az azonosítási folyamatra vonatkozóan legalább évente központi és független belső felülvizsgálatot kell végezni, amelyért a SBAG Felügyelőbizottsága felelős. A felülvizsgálat keretében értékelni kell, hogy az általános javadalmazási szabályok, gyakorlatok és folyamatok:
  - a) rendeltetésük szerint működnek-e – ennek érdekében a Felügyelőbizottság jelentést kap a HR részlegtől mint felelős szakértői részlegtől, és a lényeges problémákat jelenti az Igazgatóságnak;

- b) megfelelnek-e a nemzeti és nemzetközi szabályozásnak, elveknek és normáknak, továbbá, hogy teljesülnek-e a javadalmazási politika változására vonatkozó egyes vezetőségi előírások – ennek érdekében a HR részleg a jogi és/vagy a compliance funkcióval együttműködve éves jelentést nyújt be a Felügyelőbizottságnak, amely tartalmazza a feltárt megfelelési kockázatokat és nemmegfelelési problémákat, valamint a vezetőségi előírások változása miatt szükséges módosításokat.
- 2) A belső ellenőrzés legalább évente felülvizsgálja a javadalmazási szabályok és eljárások alkalmasságát, valamint az azoknak való megfelelést. Ez az évente aktualizált belső ellenőrzési terv segítségével biztosítható.
- 3) Az előzőekben említett felülvizsgálat eredményeit dokumentálni kell, továbbá azokat hozzáférhetővé kell tenni az érintett igazgatóság, az érintett bizottságok, a CRD bizottság, valamint a következő részlegek számára: Belső Ellenőrzés, Lean Menedzsment és Szervezés, Működési Kockázat, Számvitel és Adózás.

## 5.6. Remediációs terv

A Felügyelőbizottság gondoskodik a remediációs tervre irányuló javaslat összeállításáról, a remediációs intézkedések jóváhagyásáról, valamint azok figyelemmel kíséréséről és időszerű végrehajtásáról. A javadalmazási bizottság támogatást kap a HR részlegtől, amely jelentést készít a szükséges remediációs intézkedésekről, majd tájékoztatást nyújt a jóváhagyott remediációs intézkedések végrehajtásáról. A remediációs terv és annak végrehajtása a Felügyelőbizottságnak benyújtandó éves javadalmazási jelentés szerves részét képezi.

## 6. A változó javadalmazás juttatása

### 6.1. Tőkealap és jelentős veszteség (ún. fizetéskori step-in)

Amint azt az általános elvekben leszögeztük (ld. 3.2. pont, 6. alapelv), a változó javadalmazás juttatása nem korlátozhatja a SBHU azon képességét, hogy megerősítse a tőkealapját. Ennek eredményeképpen az összes munkatárs változó javadalmazását nullára kell csökkenteni jelentős veszteségek esetén, vagy ha a minimális SBHU tőkemegfelelési mutatói nem teljesülnek, feltételezve, hogy a változó javadalmazást akkor is juttatják, ha a munkatárs egyéni teljesítménye indokolná a kifizetést (ún. step-in kritérium).

### 6.2. Veszteség és a pénzügyi teljesítmény jelentős romlása (fizetés-csökkentés)

A 7. általános elv, valamint a 7. és 12a. specifikus elv elméletileg nem zárja ki változó javadalmazás juttatásának lehetőségét nettó veszteség esetén.

Ha a veszteség megközelíti a jelentős veszteség meghatározott szintjét, vagy a tőkealap esetében a tőkemegfelelési mutató a minimális értéket, az összes munkatárs változó javadalmazását csökkenteni kell, függetlenül az egyéni teljesítménytől. A kiemelt személyek változó javadalmazását a többi munkatárs változó javadalmazásánál nagyobb mértékben (*jelentősen*)<sup>3</sup> kell csökkenteni alacsonyabb veszteség vagy olyan nyereség esetén is, ahol a gyengébb pénzügyi teljesítmény jelentős visszaesés formájában jelentkezik.

A veszteséget termelő üzleti egységért vagy egyéni feladatokért felelős kiemelt személyek esetén a változó javadalmazást nullára kell csökkenteni, ha a SBEU és a SBHU átfogó eredménye veszteséget mutat.

Ha veszteséget terveztek be, mivel a nyereség elérése a piaci/gazdasági környezet miatt nem reális (pl. a hitelintézettől vagy az üzleti egységtől független külső tényezők miatt), a hitelintézet vagy az üzleti egység start-up fázisban van, vagy a hitelintézet vagy az üzleti egység a piacról való kilépést tervezi, a fent rögzített szabályzatok alóli kivételek alkalmazhatók.

### 6.3. Rögzített és változó javadalmazás

Amint azt az általános elvekben leszögeztük (l. 3.2. pont, 6a. alapelv), a rögzített javadalmazásnak kellőképpen magasnak kell lennie a nyújtott szakmai szolgáltatásoknak a végzettség és a beosztás,

---

<sup>3</sup>L. 3.3. pont, 20. alapelv

az elvárt szakértelem és képességek, a megterhelés és a szakmai tapasztalat, valamint az adott üzleti szektor és régió szintjének megfelelően történő javadalmazásához.

A Bank teljes munkaidős munkavállalói nem jogosultak külön javadalmazásra a leányvállalatok vezetőtestületeiben betöltött pozíciókért.

A rögzített javadalmazás munkaszerződés vagy egyéb hasonló szerződés alapján garantálható, vagy a munkáltató döntésével állapítható meg a munkajogi szabályokkal és a nemzetközi eljárásokkal összhangban. A jelen javadalmazási politika alkalmazásában az éves rögzített javadalmazás szerződésben vagy egyéb hasonló dokumentumban garantált (adott esetben időarányos) összeg, ugyanakkor a rögzített javadalmazás ténylegesen kifizetett összege az adózási vagy jogi vonatkozások miatt ettől eltérő. A bruttó alapbért évente 12 alkalommal kell kifizetni.

A szabályozási követelményeknek megfelelően a javadalmazásnak csak két formája létezik: a rögzített és a változó javadalmazás. Ha egy összetevő nem sorolható egyértelműen a rögzített javadalmazás körébe, akkor azt minden esetben változó javadalmazásnak kell tekinteni. A javadalmazás akkor tekinthető rögzítettnek, ha összege és juttatásának feltételei:

- a) előzetesen meghatározott kritériumokon alapulnak;
- b) a munkatársak szakmai tapasztalatára és a hierarchiában elfoglalt helyére tekintettel nem választhatók;
- c) az adott munkatárs részére megállapított egyedi összeg tekintetében átláthatók;
- d) állandók, vagyis az adott szerephez, valamint a szervezeten belüli felelősségi körhöz kötött időszak során nem változnak;
- e) nem visszavonhatók – az állandó összeg csak kollektív tárgyalás útján vagy a bérmeghatározás nemzeti kritériumainak megfelelő újratárgyalást követően módosul;
- f) az intézmény által nem csökkenthetők, függeszthetők vagy szüntethetők meg;
- g) nem ösztönöznék kockázatvállalásra; és
- d) nem függenek a teljesítménytől.

Az alábbi javadalmazási összetevőket minden esetben a rögzített javadalmazás részének kell tekinteni:

- a) a külföldön dolgozó munkatársak részére a megélhetés költségeire, valamint a fogadó ország eltérő adókulcsaira tekintettel juttatott javadalmazás;
- b) a rögzített alapbér növelésére szolgáló pótlék olyan esetekben, amikor a külföldön dolgozó munkatársak javadalmazása elmarad attól, amelyet a helyi munkaerőpiacon hasonló beosztásban kapnának. Ha a pótléket minden hasonló helyzetű munkatársnak kifizetik, illetve azt azért állapítják meg, mert a munkatársak ideiglenesen külföldön vagy eltérő beosztásban dolgoznak, és javadalmazásuk mértéke az adott piac szintjéhez képest kiigazítást tesz szükségessé, akkor a pótléket előzetesen meghatározott kritériumok alapján állapítják meg az említett helyzet fennállásának időtartamára.

Ezenkívül a változó javadalmazásra vonatkozó rugalmas politika nemcsak azt követeli meg, hogy a változó javadalmazás a negatív teljesítménynek megfelelően csökkenjen, hanem azt is, hogy némely esetben nullára essen vissza. Ily módon a követelménynek való megfelelés előfeltétele több mechanizmus megvalósulása, beleértve a következőket:

- a változó és a rögzített javadalmazás közötti maximális arány;
- megfelelő teljesítményértékelés és kapcsolódó kockázati kiigazítások.

A változó javadalmazás formái:

- a hosszú távú (pl. 1 évet meghaladó) teljesítményre vonatkozó, hosszú távú ösztönzési program;
- az egy pénzügyi éven belül nyújtott teljesítményt ösztönző teljesítménybónusz, ideértve a teljesítménymenedzsment ciklusához kapcsolódó éves bónuszt, valamint a stratégiai projektek és tevékenységek állomásaihoz kapcsolódó projektbónuszt;
- a főként előzetesen ismert számítási modell(ek)en alapuló mennyiségi teljesítménymutatókkal mért egyéni / csoportos teljesítmény alapján megállapított rövid távú ösztönzők.

A csoportszintű javadalmazási politika a SBEU szervezetén belül alkalmazott összes javadalmazási formára kiterjed, így a változó javadalmazás valamennyi formájának meg kell felelnie a jelen politikában és/vagy a vonatkozó jogszabályban meghatározott javadalmazási elveknek.

A leánybankok változó javadalmazási rendszert kizárólag a SBEU HR részlegének előzetes jóváhagyásával vezethetnek be.

#### **6.4. A kontrollfunkciók javadalmazása**

A kontrollfunkciót ellátó munkatársak függetlensége érdekében e funkciók döntően rögzített javadalmazásúak.

A kontrollfunkciók változó javadalmazásának megállapításakor alkalmazott módszerek nem veszélyeztethetik a tárgyilagosságot és a függetlenséget.

#### **6.5. A javadalmazás összetevői**

##### **6.5.1. Pótlékok**

A SBAG és annak valamennyi leányvállalata csoportszinten és egyedileg is köteles megvizsgálni az esetleges pótlékokat, és azokat rögzített vagy változó javadalmazásként besorolni. Ezenfelül rendszeresen értékelni kell az új pótlékokat. A vizsgálatot a 6.3. pontban foglalt szempontok alapján kell elvégezni.

Megfelelő értékelési dokumentáció szükséges azon rögzített javadalmazásként besorolt pótlékok esetében, amelyek rendelkeznek az alábbi jellemzők bármelyikével:

- a) juttatásuk kizárólag kiemelt személyek részére történik;
- b) juttatásuk kizárólag olyan esetekben történik, amikor a javadalmazás változó és rögzített összetevőinek aránya egyébként meghaladná a 100%-ot (vagy adott esetben a részvényesek által jóváhagyott 200%-ot);
- c) a pótlékok olyan mutatókhoz kapcsolódnak, amelyek teljesítményhelyettesítőként értelmezhetők. Ebben az esetben az intézménynek – pl. az alkalmazott teljesítménymutatók közötti korreláció vizsgálatával – képesnek kell lennie annak bizonyítására, hogy e mutatók nem kapcsolódnak az intézmény teljesítményéhez.

A munkatársak szerepkörén, funkcióján vagy szervezeten belüli felelősségi körén alapuló pótlékoknak az alábbiak figyelembevételével teljesíteniük kell a 6.3. pontban foglalt követelményeket:

- a) a pótlék szerepkörhöz vagy szervezeten belüli felelősségi körhöz kapcsolódik, és mindaddig megállapítható, amíg az adott szerepkörhöz tartozó feladatok és jogosultságok nem változnak olyan jelentős mértékben, hogy annak eredményeképpen a munkatársak ténylegesen új szerepkört vagy szervezeten belüli felelősségi kört kapjanak;
- b) a pótlék összege az adott szerepkör vagy szervezeten belüli felelősségi kör betöltésén kívül nem függ egyéb tényezőtől, emellett tükrözi a szakmai tapasztalatot és a szervezeten belüli felelősségi kört;
- c) az azonos szerepkört vagy szervezeten belüli felelősségi kört betöltő és hasonló helyzetű más munkatárs a szakmai tapasztalat és a szervezeten belüli felelősségi kör figyelembevételével hasonló mértékű pótlékra jogosult.

##### **6.5.2. Jövőbeni teljesítményen alapuló változó javadalmazás**

Jelenleg sem a SBEU, sem a SBAG nem alkalmaz olyan jutalmazási összetevőt, amely jövőbeni teljesítményen alapuló változó javadalmazást tartalmaz. Az ilyen mutatók későbbi alkalmazását megelőzően a SBEU köteles módosítani a csoportszintű politikát.

##### **6.5.3. Megtartási bónusz**

Jelenleg sem a SBEU, sem a SBAG, sem annak leányvállalata nem juttat javadalmazást megtartási bónusz formájában. Szükség esetén az EBH javadalmazásra vonatkozó iránymutatását kell alkalmazni. A javadalmazás mértékét és pontos paramétereit tehát adott esetben a konkrét helyzetnek megfelelően, az EBH előírásainak figyelembevételével kell meghatározni.

##### **6.5.4. Nem kötelező nyugdíjuttatás**

Jelenleg sem a SBEU, sem a SBAG, sem annak leányvállalata nem alkalmaz az egyes munkavállalók egyéni teljesítménye alapján megállapított nyugdíjuttatást. A nyugdíjuttatást minden esetben az adott munkavállalói kategóriára vonatkozóan egységesen állapítják meg. Az előzőekkel összhangban a megállapított nyugdíjuttatás minden esetben kötelezőnek tekinthető.



### 6.5.5. *Garantált változó javadalmazás*

A garantált változó javadalmazás megállapítására vonatkozó eljárás részleteit a SBAG bónuszirányelvének legfrissebb változata tartalmazza.

### 6.5.6. *Kompenzáció, kivásárlás*

Az előző szerződés kompenzációjaként vagy kivásárlásaként juttatott javadalmazásnak tekinthető az, amikor a munkatárs halasztott változó javadalmazását az előző munkáltató a szerződés megszűnése miatt csökkentette vagy vonta vissza.

Az előző munkaszerződés kompenzációjaként vagy kivásárlásaként juttatott javadalmazás esetén a SBAG és annak valamennyi leányvállalata köteles figyelembe venni a garantált változó javadalmazásra vonatkozó feltételeket. A garantált változó javadalmazással szemben az előző munkaszerződés kompenzációjaként vagy kivásárlásaként juttatott javadalmazási csomagra a változó javadalmazás valamennyi előírása vonatkozik, ideértve a halasztást, a megtartást, az instrumentumok formájában történő juttatást, valamint a visszakövetelési szabályokat.

### 6.5.7. *Végkielégítés*

A végkielégítés sem a SBEU, sem a SBAG, sem annak leányvállalata esetében nem eredményezhet aránytalan jutalmat; célja a munkatárs megfelelő kompenzációja a szerződés lejárat előtti megszűnése esetén. Az osztrák banktörvény 39b. cikkéhez tartozó melléklet 9. pontjának megfelelően a végkielégítésnek tükröznie kell a vonatkozó időszakban elért teljesítményt, és nem jutalmazhatja az mulasztást, illetve a kötelezettségszegést.

Nem állapítható meg végkielégítés akkor, ha a munkatárs nyilvánvaló mulasztása alapján a szerződés azonnali hatállyal megszüntethető, vagy a munkatárs felmenthető.

Nem állapítható meg végkielégítés akkor, ha a munkatárs önként szünteti meg a munkaviszonyát annak érdekében, hogy a Sberbank csoport másik tagjánál töltsön be pozíciót, kivéve akkor, ha a nemzeti munkajog értelmében a végkielégítés ilyen esetben is jár.

A végkielégítés tartalmazhat a munkahely megszűnése miatti elbocsátás esetén járó javadalmazási elemet, és a szerződés versenytilalmi kikötésének hatálya alá eshet. Végkielégítésnek minősül különösen a szerződés lejárat előtti megszüntetésére tekintettel az alábbi helyzetekben teljesített kiegészítő fizetés:

- a) az intézmény a munkatársak szerződését neki felróható okból szünteti meg;
- b) az intézmény azt követően kívánja megszüntetni a szerződést, hogy jelentős mértékben leépítette az adott munkatársat érintő tevékenységeket, vagy a munkatársat foglalkoztató üzleti területet más intézmény vette át a munkatárs átvevő intézményen belüli továbbfoglalkoztatásának lehetősége nélkül;
- c) az intézmény és a munkatárs között a potenciális vagy tényleges munkajogi vitában egyezség jön létre annak érdekében, hogy a jogvita bírósági határozat útján történő rendezése elkerülhető legyen.

Végkielégítés megállapítása esetén a SBAG és annak valamennyi leányvállalata köteles indokolni az illetékes hatóság felé a végkielégítés kifizetését, a megállapított összeg megfelelőségét és az összeg meghatározásakor figyelembe vett szempontokat, ezen belül azt, hogy a végkielégítés a vonatkozó időszakban elért teljesítményt tükrözi, és nem jutalmazza a mulasztást, illetve a kötelezettségszegést.

A fizetendő végkielégítés összegének meghatározásakor figyelembe kell venni a vonatkozó időszakban elért teljesítményt, valamint adott esetben az esetleges mulasztás súlyosságát. Mulasztás megállapításakor az alábbiak szerint különbséget kell tenni az intézmény és a kiemelt személy mulasztása között:

- a) az intézmény mulasztását a munkatársaknak fizetendő végkielégítés teljes összegének meghatározásakor kell mérlegelni az intézmény tőkealapjának figyelembevételével; a végkielégítések összege nem lehet magasabb, mint a szerződések lejárat előtti megszüntetésével elért költségcsökkentés;
- b) a kiemelt személyek mulasztására tekintettel csökkenteni kell az egyébként kizárólag az adott időszakban nyújtott teljesítmény figyelembevételével becsült végkielégítési összeget – ennek következtében a végkielégítés összege akár nullára is csökkenhet.

Mulasztásnak minősülnek az alábbi esetek:

- a) az intézmény kormányzati beavatkozás révén előnyre tesz szert, vagy a BaSAG értelmében korai intervenció vagy szanalási intézkedés hatálya alá esik;
- b) az intézménnyel szemben a BaSAG meghatározása szerinti rendes fizetésképtelenségi eljárás indul;
- c) jelentős veszteségek miatt az intézmény tőkealapja instabillá válik, amelyet az üzleti terület értékesítése vagy a tevékenység leépítése követ.

A kiemelt személyek mulasztásait eseti jelleggel kell értékelni. Ilyen mulasztásnak minősülnek a következő helyzetek:

- a) a vezetőtestület valamely tagja már nem felel meg a szakmai alkalmasságra és üzleti megbízhatóságra vonatkozó követelményeknek;
- b) a kiemelt személy részese volt vagy felelőse olyan gyakorlatnak, amely az intézmény számára a javadalmazási politikában meghatározott jelentős veszteséget okozott;
- c) a kiemelt személy szándékosan vagy súlyos gondatlanságból belső szabályt, értéket vagy eljárást sért.

A végkielégítés változó javadalmazásnak minősül. A változó összetevők arányának kiszámításakor, valamint a halasztás és az instrumentum formájában juttatott javadalmazás alkalmazásakor nem vehetők figyelembe az alábbi összegek:

- a) az olyan végkielégítés, amely a nemzeti munkajog, kollektív szerződés vagy bírósági határozat értelmében kötelező, vagy amelynek kiszámítása a 6.5.7 pont (4) bekezdésében említett esetekben a javadalmazási politikában rögzített általános képlet alapján történik;
- b) a munkahely megszűnésével kapcsolatos egyezség, amely a szerződés versenytilalmi kikötésének hatálya alá esik (felmentési idő), és későbbi időszakokban teljesítendő kifizetést alapoz meg azon rögzített javadalmazás mértékéig, amely a munkatárs további foglalkoztatása esetén a versenytilalmi időszakra járt volna;
- c) a (4) bekezdés szerinti, a jelen bekezdés a) pontjában foglalt feltételt nem teljesítő végkielégítések, ahol az intézmény indokolta az illetékes hatóság felé a végkielégítés kifizetését, valamint a kifizetett összeg megfelelőségét;
- d) a munkáltató társadalmi felelőssége keretében a szerződés megszűnését követő álláskeresés nehézségeit kompenzáló végkielégítés, ha annak összege:
  - i. 45 évnél idősebb munkavállaló esetén nem éri el a szerződés szerinti éves bér 50%-át;
  - ii. 50 évnél idősebb munkavállaló esetén nem éri el a szerződés szerinti éves bér 75%-át;
  - iii. 55 évnél idősebb munkavállaló esetén nem éri el a szerződés szerinti éves bér 100%-át.

A teljes javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámításakor a következő végkielégítési összegeket a legutóbbi teljesítménymérési időszakra vonatkozóan változó javadalmazásként kell figyelembe venni:

- a) a 6.5.7 pont (9) bekezdésének b) pontja szerinti jövőbeli időszakokra vonatkozó rögzített javadalmazást meghaladó összegek együttes mértéke;
- b) a 6.5.7 pont (9) bekezdésében fel nem sorolt egyéb végkielégítések.

## 6.6. Tiltások

### 6.6.1. Személyes fedezeti ügyletek

A csoportszintű politika 12c. elvében megfogalmazottak szerint ha a kiemelt személy részére nem pénzbeli instrumentum formájában állapítanak meg változó javadalmazást, akkor a lehetséges mértékig biztosítani kell azt, hogy a kiemelt személy a változó javadalmazás negatív kockázatait ne háríthassa másra fedezeti ügyletek vagy bizonyos típusú biztosítások segítségével.

### 6.6.2. Az igazgatósági tagok változó javadalmazása

A SBAG (leányvállalat) igazgatósági tagjai kizárólag rögzített javadalmazás formájában részesülhetnek kompenzációban.

A SBAG (leányvállalat) felügyeleti funkciót betöltő igazgatósági tagjai nem jogosultak többletjavadalmazásra a SBEU felügyelőbizottsági tagjaként ellátott feladatokért.

### 6.6.3. A kijátszás elkerülése

A jelen csoportszintű politikában leírt javadalmazási eljárásokkal, valamint kontrollok bevezetésével a SBEU csoport- és egyedi szintű intézkedéseket hozott annak érdekében, hogy a változó javadalmazás ne legyen olyan eszközök formájában, illetve módszerekkel juttatható, amelyek a kiemelt személyek javadalmazására vonatkozó előírások nemteljesítésére irányulnak, vagy azt eredményezik.

Ezenkívül a HR részleg köteles a decemberi bérszámfejtést követően elvégezni a javadalmazás éves önértékelését. Az önértékelés az alábbiak értékelésére terjed ki:

- a) új típusú javadalmazás esetén annak megállapítása, hogy az a SBEU javadalmazási keretrendszere alapján rögzített vagy változó javadalmazásnak minősül-e;
- b) a javadalmazás juttatása a vonatkozó szerződéseknél, vagy az illetékes hatóságok jóváhagyásának megfelelően történt-e;
- c) teljesültek-e a jogalkotó, az illetékes hatóságok, vagy a csoportszintű politika (és az alárendelt szabályzatok) által meghatározott limitek;

- d) a kiemelt személyeknek járó valamennyi változó kifizetésre a vonatkozó csoportszintű politikában meghatározott halasztási szabályoknak megfelelően került-e sor;
- e) a rögzítettnek minősülő javadalmazás valamennyi összetevője megfelel-e a csoportszintű politika 6.3. pontjában említett kritériumoknak.

## 6.7. Kockázatértékelés

A SBAG a SBEU egészére, a SBAG szervezetére és leányvállalataira, valamint azok üzleti egységeire és munkatársaira vonatkozó célkitűzéseket határoz meg. Ezek a SBEU üzleti és kockázati stratégiáján, vállalati értékrendjén, kockázatéhségén és hosszú távú érdekein alapuló célkitűzések figyelembe veszik a teljes csoport tőkeköltségét és likviditását.

A kockázatértékelés során figyelembe kell valamennyi jövőbeli és jelenlegi, mérlegen belüli és mérlegen kívüli kockázatot aszerinti bontásban, hogy az adott kockázatok intézményt, üzleti egységet vagy egyént érintenek-e.

A kockázatértékelés célja annak megállapítása, hogy az összes ismert jövőbeli és jelenlegi kockázat alapján szükséges-e a változó javadalmazás kiigazítása. Kockázati kiigazításra az alábbi formákban kerülhet sor:

- a) **ex-ante kockázati kiigazítás**, ahol a változó javadalmazás kiigazítása a változó javadalmazás megállapításának időpontjában történik; vagy
- b) **ex-post kockázati kiigazítás**, ahol a változó javadalmazás kiigazítása a halasztott változó javadalmazás juttatását megelőzően (malus) vagy a kifizetés teljesítését követően (visszakövetelés) történik.

## 7. A változó javadalmazás meghatározása

A változó javadalmazás juttatásához rendelkezésre álló keretet az elért nyereség alapján kell meghatározni. A vonatkozó adatot a SBAG pénzügyi divíziója bocsátja rendelkezésre a Felügyelőbizottság jóváhagyásával.

Az éves bónuszok kifizetése előtt figyelembe veendő feltételek:

- a) a vonatkozó tőkeegfelelési mutató teljesítése;
- b) a Bank nettó nyeresége – amennyiben ez negatív, változó kompenzáció kifizetésére csak kivételes esetekben kerülhet sor (pl.: ha az a terv, hogy ne érjen el nettó nyereséget vagy/és az ilyen helyzet időben korlátozott);
- c) a teljesítményjavadalmazás juttatása nem kockáztathatja a tőkeegfelelést és a Bank likviditását.
- d) a nemteljesítő hitelek arányának változása

A teljesítményjavadalmazás előkészítésekor értékeljük a teljes tényleges éves eredményeket az egyén, a részleg és az egész bank szintjén, pénzügyi és nem pénzügyi szempontok alapján.

## 8. A kiemelt személyek csoportja és a javadalmazás meghatározásának folyamata

Kiemelt személy minden olyan munkatárs, aki a vonatkozó belső szabályzatok alapján jelentős hatást gyakorol a Bank kockázati profiljára. A kiemelt személyek csoportja a 2.3. pont és a 131/2011. (VII. 18.) Korm. rendelet alapján került meghatározásra az arányosság elvének alkalmazása mellett, a döntés/kompetencia mátrix alapján.

Az Igazgatóság tagjait csoportszinten is kiemelt személyeknek kell tekinteni, ezért javadalmazásuk a Bankcsoport csoportszintű javadalmazási politikáján alapul.

### 8.1. Kockázathoz való igazítás

A túlzott kockázatvállalás korlátozása érdekében a változó javadalmazásnak a teljesítményen kell alapulnia, és azt ki kell igazítani a kockázattal. E cél elérése érdekében a SBHU-nak gondoskodnia kell arról, hogy a kockázatvállalási ösztönzőket a kockázat kezelésére irányuló ösztönzőkkel

korlátozzák. A javadalmazási rendszernek összhangban kell lennie a hatályos kockázatkezelési és irányítási folyamatokkal.

A kockázathoz való igazítás a következőkre terjed ki: (i) a teljesítmény- és kockázatmérési folyamat, (ii) a megállapítás folyamata, valamint (iii) a kifizetési folyamat. A változó javadalmazást az említett szakaszok mindegyikében ki kell igazítani az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatnak megfelelően.

## **8.2. Teljesítménykritériumok**

### **8.2.1. A bónuszok meghatározásának általános szabályai**

A teljesítménykritériumok meghatározásakor egyaránt figyelembe kell venni mennyiségi és minőségi szempontokat, ideértve a munkatársakra, az üzleti egységekre, a SBHU-ra, valamint a csoport egészére vonatkozó pénzügyi és nem pénzügyi teljesítménykritériumokat is. Emellett a kiemelt személy teljesítményének értékelésekor figyelembe kell venni a SBHU és a SBEU hosszú távú teljesítményét is. A teljesítmény értékeléséhez használt fő mutatókat, amelyek a következők, korrigálni kell a kockázattal:

- a Bank kockázattal súlyozott eszközeinek megtérülése (RoRWA);
- a bankcsoport és a Bank gazdasági (adózott) eredménye

A fenti két KPI súlya a kiemelt személy által ellátott funkciótól függően 10-30%.

A halasztott fizetési eljáráshoz kapcsolódó további kockázatiteljesítmény-újraértékelési eljárás biztosítja, hogy a kiemelt személyek tekintetében több év kerüljön értékelésre. A hosszabb értékelési időszak lehetővé teszi a teljesítményértékeléskor időközben felmerült kockázatok figyelembevételét is.

A munkavállaló a halasztott javadalmazásra való jogosultságot csak az adott évben szerzi meg. A halasztott időszak végén a munkavállaló korábbi évekre vonatkozó teljesítményét újra kell értékelni, melynek alapján döntést lehet hozni a javadalmazás lehetséges kifizetéséről. A további újraértékelés eredményei alapján a Bank módosíthatja a munkavállalói javadalmazás halasztott részének a mértékét.

### **8.2.2. A kiemelt személyekre vonatkozó teljesítménykritériumok**

Annak érdekében, hogy a teljes változó javadalmazás megfelelően tükrözze a SBEU és a SBHU (a SBHU igazgatósági tagjai esetén), vagy a SBHU fenntartható teljesítményét (olyan kiemelt személyek esetén, akik közvetlenül az Igazgatóság tagjainak számolnak be), a következő specifikus elvek vonatkoznak a SBHU-nál a kiemelt személyek teljesítményéhez kapcsolódó változó javadalmazására:

- a javadalmazás összegének alapja az egyén és az adott üzleti egység teljesítményének, valamint a SBEU és a SBHU (az SBHU igazgatósági tagjai esetében) vagy a SBHU átfogó eredményeinek az értékelése (olyan kiemelt személyek esetében, akik közvetlenül az igazgatósági tagoknak számolnak be);
- az egyéni teljesítmény értékelésekor pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat vesznek figyelembe

### **8.2.3. A kontrollfunkciót ellátó munkatársakra vonatkozó feltételek**

A kontrollfunkciót ellátó munkatársakat elsősorban a munkakörhöz és a funkcióhoz kapcsolódó célok alapján kell értékelni. A javadalmazás változó részét az általuk irányított üzleti egységtől függetlenül kell meghatározni. Ha nem munkához kapcsolódó kritériumokat is meghatároztak, azok súlya nem haladhatja meg a teljes cél 20%-át.

A pénzügyi jellegű célok kizárólag a SBHU pénzügyi eredményein alapulnak.

## **8.3. Kifizetési elvek**

A kiemelt személyek változó javadalmazásának összegét (bónuszkeret) a SBEU csoportszintű kontrolling részlege számítja ki és tervezi meg országonként a költségvetési folyamat során, majd ezt allokálja az országokhoz azok teljesítményétől és eredményétől függően. A csoport vezérigazgatója tájékoztatja a helyi vezérigazgatókat, pénzügyi igazgatókat és a helyi HR-t az országos

bónuszkeretről. A változó javadalmazás pontos elosztásának szabályait a SBEU csoportszintű HR részlege dolgozza ki a SBHU HR részlegével együttműködésben. Az allokációs szabályok végső jóváhagyásáig a SBHU Igazgatóságának feladata, hogy saját hatáskörében döntést hozzon a SBHU bónusz összegének a divíziók és a B-1 menedzserek (közvetlenül az Igazgatóság tagjainak beszámoló menedzserek) közötti elosztásáról a célteljesítmény fényében. Az egyes divíziókban a B-1 menedzserek feladata, hogy a bónuszfizetésre munkavállalókat javasoljanak a teljesítményük előző évi végleges értékelése alapján, valamint a belső vagy országspecifikus szabályoknak megfelelően.

A teljesítmény mérése 5 fokozatú skálán történik az alábbiak szerint:

- 1 – Nem megfelelő teljesítmény (0–74,99%)
- 2 – Az elvárásoktól elmaradó (75–89,99%)
- 3 – Az elvárásoknak megfelelő (90–104,99%)
- 4 – Az elvárásokat meghaladó (105–119,99%)
- 5 – Kimagasló teljesítmény (120%–)

Az előző évben nem megfelelő teljesítményt nyújtó munkavállalók (1. fokozat, 75% alatti teljesítménnyel) nem jogosultak bónusz kifizetésére.

Az elvárásoktól elmaradó teljesítményt nyújtó munkavállalók (2. fokozat) esetében a B-1 menedzser saját hatáskörében dönt a bónuszra való jogosultságról. Jogosultság esetén a B-1 menedzsernek (vagy ha a jogosult B-1 menedzser, az Igazgatóság tagjának) részletesen indokolnia kell, hogy a munkavállaló részére miért állapítható meg az adott összegű bónusz.

3-as és afeletti értékelés esetén a felelős B-1 menedzser, illetve igazgatósági tag dönt a bónuszok arányos elosztásáról a teljesítmény és a bónuszkeret figyelembevételével.

Miután a B-1 menedzserek és az illetékes igazgatósági tag döntést hoztak a bónusz összegéről és a jogosult munkavállalóról, javaslatukat elküldik a HR-nek, amely a teljesítményértékelési eredmények alapján ellenőrzést végez és jóváhagyja a kifizetést, vagy módosítást, pontosítást kér. Végül a vezérigazgató és a HR vezetője jóváhagyják a bónuszok bérszámfejtését. A bérszámfejtésre a vezérigazgató jóváhagyása után, a következő havi bérszámfejtési folyamat részeként kerül sor (a vezérigazgató jóváhagyásának napjától függően, de többnyire júniusban). A HR elküldi a kifizetett összeget a számviteli részlegnek lekönyvelés céljából.

### **8.3.1. Általános kifizetési elvek**

A SBHU kiemelt személyeinél a teljesítményhez kapcsolódó változó javadalmazásra a következő kifizetési elvek vonatkoznak:

- A változó javadalmazás a jóváhagyott teljesítményértékelés szerint fizetendő és arányosan számítandó a munkaviszony tényleges időszakának a teljesítménymérési évhez viszonyított aránya alapján.
- A változó javadalmazásra való jogosultsághoz a teljesítménymérési év során minimum hat hónapnyi munkaviszony szükséges.
- A változó javadalmazás kiszámításának alapja a teljesítménymérési évre vonatkozó éves bruttó fizetés, decemberi referenciazetéssel; a Sberbank Europe AG leányvállalatai között a teljesítménymérési év során történő áthelyezés esetén a referencia az első besorolás tekintetében a SBHU-nál kapott utolsó havi fizetés, az aktuális besorolás tekintetében pedig az adott halasztási időszakra járó decemberi fizetés lesz.
- A változó javadalmazás azon kedvezményezettjei, akiknek a munkaszerződését a SBAG (leányvállalat) vagy a munkavállaló megszüntette, vagy akiknek a szerződése a vizsgált teljesítménymérési év vége előtt lejárt, időarányos változó javadalmazásban részesülnek a munkaviszonyuk (munkaszerződésük) megszűnésének napján járó fizetésük és a teljesítményértékelésük alapján, feltéve, hogy a munkaszerződést a SBAG (leányvállalat) nem a vonatkozó helyi jogszabályok szerinti rendkívüli, azonnali hatályú felmentéssel szüntette meg.

- A teljesítménybónusz kiemelt személy részére történő megállapítását megelőzően az értékelt teljesítménymérési évre vonatkozó ex-ante kockázatértékelést kell végezni. Ha az értékelés a malus-kritériumok alapján hiányosságokat állapít meg, a kifizetendő bónusz összegét ennek megfelelően csökkenteni kell a kiemelt személyekre vonatkozóan jóváhagyott céloktól függetlenül.
- A bónusz (i) a SBHU igazgatósági tagjai esetében a SBHU Felügyelőbizottsága; (ii) a SBHU egyéb kiemelt személyei és kiemelt személynek nem minősülő munkatársai esetében a SBHU Igazgatóságának döntése alapján fizethető ki.

### **8.3.2. Az Igazgatóság tagjaira vonatkozó kifizetési elvek**

A SBHU igazgatósági tagjainak teljesítményhez kapcsolódó változó javadalmazására a következő további kifizetési elvek vonatkoznak:

- A SBHU igazgatósági tagjainak éves változó javadalmazására vonatkozó javaslatot a Sberbank Leánybanki Irányítás vezetője dolgozza ki az éves teljesítményértékelés eredményei alapján (KPI). A leányvállalatok igazgatósági tagjainak éves változó javadalmazására vonatkozó javaslatokat a SBEU / SBAG vezérigazgatója a SBEU funkcionálisan felelős igazgatósági tagjával dolgozza ki az éves teljesítményértékelés eredményei alapján.
- Az igazgatósági tag ténylegesen munkaviszonyban áll a változó javadalmazás kifizetéséről hozott döntés napján.
- Ha az igazgatósági tag munkaszerződése a Bank kezdeményezésére akár a teljesítménymérési év, akár az azt követő év során, de még az előző naptári évre járó bónusz megállapítása előtt szűnik meg, akkor a bónusz időarányosan fizetendő, feltéve, hogy az igazgatósági tag nem adott okot rendkívüli, azonnali hatályú felmentésre.

Az igazgatósági tag a következő esetekben nem jogosult változó javadalmazásra (így a korábbi halmozási időszakról halasztott változó javadalmazásra sem), kivéve ha a kifizetést már megállapították a részére:

- a munkaszerződés az igazgatósági tag felmondása miatt szűnt meg a feladatellátási időszak lejárata előtt,
- a munkaszerződést a munkáltató a vonatkozó helyi jogszabályok szerinti rendkívüli, azonnali hatályú felmentéssel szüntette meg.

## **8.4. A kifizetési folyamat**

### **8.4.1. Előzetes megjegyzések**

A javadalmazás tényleges kifizetésének az intézmény üzleti ciklusához és az üzleti kockázatokhoz való igazítása érdekében a változó javadalmazást részben előzetesen (éven belül), részben halasztottan (éven túl) fizetik ki.

A halasztott rész kifizetése előtt teljesítmény-újraértékelést, valamint (ha szükséges) kockázati kiigazítást kell végrehajtani, amelynek célja, hogy a változó javadalmazást a teljesítmény- és kockázatértékelésben azt követően megjelenő kockázatokhoz és hibákhoz igazítsa, hogy a munkatársak részére megállapították a változó javadalmazás érintett összetevőjét (ex-post kockázati kiigazítás).

A változó javadalmazás juttatása (a korábbi teljesítménymérési évről halasztott kifizetések teljesítésével együtt) a vizsgált teljesítménymérési évet követő évben, általában leghamarabb májusban, de minden esetben a SBHU végleges működési eredményének végleges meghatározását követően történik.

### **8.4.2. Ex-post mutatók**

A változó javadalmazás halasztott részének kifizetésekor mennyiségi és minőségi kritériumokat egyaránt figyelembe kell venni. Az ex-post kockázati kiigazítás a kockázathoz való igazítás olyan nyílt

mechanizmusa, amelynek során maga az intézmény módosítja a munkatárs javadalmazását malus megállapodással vagy visszakövetelési (clawback) záradékkal.<sup>4</sup> Az *ex-post* kockázati kiigazítás azt jelenti, hogy ha a munkatárs részére már megállapították a változó javadalmazás kezdeti összetevőjét és egy előzetes rész kifizetése már megtörtént, a hitelintézet még mindig csökkentheti a hátralévő, még kifizetendő változó javadalmazás halasztott részét.

### Malus (elvonás)

A malus a kockázati kiigazításra és a halasztott javadalmazás egy részének a csökkentésére alkalmazott módszer, amely figyelembe veszi az intézmény egésze, az üzleti egység és (ahol lehetséges) a munkatárs mögöttes teljesítményének a kockázati eredményeit is.

Különösen a következő események számítanak malus eseménynek (a konkrét feltételeket a 2. melléklet tartalmazza):

- A megfelelési kötelezettség, ezen belül különösen a szabályozási követelmények vagy a belső eljárások és szabályozás megsértése.

Példák a szabályozási követelmények megsértésére:

- A pénzmosás elleni küzdelemre vonatkozó rendelkezések megsértése;
- A CRR 1. pilléréhez tartozó nagykockázat-vállalási szabályok megsértése;
- A felügyeleti adatszolgáltatási kötelezettség megsértése;
- A hatóságok késedelmes értesítése;
- Kiemelt személy elfogadhatatlan eredménye a szakmai alkalmasság és üzleti megbízhatóság belső eljárás szerinti értékelésekor.

Példák a belső eljárások és szabályozás megsértésére:

- A jogosultsági szintek be nem tartása;
  - A meghatározott kontrollok elmulasztása;
  - A belső limitek megsértése.
- A csoportszintű (Európai Központi Bank) vagy helyi szintű szabályozó hatóság (Magyar Nemzeti Bank) korlátozza vagy megtiltja a változó javadalmazás kifizetését;
  - A munkavállaló helytelen magatartására vagy súlyos hibájára vonatkozó bizonyíték merül fel (pl. a magatartási kódex és egyéb belső szabályok megszegése, különösen a kockázatokat illetően), ha ez a cselekmény a SBHU-nak jelentős veszteséget okozott;
  - A munkatárs olyan gyakorlat részese vagy felelőse volt, amelynek következményeként a SBHU vagy az üzleti egység, amelyben a munkavállaló dolgozik, jelentős visszaesést tapasztalt a pénzügyi teljesítményében;
  - A munkatárs olyan gyakorlat részese vagy felelőse volt, amelynek következményeként a SBHU vagy az üzleti egység, amelynél a munkavállaló dolgozik, jelentős hibát követett el a kockázatkezelés terén, vagyis a teljesítmény értékelésében kockázati kiigazítás szükséges, mivel az *ex-post* kockázatértékelés kiderítette, hogy az eredeti kockázatértékelés túl pozitív volt;
  - Jelentős változás áll be a SBHU gazdasági vagy szabályozói (szavatoló) tőkéjének bázisát illetően.

Malus esemény előfordulásakor felül kell vizsgálni az érintett kiemelt személyek előző év(ek)ből származó teljesítménybónuszát, és a halasztott rész kifizetését ennek megfelelően csökkenteni kell. A malus szabály alkalmazása nem rövidítheti le a halasztási időszakot, csak akkor, ha a halasztott

---

<sup>4</sup> A clawback olyan szerződéses megállapodást jelent, amelyben a munkatárs beleegyezik, hogy bizonyos körülmények esetén a javadalmazás egy részéhez való jogosultságát visszaadja az intézménynek. Ez alkalmazható az előzetesen és a halasztva fizetett változó javadalmazásra is. Ha a kockázati eredményekhez kapcsolódik, a clawback az *ex-post* kockázati kiigazítás egyik formája.

javadalmazás összege nullára csökken. A teljesítménybónusz megállapítása során ismert és a bónusz csökkentésekor figyelembe vett tényállás nem használható fel ismételten a változó javadalmazás halasztott részét érintő malus mutatóként, kivéve akkor, ha az adott malus eseményre vonatkozó egyes körülmények csak később állapíthatók meg, és első előfordulásukkor nem voltak ismertek.

Részletek a 2. mellékletben találhatóak.

#### Clawback (visszakövetelés)

Különösen a következő események számítanak visszakövetelési eseménynek:

- A munkatárs által elkövetett bűncselekmények, ha azok a SBHU-nak jelentős veszteségeket okoztak;
- A munkatárs által közölt szándékosan félrevezető információ, ha ez a cselekmény a SBHU-nak jelentős veszteségeket okozott;
- A munkatárs által elkövetett csalás, amely jelentős negatív hatást gyakorolt a Bank hitelességére és jövedelmezőségére, ha ez a cselekmény a SBHU-nak jelentős veszteségeket okozott.

Ha visszakövetelési esemény történik, ez maga után vonja az összes halasztott bónuszkifizetés elvesztését és a korábban kifizetett bónusz visszakövetelését.

#### **8.4.3. Halasztási időszak**

A változó javadalmazást azon időszak alatt kell kifizetni a kiemelt személyeknek, amelynek során az üzlethez kapcsolódó kockázatokat adott esetben figyelembe kell venni.

A SBHU-nál a halasztási időszak három év.

#### **8.4.4. Kifizetési modell**

A SBHU-nál a következő kifizetési modell alkalmazandó:

- a változó javadalmazás 60%-a azonnal fizetendő (= előzetes kifizetés);
- a változó javadalmazás 40%-át három évre el kell halasztani.

A változó javadalmazás 40%-át három évre el kell halasztani. A halasztási időszak alatt a halasztott javadalmazást csak arányosan lehet megszerezni úgy, hogy az egyes halmozási időszakokra jutó összeg nem haladhatja meg a halasztott összeg egyötödét.

A változó javadalmazás valamely halasztott részét csak akkor lehet kifizetni, ha a kifizetés a SBEU és a SBHU pénzügyi helyzetéből adódóan fenntartható, valamint az egyén és az üzleti egység teljesítménye azt indokolja.

Amennyiben a halasztási időszak során kiderül, hogy a jutalmazott teljesítmény nem volt fenntartható (malus), vagy a halasztott összeg kifizetése nem lenne (vagy már nincs) összhangban a SBEU és a SBHU (a SBHU igazgatósági tagjai esetén) vagy a SBHU pénzügyi helyzetével (olyan kiemelt személyek esetén, akik közvetlenül az Igazgatóság tagjainak számolnak be), a halasztott összeg kifizetését törölni kell.

Az ilyen (halasztott) változó javadalmazás egy vagy több éven belül történő kifizetésének a fenti okokból történő törlése végleges; tehát későbbi évek során (pl. amikor a gazdasági helyzet már javult) nem lehet az ilyen (törölt) összegeket pótolni.

#### **8.4.5. A halasztott kompenzáció szintjei**

A SBHU-nál a kompenzáció alábbi minimális szintjei vonatkoznak a kiemelt személyekre, figyelembe véve a változó javadalmazás átfogó célját, vagyis a prudens és következetes kockázatkezelést, valamint a túlzott kockázatvállalás kerülését. Ezeket a küszöbértékeket azért határoztuk meg, mert az éves halasztott kompenzáció bizonyos összege alatt a halasztás és az egyéb *ex-post* kockázatcsökkentési intézkedések nem befolyásolják a kiemelt személyek viselkedését, mivel a halasztott összetevő nem lényeges.



Hasonlóképpen jelentősen magas változó kompenzációt határoztunk meg, amely fölött a változó kompenzáció nagyobb részét az arányosság elvének megfelelően kell elhalasztani.

Ily módon az éves változó kompenzációnak és a megfelelő halasztott<sup>5</sup> kifizetéseknek a következő szintjei vonatkoznak a SBHU összes kiemelt személyére:

<b>A változó javadalmazás értéke egy halmozási időszakban</b>	<b>Halasztott összeg</b>
legfeljebb 30 000 euró* és az éves rögzített javadalmazás 25%-a	nincs halasztás
30 000 euró* vagy az éves rögzített javadalmazás 25%-a felett	a változó javadalmazás 40%-os halasztása
150,000 EUR felett	a változó javadalmazás 40%-os halasztása

\*) vagy ennek megfelelő összeg a helyi pénznyomban

## **9. A munkaviszony megszűnése**

A kiemelt személy munkaviszonyának megszűnésekor a változó javadalmazás halasztott részét vissza kell tartani a rendes kifizetésig, továbbá utólagos (*ex-post*) értékelést kell végezni a malus és visszakövetelési intézkedésekre vonatkozóan. Végül a Felügyelőbizottságnak döntést kell hoznia arról, hogy kifizethető-e a halasztott rész.

A munkaviszony megszűnhet haláleset, keresőképtelenség, nyugdíjba vonulás, elbocsátás, felmondás, felmentés, a Bank más szervezetéhez történő áthelyezés miatt, vagy közös megegyezéssel.

## **10. Az összeférhetetlenség elkerülését célzó rendelkezések**

A Felügyelőbizottság tagjainak vagy bármely más olyan igazgatónak és tisztségviselőnek a javadalmazása, aki nem vesz részt a napi irányításban, csak rögzített részből állhat. Ebből kifolyólag a Sberbank Magyarország nem fizethet a részükre teljesítményhez kapcsolódó jutalmat.

Az Igazgatóság tagjai nem dönthetnek a saját javadalmazásukról; az ilyen döntések a Felügyelőbizottság kizárólagos hatáskörébe tartoznak.

## **11. Hivatkozások**

### **11.1. Kapcsolódó utasítások:**

- 4-05-010 Teljesítményértékelés
- 4-05-018 Juttatási és kompenzációs szabályzat

### **11.2. Jogszabályok:**

- 2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról („Hpt.”)
- 2007. évi CXXXVIII. törvény a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól
- 131/2011. (VII. 18.) Korm. rendelet a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról
- A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete elnökének 3/2011. (VIII. 4.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról
- A Magyar Nemzeti Bank elnökének 39/2014. (X. 9.) MNB rendelete a teljesítményjavadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról

<sup>5</sup> Ha eléri a következő javadalmazási szintet, az új halasztási százalékot a teljes változó bérre, és nem csupán a következő szintet meghaladó részre kell alkalmazni.

- A 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 jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről.
- Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendelete (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (*tőkekövetelmény-rendelet*)
- Az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelve (2013. június 26.) a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (*IV. tőkekövetelmény-irányelv*)

# 1. MELLÉKLET: Minőségi és mennyiségi kritériumok

## 1) Minőségi kritériumok

- a) A munkatárs az irányítási funkciót ellátó vezetőtestület tagja  
⇒ a SBAG/SBEU vagy az uniós/Unión kívüli hitelintézeti leányvállalatok összes igazgatósági tagja;
- b) A munkatárs a felügyeleti funkciót ellátó vezetőtestület tagja  
⇒ a Felügyelőbizottság összes tagja;
- c) A munkatárs a felső vezetés tagja  
⇒ az összes vezetői funkciót betöltő személy, akik közvetlenül az Igazgatóság tagjaival szemben felelősek vagy nekik számolnak be, vagy jelentős üzleti egységet vagy regionális területet vezetnek;
- d) A munkatárs az önálló kockázatkezelési funkció, compliance funkció vagy belső ellenőrzési funkció tevékenységéért felelős, és azzal kapcsolatban elszámoltatható a vezetőtestülettel szemben  
⇒ különösen a felső vezetés, amely a compliance, a kockázatkezelési és a belső ellenőrzési funkciók irányításáért felelős;
- e) A munkatárs általános felelősséggel tartozik a kockázatkezeléséért egy jelentős üzleti egységen belül:  
a CRR 142. cikk (1) bekezdésének 3. pontja alapján jelentősnek tekintendő az az üzleti egység, amely a CRD IV 73. cikkével összhangban az intézmény belső tőkéjének eloszlásában legalább 2 %-os arányt képvisel;
  1. a munkatárs jelentős üzleti egység vezetője;
  2. a munkatárs vezetői felelősséggel rendelkezik a független kockázatkezelési, compliance vagy belső ellenőrzési funkciók valamelyikében vagy egy jelentős üzleti egységben, és közvetlenül egy olyan munkatártnak számol be, aki az önálló kockázatkezelési funkció, compliance funkció vagy belső ellenőrzési funkció tevékenységéért felelős és azzal kapcsolatban a vezetőtestülettel szemben elszámoltatható, vagy egy olyan munkatártnak, aki általános felelősséggel tartozik a kockázatkezeléséért egy jelentős üzleti egységen belül;
  3. a munkatárs vezetői felelősséggel rendelkezik egy jelentős üzleti egységben, és közvetlenül az azt vezető munkatártnak számol be;
  4. a munkatárs jogi kérdésekért, pénzügyekért – ezen belül adózásért és költségvetésért –, emberi erőforrásokért, javadalmazási politikáért, informatikáért vagy gazdasági elemzésért felelős funkció vezetője;
  5. a munkatárs a CRD IV 79–87. cikkében meghatározott, a hitelkockázattól és piaci kockázattól eltérő kockázati kategória kezelésével foglalkozó bizottság tagja vagy azért felelős;
  6. az intézmény elsődleges alapvető tőkéje (CET 1) 0,5%-ának megfelelő, legalább 5 millió EUR névleges összegű ügyletenkénti hitelkockázati kitétség tekintetében a munkatárs:
    - a) olyan bizottságban rendelkezik hatáskörrel vagy tagsággal, amely olyan hitel-előterjesztések kezdeményezéséért vagy hiteltermékek összeállításáért felelős, amelyek ilyen hitelkockázati kitétséget eredményezhetnek; vagy
    - b) jogosult az ilyen hitelkockázati kitétségekkel kapcsolatos döntések meghozatalára, vagy olyan bizottság tagja, amely az ilyen hitelkockázati kitétségekkel kapcsolatos döntések meghozatalára jogosult;
  7. a munkatárs vezetői felelősséggel tartozik olyan munkatársak csoportjáért, akik egyedi jogosultsággal rendelkeznek arra, hogy az intézmény nevében ügyleti kötelezettséget vállaljanak, és a jogosultságok összege – vagy a hitelkockázati kitétséget eredményező hitel-előterjesztések kezdeményezéséért vagy hiteltermékek összeállításáért való felelősség, vagy a hitelkockázati kitétségekre vonatkozó döntések meghozatalára, jóváhagyására vagy megvétőzésára való jogosultság révén – eléri vagy meghaladja az intézmény elsődleges alapvető tőkéje (CET 1) 0,5%-ának megfelelő, legalább 5 millió EUR névleges összegű ügyletenkénti küszöbértéket;
  8. a munkavállaló új termékek bevezetésének jóváhagyására vagy megvétőzésára irányuló döntések meghozatalára jogosult, vagy olyan bizottság tagja, amely az ilyen döntések meghozatalára jogosult;
  9. a munkatárs vezetői felelősséggel tartozik egy olyan munkatársért, aki teljesíti a fenti minőségi kritériumok valamelyikét.

## 2) Mennyiségi kritériumok

Azok a munkatársak, akik jelentős üzleti egységben végeznek szakmai tevékenységet vagy rendelkeznek hatáskörrel, vagy akik a végzett szakmai tevékenység révén egyébként jelentős hatást gyakorolnak valamely jelentős üzleti egység kockázati profiljára, akkor tekinthetők az intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorlóknak, ha a következő mennyiségi kritériumok közül bármelyik teljesül:

- a) a munkatárs részére az előző pénzügyi évben 500 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg;
  - b) a munkatárs abba a – legközelebbi egész számra felfelé kerekített – 0,3%-os szegmensbe tartozik, amelynek tagjai részére az előző pénzügyi évben a legmagasabb összegű teljes javadalmazást állapították meg;
  - c) a munkatárs részére az előző pénzügyi évben megállapított javadalmazás eléri vagy meghaladja azon teljes javadalmazási összegek közül a legalacsonyabbat, amelyeket abban a pénzügyi évben az Igazgatóság tagjai, a felső vezetés tagjai, vagy bármely olyan egyéb munkatárs részére állapítottak meg, aki jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára azáltal, hogy:
    - általános felelősséggel tartozik a kockázatkezeléséért egy jelentős üzleti egységben belül;
    - jelentős üzleti egység vezetője;
    - vezetői felelősséggel rendelkezik egy jelentős üzleti egységben, és közvetlenül az azt vezető munkatársként számol be;
    - olyan bizottságban rendelkezik hatáskörrel vagy tagsággal, amely olyan hitel-előterjesztések kezdeményezéséért vagy hiteltermékek összeállításáért felelős, amelyek az intézmény elsődleges alapvető tőkéje (CET 1) 0,5%-ának megfelelő, legalább 5 millió EUR névleges összegű ügyletenkénti hitelkockázati kitétséget eredményezhetnek;
    - olyan bizottságban rendelkezik hatáskörrel vagy tagsággal, amely jogosult az intézmény elsődleges alapvető tőkéje (CET 1) 0,5%-ának megfelelő, legalább 5 millió EUR névleges összegű ügyletenkénti hitelkockázati kitétségekre vonatkozó döntések meghozatalára, jóváhagyására vagy megvétózására;
    - vezetői felelősséggel tartozik olyan munkatársak csoportjáért, akik egyedi jogosultsággal rendelkeznek arra, hogy az intézmény nevében ügyleti kötelezettséget vállaljanak, és a jogosultságok összege – vagy a hitelkockázati kitétséget eredményező hitel-előterjesztések kezdeményezéséért vagy hiteltermékek összeállításáért való felelősség, vagy a hitelkockázati kitétségekre vonatkozó döntések meghozatalára, jóváhagyására vagy megvétózására való jogosultság révén – eléri vagy meghaladja az intézmény elsődleges alapvető tőkéje (CET 1) 0,5%-ának megfelelő, legalább 5 millió EUR névleges összegű ügyletenkénti küszöbértéket;
    - új termékek bevezetésének jóváhagyására vagy megvétózására irányuló döntések meghozatalára jogosult, vagy olyan bizottság tagja, amely az ilyen döntések meghozatalára jogosult.
- 3) Értesítési kötelezettség

Az intézmény köteles értesíteni a prudenciális felügyeletéért felelős illetékes hatóságot arról, ha egy munkatárs részére

1. az előző pénzügyi évben 500 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg, és ha az intézmény nem alkalmazza az említett mennyiségi kritériumot (500 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazás), az értesítésben meg kell jelölni az arra vonatkozó tárgyilagos értékelési szempontokat, hogy a munkatárs miért nem végzett szakmai tevékenységet jelentős üzleti egységben, vagy a végzett szakmai tevékenység révén egyébként miért nem gyakorolt jelentős hatást egy jelentős üzleti egység kockázati profiljára;

az előző pénzügyi évben 750 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg, vagy ha a munkatárs abba a – legközelebbi egész számra felfelé kerekített – 0,3%-os szegmensbe tartozik, amelynek tagjai részére az előző pénzügyi évben a legmagasabb összegű teljes javadalmazást állapították meg, és ha az intézmény nem alkalmazza az említett mennyiségi kritériumokat (750 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazás, vagy a legmagasabb összegű teljes javadalmazásra jogosult 0,3%-os szegmensbe tartozó munkatárs), az intézmény prudenciális felügyeletéért felelős illetékes hatóságnak előzetesen jóvá kell hagynia a fentiek szerinti értesítést arra vonatkozóan, hogy a munkatárs miért nem végzett szakmai tevékenységet jelentős üzleti egységben, vagy a végzett szakmai tevékenység révén egyébként miért nem gyakorolt jelentős hatást egy jelentős üzleti egység kockázati profiljára<sup>6</sup>.

## **2. MELLÉKLET: Ex-post kockázati kiigazítás (a SBHU igazgatósági tagjai és kiemelt személyeire vonatkozóan)**

### **1. „Jelentős veszteség”**

állapítható meg,

- ha a **minimális tőke megfelelési mutatóra vonatkozó szabályozási követelmények**, vagy a **tőke megfelelési mutatóra vonatkozó, 0,5%-kal csökkentett belső határértékek** a SBEU és/vagy a SBHU **nem várt vesztesége (negatív adózott nettó eredménye)** miatt nem teljesülnek, és/vagy
- ha a SBEU és/vagy a SBHU tőkéjére vetítve **egy adott veszteség miatti tőke felhasználás mértéke meghaladja a 30%-ot.**

### **2. „A pénzügyi helyzet jelentős romlása”**

állapítható meg,

- ha a SBEU és/vagy a SBHU **aktuális évi jövedelmezősége (adózott nettó eredménye) az előző három év átlagos tendenciájához képest 50%-kal vagy azt meghaladó mértékben csökken.**

### **3. „A megfelelési kötelezettség jelentős megsértése”**

megállapítása

- eseti értékelés alapján történik. A megfelelési kötelezettség megsértése olyan (i) tudatos és/vagy (ii) ismétlődő és/vagy (iii) rejtett cselekmény, amely a szabályozási követelményekbe vagy a belső eljárásokba és szabályokba ütközik. Értékelése minden esetben a 2. mellékletben foglalt besorolás alapján történik.

### **4. „A kockázatkezelés terén elkövetett jelentős hiba”**

megállapítása eseti értékelés alapján történik. A kockázatkezelési hiba oka

- **a bevezetett kockázatkezelési standardok tudatos mellőzése.** Értékelése minden esetben a 2. mellékletben foglalt besorolás alapján történik.

### **5. „A gazdasági és/vagy szabályozói tőke jelentős változása”**

állapítható meg,

- ha a SBEU és/vagy a SBHU **tőke megfelelési mutatója a szabályozói minimum alá csökken**, és/vagy
- a SBEU és/vagy a SBHU **100%-ot meghaladó mértékben kihasználja a kockázatviselési képességét**, vagyis nem rendelkezik elégséges belső tőkével ahhoz, hogy minden lényeges kockázatát kezelje.

**Megjegyzés:**

- **Nem állapítható meg az 1., 2. és 4. pontban meghatározott kritériumok szerinti malus esemény váratlan, külső, a SBEU és/vagy a SBHU által nem befolyásolható körülmények** (pl. a devizaárfolyamok váratlan változása, politikai válság, a jogi vagy szabályozási környezet megváltozása, vis maior stb.) **esetén.**

- Egy esemény **váratlan**, ha a jelentős veszteséggel, a pénzügyi helyzet romlásával, illetve a gazdasági és/vagy szabályozói tőke változásával **a költségvetési folyamat során nem számoltak** annak érdekében, hogy a veszteséget vagy romlást mérsékeljék, vagy a tőkealapot növeljék.

### **Csökkentés (ex-ante kockázati kiigazítás) és malus (ex-post kockázati kiigazítás) igazgatósági tagok és kiemelt személyek esetében**

Csökkentés (ex-ante kockázati kiigazítás) és/vagy malus (ex-post kockázati kiigazítás) az egyedi szabálysértés és/vagy nem megfelelő magatartás, a körülmények, valamint a SBAG-ot és/vagy a leányvállalatot esetlegesen hátrányosan érintő következmények eseti vizsgálatával hajtható végre. Ennek alapján minden egyes megállapítást aszerint kell osztályozni, hogy melyik kockázati kategória meghatározásának felel meg. A kockázati kategória alapján a változó javadalmazás az alábbi mértékben csökkenthető:

- **40–100%**, ha a szabálysértés annak folytatólagos, ismétlődő vagy kiemelten kockázatos jellege miatt jelentős szabályozási hatással jár, vagyis számottevően befolyásolja a Bank tőkéjét és gazdasági eredményeit, ennél fogva pedig jelentős bírsággal vagy egyéb következménnyel – a működési engedély visszavonásával, a SBAG vagy a leányvállalat hírnevének a negatív sajtóvisszhang okozta súlyos csorbulásával – járhat (**magas kockázat**);
- **20–40%**, ha a szabálysértés nem folytatólagos, nem ismétlődő, és nem érinti a belső kontrollrendszert, de olyan gyengeséget vagy hiányosságot idéz elő, amelynek szabályozási hatása az alábbiak kapcsán kisebb bírságot vagy állami szankciót eredményezhet:
  - indokolatlan késedelem a belső ellenőrzési megállapítások kezelésében; vagy
  - a potenciális csalás nagy valószínűsége a kontrollkörnyezet jelentős hiányosságai miatt; vagy
  - a SBAG vagy a leányvállalat folyamatainak hatékonyságára és eredményességére gyakorolt érdemi befolyás; vagy
  - az érintett felelősségi körök célkitűzéseinek jelentős fenyegetettsége, amely érdemben befolyásolja a SBAG vagy a leányvállalat célkitűzéseinek teljesítését; vagy
  - a vállalati stratégiák, szabályok vagy értékek súlyos megszegése (**közepes kockázat**);
- **5–10%**, ha a közepes kockázatú szabálysértés
  - az érintett felelősségi körök célkitűzéseit jelentős mértékben, a SBAG vagy a leányvállalat célkitűzéseinek teljesítését azonban csak korlátozottan fenyegeti; vagy
  - a folyamatokra, gazdasági eredményekre gyakorolt hatás tekintetében csak az adott területet érinti, a bank egészét nem; vagy
  - nem jár jelentős eredményhatással; vagy
  - a standard informatikai támogatás hiányából adódó jelentős mértékű manuális munkavégzés következménye (**alacsony kockázat**).

### 3. MELLÉKLET: A SBHU összetettségi vizsgálata

<b>Az intézmény mérete</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Az intézmény mérlegfőösszege vagy eszközállománya</li> <li>○ A szabályozói konszolidáció körébe tartozó jelentős szervezetek száma</li> <li>○ Munkavállalók száma</li> </ul>	1
<b>Piaci részesedés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Viszonylagos méret a magyar / európai banki ágazaton belül</li> </ul>	1
<b>Rendszerszintű jelentőség</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Magyarországon belüli jelentőség</li> <li>○ Regionális jelentőség</li> <li>○ Globális jelentőség (az intézmény földrajzi jelentősége, valamint tevékenységének kiterjedtsége az egyes országokban)</li> </ul>	1
<b>Belső szervezet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Magyarországon belüli jelentőség</li> <li>○ Regionális jelentőség</li> <li>○ Globális jelentőség (az intézmény földrajzi jelentősége, valamint tevékenységének kiterjedtsége az egyes országokban)</li> </ul>	1
<b>Rendszerszintű jelentőség</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Az intézmény jogi formája</li> <li>○ A tulajdon- és hitelviszonyt megtestesítő instrumentumok rendelkezésre állása</li> <li>○ Engedély a tőkekövetelmény belső módszerrel (IRB, AMA) történő mérésére</li> <li>○ A kiemelt személyek részére fizethető változó javadalmazás mértéke</li> <li>○ Az intézmény egy csoport része, amelyre vonatkozóan arányossági értékelés készül</li> <li>○ Több szintű szervezet</li> </ul>	2
<b>A tevékenységek jellege</b> (az engedélyezett tevékenységek típusa) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Az intézmény jogi formája</li> <li>○ Befektetési banki tevékenység</li> <li>○ Hitelezés, betétgyűjtés</li> <li>○ Nem banki szolgáltatások</li> </ul>	2
<b>A tevékenységek köre</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Üzleti alapstratégia</li> <li>○ A nem banki ügyletek viszonylag magas aránya</li> <li>○ A kiegészítő befektetési szolgáltatások viszonylag magas aránya</li> <li>○ Határon átnyúló tevékenységek</li> </ul>	1
<b>A tevékenységek összetettsége</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ A kockázatmérés összetettsége (mérhetőség és kiszámíthatóság)</li> <li>○ Ügyfél típus (lakossági, vállalati, kisvállalati, állami)</li> <li>○ A termékek, szerződések összetettsége</li> <li>○ Az intézmény finanszírozási struktúrája</li> </ul>	2
<b>ÖSSZESÍTETT ÉRTÉKELÉS</b>	1