

5/2015. számú közvetlen hatályú szabályzat
Szövetkezeti Hitelintézetek, a Takarékbank és az összevont felügyelet alá tartozó
vállalkozások részére

Javadalmazási Politika

Hatályba lépés időpontja:
Takarékbank Zrt. és a Takarékbank Zrt.-vel összevont alapú felügyelet alatt álló
valamennyi vállalkozás: 2015. szeptember 3.

Tartalomjegyzék

1. A SZABÁLYZAT CÉLJA ÉS ALAPELVEI	3
2. A SZABÁLYZAT TÁRGYA	4
3. A SZABÁLYZAT HATÁLYA	4
4. JAVADALMAZÁS TÍPUSAI	7
4.1 AZ ALAPJAVADALMAZÁS ELEMEI	7
4.1.1 Alapbér.....	7
4.1.2 Juttatások	7
4.1.3 Tiszteletdíj.....	8
4.2 A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁS FORMÁI.....	9
4.2.1 Prémium – kiemelt személyi kör részére	10
4.2.2 Célpremium – szervíz és üzleti területek(vállalati, pénz- és tőkepiaci szakterületek vezetői, üzletkötők, amennyiben nem tartoznak a kiemelt személyi körbe	14
4.2.3 Jutalom – szervízterületen dolgozó munkatársak, amennyiben nem tartoznak a kiemelt körbe.....	15
4.2.4 Jutalék – hálózatban termékeket értékesítő pénzügyi vezetők (pl. kirendeltségvezető, fiókvezető), tanácsadók, munkatársak, amennyiben nem tartoznak a kiemelt személyi körbe	16
5. RÉSZVÉNYHEZ KÖTÖTT, NEM KÉSZPÉNZALAPÚ ESZKÖZ	16
6. MUNKAVISZONY, MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉS ESETÉN JÁRÓ JUTTATÁSOK	16
7. NYILVÁNOSSÁG, NYILVÁNOSSÁGRA HOZATAL	17
8. JAVADALMAZÁSI POLITIKA KIALAKÍTÁSA, FELÜLVIZSGÁLATA	17
9. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA HATÁLYBA LÉPÉSE	19

Mellékletek:

Kötelező mellékletek:

K1.sz. melléklet	Fogalmi meghatározások és rövidítések
K2.sz. melléklet	Jogsabályi háttér
KM3.sz. melléklet	Belső szabályzatok
KM4.sz. melléklet	Kiemelt személyi kör
KM5.sz. melléklet	Mutatós számok
KM6.sz. melléklet	Kockázati mutatók
KM7.sz. melléklet	Beosztáshoz kapcsolódó teljesítményjavadalom
KM8.sz. melléklet	Teljesítményértékelés folyamata, operatív feladatai
KM9.sz. melléklet	Nem készpénz alapú eszköz formája és szabályai

1. A szabályzat célja és alapelvei

A szabályzatban alkalmazott fogalmakat és hivatkozott jogszabályokat a K1. és a K2. sz. mellékletek tartalmazzák.

A szabályzat alapvető célja olyan Javadalmazási Politika kialakítása és folyamatos működtetése, amely alkalmas a negatív gyakorlatok kiküszöbölésére, összhangban van a Takarékbank Csoport üzleti és kockázati stratégiájával, értékeivel, érdekeivel és kockázattűrő képességével.

A Takarékbank Csoport hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító, a jogszabályokban meghatározott elveknek megfelelő javadalmazási politikát és gyakorlatot valósít meg.

A Javadalmazási Politika

- a Takarékbank Csoport közép- és hosszú távú szemléletét tükrözi.
- minden munkavállaló számára világos, átlátható, pontosan tervezhető juttatási rendszert biztosít.
- alkalmazása során az arányosság elvének minden vonatkozásban érvényesülnie kell.

A Javadalmazási Politika alapelve a Takarékbank Csoport üzleti céljainak és a munkavállalók személyes céljainak a hosszú távú összehangolása.

A Takarékbank Csoport alapvető célja, hogy dolgozóit a minőségi munkavégzés mellett a teljesítmény növelésére is ösztönözze és a dolgozókat érdekeltté tegye a hosszú távú eredményes működésben. A munkavállalók számára minden évben meghatározásra kerülnek a teljesítménymérés feltételei, amelyben a Takarékbank Csoport és az adott Csoporttag üzleti teljesítménye, a szervezeti egységek (mint csoport) eredményessége és a munkavállalók egyéni teljesítménye külön-külön részletezett szempontok figyelembe vételével kerül értékelésre.

A Javadalmazási Politikának összhangban kell lennie a Takarékbank Csoport céljaival, stratégiájával és környezetével. Szolgálnia kell a vezetők és beosztottak motiválását, a munkatársak személyes fejlődését, továbbá támogatnia kell a Takarékbank Csoport és az Integráció sikerességét. A Javadalmazási Politika összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz a hitelintézet kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A Javadalmazási Politika a Takarékbank Csoport és az egyes Csoporttag üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban áll, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz. A Javadalmazási Politika elősegíti a vezetők és a beosztottak motiválását, a munkatársak személyes fejlődését, továbbá támogatja a Takarékbank Csoport és a szövetkezeti hitelintézetek integrációjának sikerességét.

A célok elérése érdekében alkalmazandó mutató kiválasztását minden esetben megelőzi annak vizsgálata, hogy a mutató várható alakulása elég stabil és megbízható-e ahhoz, hogy referenciaként lehessen használni a teljesítményértékeléshez.

A Takarékbank Zrt. a Takarékbank Csoportra vonatkozó Javadalmazási Politika kialakításakor figyelembe vesz többek között olyan speciális banki és szövetkezeti hitelintézeti értékeket is, mint a magas fokú megfelelési (compliance) kultúra, az etikus piaci magatartás, a fióktelepek jelentős száma és ügyfélközelsége, a modern és hatékony ügyfélkezelés, az összeférhetetlenség kizárása, valamint a kontroll funkciókat betöltők javadalmazásának függetlensége az általuk ellenőrzött területek teljesítményétől.

A Takarékbank Zrt. alapvető célja a Takarékbank Csoport kockázatvállalásának megadott keretek között tartása, ezért a Javadalmazási Politika eszközrendszert biztosít ahhoz, hogy a munkavállalók folyamatosan törekedjenek a túlzott kockázatvállalás elkerülésére.

A Takarékbank Csoport teljesítménye hatással van minden munkavállaló anyagi ösztönzésére. A teljesítményfüggő javadalmazás teljes összegének meghatározásakor figyelembe vételre kerül a Csoporttag eredményessége, a tőke- és a szükséges likviditás megteremtésének költsége, valamint a jelenlegi és jövőbeni kockázatok és az azoknak megfelelő kiigazítás is.

A Takarékbank Csoport az érdekkonfliktusok felmerülési lehetőségeinek figyelembe vételével több szinten és több szervezeti egység közreműködésével rendszeresen és átfogóan felügyeli az érdekkonfliktusok elkerülését célzó intézkedések betartását.

A kiemelt személyi körbe tartozó tisztségviselők és munkavállalók nem köthetnek olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazásukra vonatkozó előírásokban foglalt kockázatvállalások hatásait kiküszöbölné, vagy harmadik személyre áthárítaná.

2. A szabályzat tárgya

A Javadalmazási Politika a Takarékbank Zrt. Csoport és egyes Csoporttagok tisztségviselőinek és munkavállalóinak díjazására, tevékenységük értékelésére és ösztönzésére terjed ki.

3. A szabályzat hatálya

3.1 Alanyi hatály

A Javadalmazási Politika alanyi hatálya a következő társaságokra terjed ki:

- Takarékbank Zrt.
- Szövetkezeti Hitelintézetek
- A Takarékbank Zrt.-vel összevont felügyelet alá tartozó vállalkozások

3.2 Személyi hatály

A Javadalmazási Politika **személyi hatálya** a Takarékbank Csoport minden tisztségviselőjére és munkaviszonyban álló munkavállalójára kiterjed, az általános szabályokon túl a Hpt. 117. § (2) bekezdésben meghatározott kiemelt személyi körre vonatkozó speciális szabályokat is meghatároz.

Kiemelt személyek köre (A kiemelt személyek köre a KM4. sz. mellékletben mátrix formájában is látható.)

I. Kategória: Vezető állású személyek

- I.1. részvénytársasági formában működő hitelintézet esetén az igazgatóság, a felügyelő bizottság elnöke, tagja és az ügyvezető
- I.2. szövetkezeti formában működő hitelintézet esetén az igazgatóság elnöke, a felügyelő bizottság elnöke és az ügyvezető
- I.3. részvénytársaság formában működő pénzügyi vállalkozás esetén az igazgatóság elnöke, a felügyelő bizottság elnöke és az ügyvezető
- I.4. az I.1-I.3. kategóriákba nem sorolható, de a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerint vezető állásúnak minősülő munkavállaló, különösen járulékos vállalkozás esetében

II. Kategória: Kockázatvállalási, compliance és belső ellenőrzési funkciót betöltő vezetők, jellemzően az adott Csoporttag

- II.1. kockázatkezelési és kockázatelemzési, valamint kockázatellenőrzési (kockázati kontroll)
- II.2. belső ellenőrzési
- II.3. megfelelőségi (compliance) szakterületeinek első számú vezetői.

III. Kategória: Az I-II. kategóriába foglaltakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozó munkavállalók, akiknek tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Csoporttag kockázatvállalására

Az Európai Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló, az intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardak alapján, az I-II. kategóriában nem felsorolt további érintettek

- III.1. jelentős üzleti egység vezetője (belső tőkében legalább 2 %-os arányt képvisel)
- III.2. vezetői felelősséggel rendelkező, a II. vagy III.1. kategóriában foglalt vezetőnek beszámoló munkavállaló

- III.3. a következő szakterületek első számú vezetői
- III.3.1. jogi
 - III.3.2. pénzügyi és számviteli
 - III.3.3. humán
 - III.3.4. informatika
 - III.3.5. kontrolling
- III.4. Az a munkavállaló, aki a Csoporttag elsődleges alapvető tőkéje 0,5 %-ának megfelelő, legalább 5 millió EUR névleges összegű hitelkockázati kitettség tekintetében:
- a.) olyan hitel-előterjesztések kezdeményezéséért vagy hiteltermékek összeállításáért felelős, amelyek ilyen hitelkockázati kitettséget eredményezhetnek, vagy
 - b.) jogosult az ilyen hitelkockázati kitettségekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvételzésére, vagy
 - c.) olyan bizottság tagja, amely az a) vagy b) pontban említett döntések meghozatalára jogosult.
- III.5. aki jogosult olyan kereskedési könyvi ügyletekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvételzésére (vagy ilyen jogosultságokkal rendelkező bizottság tagja) jogosult, amelyek együttesen elérik az alábbi küszöbérték valamelyikét
- III.5.1. sztenderd módszer alkalmazása esetén a piaci kockázatokra vonatkozó tőkekövetelmény, amely eléri vagy meghaladja az intézmény elsődleges alapvető tőkéjének 0,5 %-át vagy
 - III.5.2. szabályozási célra elfogadott, belső modellen alapuló módszer esetén az intézmény 99 %-os egyoldali konfidencia intervallumú, kereskedési könyvi kitettségekre vonatkozó belső kockázatotott értékének legalább 5 %-a
- III.6. a munkavállaló felelősséggel tartozik olyan munkavállalók csoportjáért, akik egyedi jogosultsággal rendelkeznek arra, hogy a csoporttag nevében ügyleti kötelezettséget vállaljanak és teljesül
- III.6.1. a III.4 pontban VAGY
 - III.6.2. a III.5.2 pontjában meghatározott érték. (Ha a csoport nem számít az adott munkavállaló szintjén kockázatotott értéket, akkor ott a kockázatotott értéknek a munkavállaló irányítása alá tartozó munkavállalókra vonatkozó határértékeit össze kell adni.)
- III.7. azon munkavállalói kör, akik jogosultak új termék bevezetésének jóváhagyására vagy megvételzésére irányuló döntéseket meghozni, vagy ilyen bizottság tagjai
- III.8. a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 500 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg
- III.9. a munkavállaló abba a – (legközelebbi egész számra felfelé kerekített) – 0,3 %-os szegmensbe tartozik, amelynek tagjai részére az előző pénzügyi évben a legmagasabb összegű teljes javadalmazást állapítottak meg

III.10. munkavállaló részére az előző pénzügyi évben megállapított javadalmazás eléri vagy meghaladja a felső vezetés tagjai részére az abban a pénzügyi évben megállapított teljes javadalmazási összegek közül a legalacsonyabbat

3.3. Időbeli hatály

A Javadalmazási Politika **időbeli hatálya** határozatlan időre szól azzal, hogy szabályai évente felülvizsgálatra kerülnek.

4. Javadalmazás típusai

A Csoporttagok a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek részére Alapjavadalmazást és Teljesítményjavadalmazást biztosítanak/biztosíthatnak.

4.1 Az Alapjavadalmazás elemei

4.1.1 Alapbér

A Takarékbank Csoport munkavállalói alapbérre jogosultak, amelyet legkésőbb a tárgyhót követő hó 10. napjáig fizetési számlájukra történő átutalással kapnak meg. Az alapbér mértéke függ a pozíció felelősségi szintjétől, a munkavállaló képzettségétől, szakmai tudásától és tapasztalatától, továbbá a Csoporttag jövedelemtermelő képességétől.

4.1.2 Juttatások

A Takarékbank Zrt. Csoport tagjai belső szabályzataikban (KM3. sz. mellékletben feltüntetni a szabályzat címét és számát) részletezetteknek megfelelően a következő juttatásokat nyújthatják:

- a. Jogszabály alapján biztosított juttatások: munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés, képernyő előtti munkavégzés esetén az éleslétbiztosításához szükséges szemüvegtérítés támogatása, fizetési előleg.
- b. Cafeteria: meghatározott keretösszegeken belül különböző juttatási formák közül a munkavállaló választhat.
- c. Általános juttatások: sporttevékenység támogatása, csoportos élet- és balesetbiztosítás, kedvezményes dolgozói hitel, jubileumi jutalom, törzsgárda jutalom, 13. havi fizetés, szociális segély, kitüntetéshez kapcsolódó jutalom, képzés támogatása
- d. Meghatározott munkakörökhöz, feladathoz kapcsolódó juttatások: szolgálati gépkocsi, mobiltelefon, mobilinternet, business kártya
- e. A Csoporttag általános vagy választható juttatásokról szóló belső szabályzatában önkéntes nyugdíjpénztári, egészségpénztári, önszegélyező pénztári munkáltatói hozzájárulást biztosíthat valamennyi munkavállalója részére azonos módon és

mértékben. Kiemelt személyek részére előzőektől eltérő nyugdíjuttatás nem biztosítható.

4.1.3 Tiszteletdíj

A Csoporttag Igazgatóságának és Felügyelőbizottságának elnöke és tagjai havi rendszerességgel tiszteletdíjban részesülnek. A tiszteletdíj mértékét a Csoporttag döntés meghozatalára hatáskörrel rendelkező testülete (közgyűlés, küldöttgyűlés, taggyűlés) vagy 100 %-os tulajdonlás esetén a tulajdonos tulajdonosi határozattal állapítja meg oly módon, hogy az igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a végzett munkával és ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Csoporttag számára. A külső Igazgatósági és Felügyelőbizottsági tagok (munkaviszonyban nem álló tisztségviselők) teljesítményjavaldalmazásban nem részesülnek.

4.2 A Teljesítményjavalmazás formái

Az összegzést a következő tábla szemlélteti.

Személyi kör		Tel.javadalmazás formája	Mutatók (objektív)* / Teljesítmény (szubjektív)	Kifizetés/juttatás módja	Kizáró tényező (tárgyévét követő első évben)	Kizáró tényező, halasztott kifizetés esetén tárgyévét követő 2. és 3. évben	Éves szinten felhasználható keret: Csoporttag adózatlan eredmény %- ában
Kiemelt személy	Vezető állású személyek I. kategória	prémium	1/ 40 % csoporttag adózás előtti eredménye 2/ 30 % csoporttag kockázati mutatói 3/ 30 % szervezeti és egyéni mutatók, teljesítmény	MEGOSZTVA 1/ 50 % készpénz 2/ 50 % fantomrészvény ÉS HALASZTVA 1/ 60 % tárgyévét követő első évben 2/ 20 % tárgyévét követő második évben 3/ 20 % tárgyévét követő 3.évben		A kifizetést újraértékelés előzi meg. A kifizetést 1/ kizárja, ha hitelintézet csoporttag esetében a tőkeemfelelési mutató(k) jogszályban vagy integrációs belső szabályzatban előírt szint alatt marad 2/ kizárja, ha a csoporttag veszteségessé válik (kivéve, ha a Takarékbank Igazgatósága ettől eltérő módon dönt) 3/ kizárja, ha a kiemelt személy negatív irányú magatartásváltozása következett be**	
	Lényeges hatást gyakorló személyek III. kategória						
	Kontroll funkciót betöltők II. kategória						
Szerviz- és üzleti területek vezetői, üzletkötők, amennyiben nem tartoznak a kiemelt személyi körbe	Üzlet terület (vállalati, pénz- és tőkepiaci szakterületek) vezetői és üzletkötői	célprémium	1/ 30 % csoporttag adózás előtti eredménye 2/ 30 % szervezeti egység mutatói, teljesítménye 3/ 40 % szervezeti és egyéni tervetjesítés (objektív mutató), valamint teljesítmény (szubjektív minősítés)	készpénz			25%
	Szerviz területek vezetői						
	Kontroll funkciót betöltő vezetők						
Szerviz területek munkavállalói, amennyiben nem tartoznak a kiemelt személyi körbe		jutalom	az egyéni teljesítmény utólagos értékelése alapján, differenciálható	készpénz			
Hálózatban (szövetkezeti hitelintézeteknél) dolgozó, termékértékesítő vezető (főkezesítő, kirendeltségvezető), pénzügyi tanácsadó, munkatárs		jutalék	külön szabályzat szerint	készpénz	külön szabályzat szerint		nincs összefüggés

MEGJEGYZÉS:

* 2015. évtől az "adózás előtti eredmény" mutató, 2016. évtől az "adózás előtti eredmény mutató" és a kockázati mutatók értéke megoszlik: 50 % csoporttag mutató, 50 % csoport mutató

** negatív irányú magatartásváltozás: tevékenységével a csoporttagnak kárt, veszteséget okozott

KIEGÉSZÍTŐ TÁBLA

Személyi kör	Tel.javadalmazás formája	Mutatók (objektív)* / Teljesítmény (szubjektív)	Kifizetés/juttatás módja	Kizáró tényező (tárgyévét követő első évben)	Kizáró tényező, halasztott kifizetés esetén tárgyévét követő 2. és 3. évben	Éves szinten felhasználható keret: Csoporttag adózatlan eredmény %- ában
Munkavállaló, kiemelt személyek kivételével	céljutalom/projektjutalom	Célfeladat kitűzése, kizárólag központi programokhoz kapcsolódóan	készpénz	a feladat nem teljesítése		25%

Javadalmazási Politika

Verzió: 1.1

5/2015. számú közvetlen hatályú szabályzat Szövetkezeti Hitelintézetek, a Takarékbank és az összevont felügyelet alá tartozó vállalkozások részére

Hatályba lépés időpontja: 2015.szeptember 3.

4.2.1 Prémium – kiemelt személyi kör részére

Prémium a kiemelt személyi körbe tartozó munkavállalók részére adható. A prémium feltételek meghatározása a munkáltató diszkrecionális döntése, a munkáltató nem köteles a prémiumkitűzésre. Amennyiben prémiumkitűzés mellett dönt a következőkben leírtak szerint jár el.

- *A prémiumcélok meghatározásához tartozó mutatószámok a hitelintézet formájában tevékenykedő Csoporttag esetében*
 - adózás előtti eredmény
 - nem teljesítő hitelek részarányának mértéke (kockázati mutató)
 - tőkekövetelmény előírásnak való megfelelés mértéke (kockázati mutató)
 - likviditási kockázatokat mérő mutatószám(ok) mértéke (kockázati mutató)
 - betét- és mérlegfedezeti mutató mértéke (bankként működő csoporttagoknál)
 - devizafinanszírozási megfelelési mutató mértéke (bankként működő csoporttagoknál)
- *A prémiumcélok meghatározásához tartozó mutatószámok a nem hitelintézet formájában tevékenykedő Csoporttag esetében*
 - adózás előtti eredmény
 - tevékenység kockázatára legjellemzőbb további minimum kettő maximum három, eltérő kockázatot bemutató mutató (kockázati mutatók)

A csoporttagok a tevékenységi körüktől, a kockázatvállalásuk méretétől, tevékenységük összetettségétől függően a fentiek figyelembevételével alakítják ki saját mutatószámaikat. A mutatószámok vonatkozásában a teljesítményértékelés szempontjából – az adott évet beleszámítva – három év mutatóit kell figyelembe venni. Ezt 2016. évre vonatkozóan kell teljes körűen alkalmazni, azaz 2014-ben a 2014. évi, 2015-ben a 2014-2015. évi, és 2016-ban a 2014-2015-2016. évi mutatókat kell értékelni.

A mutatók adott évre vonatkozó értékeit, illetve az értékelésen belüli súlyukat a KM5. sz., míg a kockázati mutatók részletes leírását és kiszámításának módját a KM6. sz. melléklet tartalmazza.

- *Prémium mértéke, célfeladatok megoszlása*

Munkaszerződésben, egyéb megállapodásban prémium javadalomra kötelezettség nem vállalható. A Hpt. 118. § (1) bek. alapján a teljesítményjavadalom nem haladhatja meg az alapjavadalom 100 %-át. A beosztásokhoz kapcsolódó prémium mértéket a KM7. sz. melléklet tartalmazza a következő limitek figyelembevételével.

Kategória	Takarékbank Zrt. és Szövetkezeti	Összevont felügyelet alá
------------------	---	-------------------------------------

	Hitelintézetek	tartozó egyéb vállalkozás
I.	90 %	75 %
II.	40 %	40 %
III.	50 %	40 %

A **prémiumkitűzésre** a munkáltató és a munkavállaló által aláírt megállapodásban kerül sor. A tárgyévi évi megállapodás **tartalmazza** az adott évre vonatkozó **célfeladatokat**, illetve a **prémium mértékét, amely a legtöbb esetben alatta marad a fentiekben meghatározott maximális mértéknek**. A prémium mértéke a kitűzésben foglaltak 100 %-os teljesítésének felel meg, amennyiben a teljesítmény 100 % alatt marad az eltérés %-os mértékének megfelelően változik a prémium összege. Kizárólag objektív mutatószám tervezett meghaladó teljesülése esetén lehetséges 100 %-ot meghaladó prémium kifizetése, maximum a túlteljesítés %-a 50 %-áig, és 100 %-os teljesítésre számított prémiumösszeg 120 %-áig. Kiemelt személyek esetében az összes teljesítményjavadalom nem haladhatja meg az alapjavadalom 100 %-át.

Célfeladatok megoszlása

általánosságban:

- 40 % csoporttag teljesítményétől, eredményétől függő (2015. évtől kezdődően 20 % csoporttag, 20 % csoport teljesítményétől, eredményétől függő)
- 30 % kockázati mutatóktól függő (2016. évtől kezdődően 15 % csoporttag, 15 % csoport kockázati mutatóitól függő)
- 30 % szervezeti egység és egyéni mutatóktól, teljesítménytől függő

belső kontroll feladatokat ellátók esetén:

- 60 % szervezeti egység mutatóktól, teljesítményétől függő
 - 40 % egyéni mutatóktól, teljesítménytől függő
- *Teljesítménykitűzés, értékelés, a teljesítmény mérése, újraértékelés*

A prémium kitűzését lehetőség szerint tárgyév május 31-ig célszerű megadni. A célkitűzés és a tényleges teljesítmény értékelés folyamatát, rendjét és operatív feladatait a KM8. sz. melléklet tartalmazza.

Kiemelt személyek esetében a teljesítményértékelés alapja a csoporttag hosszú távú teljesítménye, ezért az értékelés, teljesítménymérés időszaka 3 évre terjed ki:

	Értékelési időszak	Elszámolási időszak	Kifizetési időszak (elszámolást követő év)
2014-ben	2014.	2014., 2015., 2016.	2015., 2016., 2017.
2015-ben	2014., 2015.	2015., 2016., 2017.	2016., 2017., 2018.
2016-ban	2014., 2015., 2016.	2016., 2017., 2018.	2017., 2018., 2019.

A halasztott javadalmazás kifizetésének évek közötti megosztása az alábbiakban a „Prémium juttatása, kifizetése” címszó alatt részletezve.

A halasztottan teljesítendő teljesítményjavadalmazás esedékes részének teljesítését megelőzően a kockázati teljesítményt újra kell értékelni. Kizárja a kifizetést, ha

- hitelintézet csoporttag esetében a tőke megfelelési mutató(k) jogszabályban vagy integrációs szintű belső szabályzatban előírt szint alatt marad,
- a csoporttag veszteségesse válik, (kivéve ha a Takarékbank Igazgatósága ettől eltérő módon dönt),
- a kiemelt személy negatív irányú magatartásváltozása következett be, s a csoportnak, csoporttagnak ezzel veszteséget okozott.

• *Jogosultsági feltételek, jogosultság szerzés*

Prémiumra az a munkavállaló jogosult, aki az alábbi kritériumok mindegyikének megfelel:

- Az adott évre vonatkozó célkitűzés részére megtörtént,
- Az értékelt időszaknak legalább a felét aktív munkaviszonyban töltötte a Csoportagnál (kivéve, ha munkaszerződés ettől eltérő feltételeket határoz meg),
- Az értékelt időszak utolsó naptári napján és a kifizetés napján (az utolsó kifizetés tárgyévét követő 3. évben lesz) a csoport bármelyik tagjánál munkaviszonyban állt és nem áll felmondás alatt (azonnali hatályú, munkáltatói, vagy munkavállalói felmondás, közös megegyezés). A Csoporttagok közötti munkaerőmozgást folyamatos munkaviszonynak kell tekinteni.

Valamennyi Csoporttag munkavállalója a Takarékbank Zrt. teljesítményjavadalom kifizetésének időpontjában szerzi meg a jogosultságot a prémiumának kifizetésére.

Fentiektől - egyedi mérlegelés alapján - nyugdíjba vonulás (elhalálozás) esetében eltérés lehetséges.

• *Prémium juttatása, kifizetése*

- *Prémium juttatásának eszközei*
 - 50 % részvényhez kötött eszköz (fantomrészvény)
 - 50 % készpénz

- *Halasztott juttatás, kifizetés*

A kiemelt személyek körének a teljesítményjavadalmazást három éves időszak alatt kell kifizetni, így:

- tárgyévet követő első év 60 %,
- tárgyévet követő második év 20 %,
- tárgyévet követő harmadik év 20 %.

- *Prémium kifizetése*

- Prémiumelőleg fizetése akkor lehetséges, ha az adott tárgyév I-IX. hónapjának lezárását követően, az éves üzleti tervnek a prémium meghatározott része kifizethetőségének feltételeként megjelölt tervszámai, mutatószámok év közben történő alakulásából a prémium kifizethetősége feltételeinek teljesülésére megalapozottan következtetni lehet, és a kitűzött prémiumfeladatok időarányosan teljesültek. A prémiumelőleg összege a 100 %-os teljesítmény esetén elérhető, az elszámolás évében készpénzben kifizethető prémium (tárgyévet követő első, második, harmadik év) legfeljebb 50 %-a lehet. Az előleg kifizetésének időpontja tárgyév december hónap.
- Prémium elszámolása, kifizetése az éves rendes Közgyűlést követően, a lefolytatott teljesítményértékelések, továbbá controlling jelentések alapján lehetséges.
- Amennyiben a prémium kifizethetőségére vonatkozóan az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett prémiumelőleget vissza kell fizetni, vagy a prémiumelőleg összege tekintetében – visszafizetés hiányában – a hatályos Mt. jogalap nélkül kifizetett munkabér elszámolás visszakövetelésére vonatkozó szabály érvényesíthető.
- Prémium csak akkor fizethető, juttatás csak akkor adható, ha
 - a Csoporttag pénzügyi helyzete fenntartható,
 - a Csoporttag, az érintett szervezeti egység és a vezető állású személy vagy munkavállaló teljesítménye azt indokoltá teszi
 - a kifizetés nem veszélyezteti a csoporttag megfelelő szavatoló tőkeszint fenntartását
- Döntés kifizetésről, juttatásról, esetleges visszafizetésről
 - A prémium elszámolására, a prémiumelőleg esetleges visszafizetésére a tárgyévet követő a Takarékbank Zrt. éves rendes közgyűléshez kapcsolódó Felügyelőbizottsági döntés alapján, a Takarékbank Zrt. közgyűlését követően kerülhet sor valamennyi Csoporttag esetében.

Az elszámolás alapja:

a Csoporttag auditált, a testületek által elfogadott éves beszámolója

a Takarékbank Zrt. esetében 2014-ben a Takarékbank Zrt. + Takaréék Faktorház Zrt., Banküzlet Zrt. és Takinfo Kft. vállalkozások auditált, a testületek által elfogadott éves beszámolója, 2015. évtől kezdődően a Takarékbank Zrt. auditált, a testületek által elfogadott konszolidált éves beszámolója

- Prémiumelőleg fizetésére a controlling által megadott kimutatások alapján Felügyelőbizottsági döntés függvényében kerülhet sor.

4.2.2 Célprémium – szervíz és üzleti területek (vállalati, pénz- és tőkepiaci szakterületek vezetői, üzletkötők, amennyiben nem tartoznak a kiemelt személyi körbe

A célprémium feltételek meghatározása a munkáltató diszkrécionális döntése, a munkáltató nem köteles célprémium kitűzésére. Amennyiben emellett dönt a következőkben leírtak szerint jár el.

- *A prémiumcélok meghatározásához tartozó mutatószámok különösen a Csoporttag*
 - adózás előtti eredménye
 - szervezeti egység eredménye
- *Célprémium mértéke, célfeladatok megoszlása*

Munkaszerződésben, egyéb megállapodásban célprémium javadalomra kötelezettség nem vállalható. A célprémium mértéke maximum az éves alapbér 50 %-a lehet. A munkakörökhöz kapcsolódó célprémium mértéket a KM7. sz. melléklet tartalmazza.

Célfeladatok megoszlása:

- 30 % csoporttag teljesítményétől, eredményétől függő (2015. évtől kezdődően 15 % csoporttag, 15 % csoport teljesítményétől, eredményétől függő)
- 40 % szervezeti egység mutatóktól, teljesítményétől függő
- 30 % egyéni mutatóktól, teljesítményétől függő,

kivéve:

a kontroll funkciót betöltő vezetőket, ahol 60 % a szervezeti egység mutatóktól, teljesítményétől, míg 40 % az egyéni mutatóktól, teljesítménytől függ.

- *Teljesítménykitűzés, értékelés, a teljesítmény mérése*

A célprémium kitűzését lehetőség szerint tárgyév május 31-ig célszerű megadni. A célkitűzés és a tényleges teljesítmény értékelés folyamatát, rendjét és operatív feladatait a KM8. sz. melléklet tartalmazza.

- *Jogosultsági feltételek, jogosultság szerzés*

Célprémiumra az a munkavállaló jogosult, aki az alábbi kritériumok mindegyikének megfelel:

- Az adott évre vonatkozó célkitűzés részére megtörtént,
- Az értékelt időszaknak legalább a felét aktív munkaviszonyban (30 napot meghaladó tartós távollét pl. betegség, GYED, GYES, nem számít aktív munkaviszonynak) töltötte a Csoporttagnál (kivéve, ha munkaszerződés ettől eltérő feltételeket határoz meg),
- Az értékelt időszak utolsó naptári napján és a kifizetés napján a csoport bármelyik tagjánál munkaviszonyban állt és nem áll felmondás alatt (azonnali hatályú, munkáltatói, vagy munkavállalói felmondás, közös megegyezés). A Csoporttagok közötti munkaerőmozgást folyamatos munkaviszonynak kell tekinteni.

Valamennyi Csoporttag munkavállalója a Takarékbank Zrt. teljesítményjavadalom kifizetésének időpontjában szerzi meg a jogosultságot célprémiumának kifizetésére.

- *Célprémium kifizetése*

A célprémium kifizetése készpénzben történik, az elszámolás és kifizetés egyéb feltételei megegyeznek a prémium kifizetésnél leírtakkal.

4.2.3 Jutalom – szervízterületen dolgozó munkatársak, amennyiben nem tartoznak a kiemelt körbe

- Jutalom a munkáltató diszkrecionális döntése alapján, a munka utólagos elismeréseként adható.
- *Jutalom kifizetése*

A jutalom kifizetése készpénzben történik, a kifizetés egyéb feltételei megegyeznek a prémium kifizetésnél leírtakkal.

4.2.4 Jutalék – hálózatban termékeket értékesítő pénzügyi vezetők (pl. kirendeltségvezető, fiókvezető), tanácsadók, munkatársak, amennyiben nem tartoznak a kiemelt személyi körbe

külön szabályzata alapján, az éves tervében meghatározott jutalékkeret terhére, a havi vagy negyedéves értékelést követően készpénzben kerül kifizetésre.

4.2.5 Céljutalom/Projektjutalom – kiemelt személyek kivételével

Központi programokhoz kapcsolódóan (pl. forintosítás, kiváltó hitelek, egyesülés során végzett többletmunka), különösen indokolt esetben tűzhető ki céljutalom/projektjutalom a munkavállalók részére a kiemelt személyek kivételével. Céljutalom/projektjutalom jogcímen értékesítési eredmények nem elismerhetők, erre a jutalék szolgál.

5. Részvényhez kötött, nem készpénzalapú eszköz

A 3.2. és 4.2.1. pontban meghatározott személyi kör prémiumának 50 %-a juttatása a Hpt. 118. § (11) bek. alapján részvényhez kötötten, nem készpénzalapú eszközben, fantomrészvény formájában kerül kiadásra.

A fantomrészvény szabályait a KM9. sz. melléklet tartalmazza.

6. Munkaviszony, munkaviszony megszüntetés esetén járó juttatások

Az alapvető munkáltatói jogok gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, a javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást is) a jogszabályban, az Alapszabályban, illetve az Igazgatóság ügyrendjében, Szervezeti Működési Szabályzatban meghatározott, erre jogosult által történik. A munkaszerződés feltételeiről, költségtérítések szabályairól, továbbá a munkaviszony megszüntetéshez kapcsolódó juttatásokról a munkáltatói jogkört gyakorló – figyelemmel a Munka Törvénykönyvében, valamint a Csoporttag belső szabályzatában (KM3. sz. mellékletben a szabályzat címét és számát feltüntetni szükséges) foglaltakra – állapodik meg a munkavállalóval.

A munkaviszony megszüntetés feltételei a Munka Törvénykönyvében előírtaktól csak abban az esetben térhetnek el, ha munkavállaló által betöltött munkakör/beosztás felelőssége, fontossága azt indokolja (különösen Csoporttag első számú vezetője és általános helyettese). A felmondási idő és a végkielégítés mértéke együttesen nem haladhatja meg az alábbi mértéket, kivéve ha az Mt. ettől a munkavállaló javára eltérő mértéket határoz meg:

- ha a vezetői pozícióban eltöltött idő nem éri el az egy évet, akkor összesen 3 hónap
- ha a vezetői pozícióban eltöltött idő egy éven túli, de két éven belüli, akkor összesen 4 hónap

- ha a vezetői pozícióban eltöltött idő két éven túli, akkor összesen 7 hónap.

E szabályokat új munkaszerződés megkötésekor, illetve meglévő munkaszerződések módosítása (pl. új munkakör) esetén kell alkalmazni.

Nem köthető olyan, a munkaviszony megszüntetésékor a juttatáshoz vagy egyéb jogcímen történő kifizetéshez vezető, ahhoz kapcsolódó megállapodás, amely a munkavállaló tevékenysége, túlzott kockázatvállalása következtében a Csoporttagnál keletkezett veszteség ellenére történne. Kiemelt személy részére az Mt-ben meghatározottnál nagyobb mértékű felmondási idő ellenértéke, végkielégítés vagy egyéb juttatás nem fizethető akkor, ha a Csoporttag a kiemelt személy munkaviszonyának időtartama alatt olyan jelentős mértékű veszteséget halmozott fel, amelynek következtében az eredménytartalék elveszett.

Munkaviszony megszüntetés esetén a halasztott, még ki nem fizetett teljesítményjavadalom az eredeti halasztási terv szerint kerül elszámolásra, kivéve, ha a munkáltatói jogkört gyakorló és a munkavállaló – egyéb szempontokat is mérlegelve – eltérően állapodik meg.

7. Nyilvánosság, nyilvánosságra hozatal

A Takarékbank Csoporttag Javadalmazási Politikája a Csoporttag minden munkavállalója számára hozzáférhető, a Csoporttag felel a saját számítógépes felületén, vagy helyben szokásos módon történő közzétételért.

A Csoport legalább évente nyilvánosságra hozza Javadalmazási Politikájának lényeges elemeit, a Csoport Nyilvánosságra hozatali Politikájában és az egyéb vonatkozó belső szabályzatokban rögzített folyamatok és munkamegosztás szerint.

8. Javadalmazási Politika kialakítása, felülvizsgálata

8.1. A Felügyelőbizottság feladata

Takarékbank Zrt. Felügyelőbizottság

A Javadalmazási Politika elveinek elfogadása, felülvizsgálata a Felügyelőbizottság feladata.

A Belső Ellenőrzés teljesítményértékelési szempontjait a Felügyelőbizottság hagyja jóvá, a Javadalmazási Politikában definiált elvekkel összhangban.

Csoporttag Felügyelőbizottság

Feladatok a 9.4. pont szerint a KM jelölésű mellékletek vonatkozásában.

8.2. Az Igazgatóság feladata

Takarékbank Zrt. Igazgatóság

A Javadalmazási Politika végrehajtása az Igazgatóság a feladata.

Csoporttag Igazgatóság

Feladatok a 9.4. pont szerint a KM jelölésű mellékletek vonatkozásában.

8.3. A Javadalmazási Politika felülvizsgálata és ellenőrzése

A Javadalmazási Politika felülvizsgálatát évente el kell végezni. A Javadalmazási Politika kialakításában, működtetésében és felülvizsgálatában a HR Szakterület koordinálásával kontroll funkciót ellátó vezetők közreműködése oly módon biztosított, hogy az évente végrehajtott aktualizálás során véleményezik a javadalmazásra vonatkozó szabályokat, folyamatokat.

A Javadalmazási Politika végrehajtását a Belső ellenőrzés évente vizsgálja. A jelentést a Takarékbank Zrt. Igazgatósága, a Felügyelőbizottsága, Audit Bizottság és a Javadalmazási Bizottság is megtárgyalja, szükség esetén javaslatot tesz a Javadalmazási Politika módosítására.

8.4. Javadalmazási Bizottság

Javadalmazási Bizottság felállítása valamennyi Csoporttag esetében lehetséges. A Takarékbank Zrt. szervezeti felépítése, tevékenységének jellege, nagyságrendje és összetettsége indokolttá teszi Javadalmazási Bizottság felállítását.

8.5. Takarékbank Zrt. Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottságának feladata

Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság felállítása valamennyi Csoporttag esetében lehetséges. A Takarékbank Zrt. szervezeti felépítése, tevékenységének jellege, nagyságrendje és összetettsége indokolttá teszi Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság felállítását. A Takarékbank Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottsága külön ügyrend alapján tevékenykedik.

A Takarékbank Zrt. Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottsága – a HR Szakterület által rendelkezésre bocsátott dokumentumok, információk, elemzések, értékelések alapján – évente legalább egyszer vizsgálja a Javadalmazási Politikát abból a szempontból, hogy a kialakított javadalmazási rendszer ösztönző elemei figyelembe vegyék a hitelintézet kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét, és a bevételek valószínűségét és ütemezését.

8.6. Takarékbank Zrt. HR Szakterületének feladata

A Felügyelőbizottság 8.1. pontban foglalt kötelezettségeit nem érintve, a Takarékbank Zrt. HR szakterületének feladata a javadalmazáshoz kapcsolódó utasítás előkészítése, karbantartása, javaslatok hatásvizsgálata, költségkihatása, a Javadalmazási Bizottság munkájának támogatása.

Az év folyamán a HR Szakterület köteles a Javadalmazási Politikát megfelelően alkalmazni és felelős annak kontrolljáért. Ennek keretében a tárgyévi Javadalmazási Politika tervezetét külső jogi szakértővel és a Takarékbank Zrt. könyvvizsgálójával véleményeztetni.

8.7. Feladatmegosztás bizottságok hiányában

Amennyiben Csoporttag szervezeti felépítése, tevékenysége, nagyságrendje és összetettsége nem indokolja bizottságok létrehozását, a feladatmegosztás a következő:

- Igazgatóság látja el: a Javadalmazási Bizottság és a Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság,
- Felügyelőbizottság látja el: az Audit Bizottság feladatait.

9. Hatályba lépés, 2014. évre vonatkozó rendelkezések

9.1. Hatályba lépés

A Javadalmazási Politika jelen szabályzat elfogadásának napján lép hatályba, azonban érvényessége kiterjed

- a teljes integrációra (Takarékbank Zrt. és a Takarékbank Zrt-vel összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozások, így Szövetkezeti Hitelintézetek, Takarékszövetkezet Zrt., Banküzlet Zrt. és Takinfo Kft.) vonatkozóan 2015. január 1-jén kezdődött teljes üzleti évre,
- A Takarékbank Zrt., Takarékszövetkezet Zrt., Banküzlet Zrt. és Takinfo Kft. esetében 2014. üzleti évre vonatkozóan, átmeneti rendelkezésekkel.

9.2. Hatályát veszítő szabályzatok

2014. január 1-től hatályát veszti

- a 2/2013. sz., a Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt. javadalmazási politikája elemzésének, értékelésének metodikája c. FB Szabályzat
- az 5/2013. sz., a Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt. Javadalmazási Politikája c. FB Szabályzat
- a 6/2013. sz., a Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt. az összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozások csoportszintű Javadalmazási Politikájáról szóló FB Szabályzat
- 44/2013. sz., A Takarékbank teljesítményértékelési rendszeréről, valamint a javadalmazási politikához és teljesítményértékelési rendszerhez kapcsolódó operatív feladatokról szóló Vezérigazgatói Utasítás
- a 61/2013. sz., a Takarékbank Zrt. Javadalmazási Bizottsága működtetéséhez kapcsolódó gyakorlati teendőkről szóló Ügyviteli Utasítás

9.3. Átmeneti rendelkezések a 2014. évre vonatkozóan

A 2014. évi évközi jogszabályváltozásra (604/2014/EU), továbbá a szövetkezeti hitelintézetek Takarékbankkal történő összevont felügyelet alá kerülésének évközi bekövetkeztére és ebből eredően a Javadalmazási Politika kiadásának elhúzódására, valamint jelen szabályzatban foglalt célkitűzések elmaradására tekintettel a Takarékbank Zrt., Takaréék Faktor Zrt., Banküzlet Zrt. és Takinfo Kft. valamennyi munkavállalója részére – 2014. évben kivételesen – egységesen az egyéni – munkavállalóval egyeztetett – teljesítményen alapuló értékelés képezi a kifizetés alapját, a munkáltató diszkrecionális döntése szerint azzal, hogy a kifizetés feltétele a 2014. évre tervezett teljesítmény (adózás előtti eredmény) és kockázati mutatók teljesülése.

A Takarékbank Zrt., Takaréék Faktor Zrt., Banküzlet Zrt. és Takinfo Kft. esetében bármely kifizetés vonatkozásában a kiemelt személyek körében 2014. évre is alkalmazandóak a halasztott kifizetés, továbbá a részvényhez kötött eszköz alapú juttatás szabályai. Részvényhez kötött juttatás 2014. évre vonatkozóan a fantomrészvény, amelyet a KM 9. számú melléklet szabályoz.

A szövetkezeti hitelintézetek 2014. évben a hatályban lévő javadalmazási politikájuk alapján járnak el.

9.4. Hatályba léptetéshez kapcsolódó egyéb információk és feladatok

Jelen Szabályzatot a Takarékbank Zrt. Felügyelőbizottsága FB-1/3/2015. számú határozatával elfogadta, és ezt követően a Takarékbank Zrt. Igazgatósága IG-3/3/2015. számú határozatával adta ki - közvetlen hatályú szabályzatként - a Szövetkezeti Hitelintézetek, a Takarékbank Zrt. részére 2015. március 16-án. A Takarékbank Zrt. Felügyelőbizottsága és Igazgatósága egyben utasítja a Takarékbank Zrt. összevont alapú felügyelete alá tartozó vállalkozásokat, hogy jelen szabályzatot - a KM jelzésű mellékletek kivételével - változatlan formában saját szabályzatként adják ki.

- A Szövetkezeti Hitelintézeteken kívüli Csoporttagok (Takarék Faktor Zrt., Banküzlet Zrt. és Takinfo Kft.) kötelesek jelen szabályzatot saját Igazgatóságukkal és Felügyelőbizottságukkal megtárgyalatni, elfogadtatni és haladéktalanul hatályba léptetni, illetve arról gondoskodni, hogy az azonos tárgyban vagy azonos tartalommal korábban kiadott szabályzat(ok) hatályon kívül helyezése megtörténjen.
- A Szövetkezeti Hitelintézet Csoporttag Igazgatósága és Felügyelőbizottsága köteles a jelen szabályzatban foglaltakat tudomásul venni, de megtárgyalnia, elfogadnia és haladéktalanul hatályba léptetnie kizárólag a jelen szabályzat "KM" jelölésű mellékleteit kell. A Szövetkezeti Hitelintézet Csoporttag Igazgatósága és Felügyelőbizottsága köteles arról is gondoskodni, hogy az azonos tárgyban vagy azonos tartalommal korábban kiadott szabályzat(ok) hatályon kívül helyezése megtörténjen.

- Csoporttagok kötelesek az Igazgatóság határozatát és a Felügyelőbizottság elfogadó/tudomásul vevő határozatát megküldeni a Takarékbank Zrt. HR Szakterülete részére. Csoporttagok kötelesek továbbá a hatályba helyezett/tudomásul vett szabályzatot is megküldeni a Takarékbank Zrt. HR Szakterület részére.
- Csoporttag Igazgatósága vagy Ügydöntő Felügyelőbizottsága határozatban haladéktalanul utasítani köteles az ügyvezetést, hogy a jelen szabályzatban foglaltakkal összhangban más saját szabályzataikat (pl.: SZMSZ) - amennyiben szükséges Csoporttag sajátosságainak figyelembe vételével - haladéktalanul módosítsák.

Jelen szabályzat felülvizsgálatának időpontja: 2016. április 30.

A közvetlen hatályú, Javadalmazási Politika tárgyú szabályzatot hatályba helyezem a hatályba lépésnél részletezettek szerint.

Budapest, 2015. szeptember 3.

Szabó Levente
vezérigazgató

Ellenjegyezte:

Abay Nemes Andrea
osztályvezető, Compliance Szakterület

Györfi Károly
igazgató, Kockázati Kontroll Szakterület

Szászné Perlaki Ilona
igazgató, HR Szakterület

Végyári László
igazgató, Belső Ellenőrzési Szakterület

dr. Botos András Gábor
jogi igazgató, vezető jogtanácsos