

Csoportszintű nyilvánosságra hozatali dokumentum

2014. december 31.

8. Javadalmazási politika

A Takarékbank az Szhitv. alapján a szövetkezeti hitelintézetekkel összevont felügyelet alá tartozik. A törvényben megfogalmazottak teljesítése, továbbá az összevont felügyelet teljes körű és gyakorlati megvalósítása fokozatosan, az eltérő sajátosságokra is tekintettel történik.

2014. évben kezdődött meg az Integrációra kiterjedő Javadalmazási Politika kidolgozása, majd a szükséges bizottsági (Kockázatvállalási kockázatkezelési Bizottság) és testületi döntések (Igazgatóság, Felügyelőbizottság) meghozatalát követően 2015. évre vonatkozóan közvetlen hatályú szabályzatként történő kiadása. A Javadalmazási Politika kialakításához a Takarékbank külső jogi szakértőt vett igénybe. A Javadalmazási Politika kiadását követően megalakult a Javadalmazási Bizottság, s meghatározta ügyrendjét, melyet az Igazgatóság elfogadott.

A Javadalmazási Politika kiemelt személyként azonosította: a vezető állású személyeket, a kontroll funkciót betöltő vezetőket, továbbá az Integráció kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló vezetőket/munkatársakat.

A Javadalmazási Politika meghatározza az alapjavadalmazás és a teljesítményjavadalmazás elemeit. Alapjavadalmazás az alapbér, a tiszteletdíj, továbbá a juttatások, míg teljesítményjavadalom a bérköltség terhére fizetett prémium, célprémium, jutalom, jutalék.

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 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 a prémiumának kifizetésére.

A teljesítményjavadalom mértéke az éves alapbér % ában kerül meghatározásra, s nem haladhatja meg az éves alapbér 90 % -át.

A teljesítményjavadalom kifizetése célokhoz kötött, alkalmazott mutatók: teljesítménymutató (adózás előtti eredmény), kockázati mutatók (pl. nem teljesítő hitelek részarányának mértéke), szervezeti egység, egyéni mutató. Az Integráció közös érdekeltiségének megteremtése céljából

a kiemelt személyek esetében a célkitűzés teljesítménymutató és kockázati mutatók vonatkozásában 50 % csoport, 50 % csoporttag mutatóra oszlik, mely megosztás fokozatosan kerül bevezetésre.

A kiemelt személyek vonatkozásában az értékelés eredményeként meghatározott teljesítményjavadalom kiadása halasztott kifizetéssel, illetve a fantomrészvény/részjegy juttatással valósul meg. (A készpénz/juttatás aránya 50-50 %, a halasztás 3 évben került meghatározásra, 60-20-20 % mértékben.) Halasztott kifizetés, illetve juttatás esetén érvényesül az újraértékelés, illetve a visszatartási politika (jogosultság megszerzésétől számított egy év) alkalmazása.

Az Integrációra vonatkozó Javadalmazási Politika keretei között, főbb elvei, iránymutatása alapján a szövetkezeti hitelintézetek cégméretük figyelembevételével határozzák meg a kiemelt személyek körét, az alkalmazott teljesítmény és kockázati mutatókat, a teljesítményjavadalom mértékét. 2015-től e körre is érvényes a halasztott kifizetés és a fantom részjegy juttatás intézménye.

A Javadalmazási Politika 2014. évre a Szövetkezeti Hitelintézetekre nem terjed ki, míg a Takarékbank Zrt. és leányvállalatai esetében átmeneti rendelkezéseket tartalmaz.

Kiemelt személyként 2014. évben a Takarékbankban 10 fő külső vezető testületi tag, továbbá 15 fő munkavállaló került beazonosításra. A leányvállalatoknál kiemelt személynek minősítettek a külső vezető testületi tagok (19 fő), továbbá 7 fő vezető munkavállaló.

A 2014. évi teljesítménymutatók értékelése megtörtént, azt külső szakértőként a könyvvizsgáló ellenőrizte, s hitelesítette. Az egyéni teljesítmények értékelése folyamatban van, teljesítményjavadalom kifizetése 2014. évre vonatkozóan a közzététel időpontjáig nem történt.

A 2013. évi Javadalmazási Politika a 131/2011. számú Kormányrendelet 2. § 4. §-ában foglaltak alapján a speciális személyi hatály alá tartozó munkavállalókra vonatkozó szabályokat a Takarékbank az arányosság elvének alkalmazásával határozta meg (Takarékbank mérlegfőösszege nem haladta meg az 500 milliárd forintot, és nincs olyan vezető tisztségviselője vagy munkavállalója, akinek az intézménytől vagy az intézménnyel együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme elérné a 300 millió forintot.), a bónusz kifizetésekor nem alkalmazott halasztott kifizetést és a bónusz összegét készpénzben fizette ki.

2013. évre vonatkozóan teljesítményjavadalom kifizetésre 2014. július hónapban került sor, a kifizetett összeg a 2013. évi költségadatokban elhatárolásként szerepelt.

Kiemelt személyi kör	Alapjavadalom	Teljesítményjavadalom¹
Hpt. szerinti ügyvezetők és Mt. 208. § (1) bek. szerinti vezető állású munkavállalók	194,831	84,703
Kockázati profilra lényeges hatást gyakorló	89,783	8,969

¹ 2013. évi teljesítmény után 2014-ben történő kifizetések. A táblázat tartalmazza azon személyek 2013. évi után járó teljesítményjavadalmát is, akik csak 2014. évben kerültek be a kiemelt személyi körbe.

vezetők/munkatársak		
Kontroll funkciót betöltő vezetők	37,877	9,420
Összesen	322,491	103,092

~~A 2014-es év során 1 fő speciális személyi hatály alá tartozó munkavállaló munkaviszonya szűnt meg.~~

~~2014. évben a kiemelt személy kategóriába soroltak közül 8 fő új belépő a Takarékbankban, munkaszerződésük nem tartalmaz garantált teljesítményjavadalmat.~~

A Takarékbank az Szhitv. alapján a Szövetkezeti Hitelintézetekkel összevont felügyelet alá tartozik. A törvényben megfogalmazottak teljesítése, továbbá az összevont felügyelet teljes körű és gyakorlati megvalósítása fokozatosan, az eltérő sajátosságokra is tekintettel történik.

CRR 450. cikk (1) a) bekezdés szerinti információk:

2014. évben kezdődött meg az Integrációra kiterjedő Javadalmazási Politika kidolgozása, az évközi jogszabályi változás (2014. 06. 06.), továbbá a szövetkezeti hitelintézetek Takarékbankkal történő összevont felügyelet alá kerülése (2014. 06. 02.), s jogértelmezési problémák miatt hosszas, többkörös szakmai egyeztetés előzte meg a szükséges bizottsági (Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság) és testületek (Igazgatóság, Felügyelőbizottság) elé tárgyalásra történő betérjesztését, melyre első ízben 2014. november 27-én került sor. A Felügyelőbizottság és Igazgatóság közös ülésén döntés nem született, 2015. február 12-én történt meg a Javadalmazási Politika elveinek elfogadása, a Javadalmazási Bizottság tagjainak megválasztása, továbbá megszületett a döntés a Javadalmazási Politikaközvetlen hatályú szabályzatként történő kiadásáról. A Javadalmazási Politika 2015. március 15. napján került kiadásra, a Takarékbank és leányvállalatai esetében 2014. évre átmeneti szabályokat határozott meg, 2015. január 1-jei hatállyal az egész integrációra kiterjedt.

A Javadalmazási Bizottság 3 tagú, az Igazgatóság külső tagjaiból áll, munkáját ügyrendje alapján végzi. A 2014. évi teljesítmény értékelését, a kapcsolódó teljesítményjavadalom kifizetését 2015. szeptember 30. napján tárgyalta. A 2014. évi teljesítményjavadalom kifizetése 2015. október 2-án történt meg, a 2014. évi nyilvánosságra hozatali dokumentum közzétételét követően. E tény mellett az ismételt közzétételt az adatszolgáltatáshoz kapcsolódó eltérő értelmezés korrekciója is indokolja.

CRR 450. cikk (1) b) bekezdés szerinti információk:

A Javadalmazási Politika összhangban áll a Takarékbank Csoport céljaival, stratégiájával, továbbá szolgálja a vezetők és beosztottak motiválását, a munkatársak személyes fejlődését, valamint támogatja az Integráció 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 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.

CRR 450. cikk (1) c) bekezdés szerinti információk:

A Javadalmazási Politika kiemelt személyként azonosította: a vezető állású személyeket, a kontroll funkciót betöltő vezetőket, továbbá az Integráció kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló vezetőket/munkatársakat.

Az Integrációra vonatkozó Javadalmazási Politika keretei között, főbb elvei, iránymutatása alapján a Szövetkezeti Hitelintézetek cégméretük figyelembevételével határozzák meg a kiemelt személyek körét, az alkalmazott teljesítmény- és kockázati mutatókat, a teljesítményjavadalom mértékét. 2015-től e körre is érvényes a halasztott kifizetés és a fantom részvény/ részjegy juttatás intézménye.

A Javadalmazási Politika 2014. évre a Szövetkezeti Hitelintézetekre még nem terjed ki, míg a Takarékbank Zrt. és leányvállalatai esetében átmeneti rendelkezéseket tartalmaz.

Jogosultsági feltételek kiemelt személyek esetében:

- Az adott évre vonatkozó célkitűzés részére megtörtént,
- Az értékelt időszaknak legalább a felét aktív munkaviszonyban 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 a prémiumának kifizetésére.

A kiemelt személyek vonatkozásában az értékelés eredményeként meghatározott teljesítményjavadalom kiadása halasztott kifizetéssel, illetve a fantomrészvény/részjegy juttatással valósul meg. (A készpénz/ fantomrészvény/részjegy juttatás aránya 50-50 %, a halasztás 3 évben került meghatározásra, 60-20-20 % mértékben.) Halasztott kifizetés, illetve fantomrészvény/részjegy juttatás esetén érvényesül az újraértékelés, illetve a visszatartási politika (jogosultság megszerzésétől számított egy év) alkalmazása.

A halasztottan teljesítendő teljesítményjavadalom esetén kizárja a kifizetést, amennyiben:

- hitelintézet csoporttag esetében a tőkemegfelelési 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.

CRR 450. cikk (1) d) bekezdés szerinti információk:

A teljesítményjavadalom mértéke az éves alapbér %-ában kerül meghatározásra, s nem haladhatja meg az éves alapbér 90 %-át.

A teljesítményjavadalom kifizetése célokhoz kötött, alkalmazott mutatók: teljesítménymutató (adózás előtti eredmény), kockázati mutatók (pl. nem teljesítő hitelek részarányának mértéke), szervezeti egység teljesítmény mutató, egyéni teljesítmény mutató. Az Integráció közös

érdekeltségének megteremtése céljából a kiemelt személyek esetében a célkitűzés teljesítménymutató és kockázati mutatók vonatkozásában 50 % csoport, 50 % csoporttag mutatóra oszlik, mely megosztás fokozatosan kerül bevezetésre.

Kiemelt személyek esetében a teljesítményjavadalom legfeljebb 50 %-a készpénz és legalább 50 %-a nem készpénz alapú eszköz. A Takarékbank Zrt. nem készpénz alapú eszközként a fantomrészvényt alkalmazza.

A fantomrészvény a Bank 2000,- Ft névértékű törzsrészvényéhez kötött javadalmazási eszköz, amely tényleges részvényjuttatást nem nyújt a jogosultságot szerző kiemelt személy részére. A fantom részvény semmilyen társasági jogi jogosultságot nem keletkeztet (ide értve többek között, de nem kizárólag a szavazathoz, illetve az osztalék fizetésre vonatkozó jogot). Birtokosa kizárólag arra jogosult, hogy a Javadalmazási Politikában foglalt szabályoknak megfelelően lezajlott odaítélés alapján, a visszatartási periódus lejártát követően a fantomrészvény kifizetésekor értékét a Banktól követelje.

CRR 450. cikk (1) f) bekezdés szerinti információk:

Az alap- és teljesítményjavadalom felett a következő juttatások nyújtására van lehetőség:

- Jogszály alapján biztosított juttatások: kötelező foglalkozás-egészségügyi ellátás, munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés, képernyő előtti munkavégzés esetén az éleslátás biztosításához szükséges szemüvegtörlesztés támogatása, fizetési előleg.
- Cafeteria: meghatározott keretösszegeken belül különböző juttatási formák közül a munkavállaló választhat.
- Általános juttatások: sporttevékenység támogatása, csoportos élet- és balesetbiztosítás, kedvezményes dolgozói hitel, képzés támogatása.
- Meghatározott munkakörökhöz, feladathoz kapcsolódó juttatások: szolgálati gépkocsi, mobiltelefon, mobilinternet, business kártya.
- 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 nyugdíjjuttatás nem biztosítható.

CRR 450. cikk (1) g) bekezdés szerinti információk:

A Takarékbank és Társaságok konszolidált javadalmazásának összesített adatai - 2014. év módosított			
Megnevezés	Felügyeleti és Irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai	Független kontroll funkciók vezetői/munkatársai	Befektetési bank, Lakossági bank, Eszközkezelés, Vállalati funkciók, Egyéb tevékenység vezetői / munkatársai
Létszám (fő)	24	67	379
Tárgyévi összes javadalmazás (Ft)	28,630,101	477,026,258	2,802,522,368
Ebből: teljesítményjavadalmazás (Ft)	0	50,815,994	448,820,227

CRR 450. cikk (1) h) és i) bekezdések szerinti információk:
A kiemelt személyek vonatkozásában a Takarékbank és Társaságok konszolidált javadalmazásának összesített adatai - 2014. év módosított

Kiemelt személyi kör	Felügyeleti és Irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai	Független kontroll funkciók vezetői/munkatársai	Befektetési bank, Lakossági bank, Eszközkezelés, Vállalati funkciók, Egyéb tevékenység vezetői / munkatársai
Létszám (fő)	24	5	14
Alapjavadalom (Ft)	28,630,101	57,318,936	224,368,349
Teljesítményjavadalom (Ft)	0	12,969,351	106,502,097
Javadalom összesen (Ft)	28,630,101	70,288,287	330,870,446
Teljesítményjavadalmazás készpénz (Ft)	0	6,751,851	55,665,597
Teljesítményjavadalmazás részvény (Ft)	0	6,217,500	50,836,500
Részvényhez kapcsolt eszközök és egyéb javadalmazási formák (Ft)	0	0	0
Összesen (Ft)	0	12,969,351	106,502,097
Ki nem fizetett halasztott javadalmazás fennálló összege (jogosultak részére) (Ft)	0	4,974,000	40,669,200
Ki nem fizetett halasztott javadalmazás fennálló összege (NEM jogosultak részére) (Ft)	0	0	0
Üzleti év során megítélt halasztott javadalmazás kifizetett összege (teljesítmény arányában) (Ft)	0	0	0
Az üzleti év során megítélt végkielégítés összege (Ft)	0	0	0
Az üzleti év során a végkielégítés kedvezményezettjeinek száma (fő)	0	0	0
Az üzleti év során megítélt végkielégítés 1 főre vetített legmagasabb összege (Ft)	0	0	0
Az üzleti év során 1 millió EUR, vagy annál nagyobb javadalmazásban részesülő személyek száma (fő)	0	0	0
Az üzleti év során 1 millió EUR és 5 millió EUR javadalmazásban részesülő személyek száma (500 000 EUR fizetési sávokra bontva) (fő)	0	0	0
Az üzleti év során 5 millió EUR feletti javadalmazásban részesülő személyek száma (1 000 000 EUR fizetési sávokra bontva) (fő)	0	0	0

CRR 450. cikk (1) j) bekezdés szerinti információk:

A vezető testület vagy a felső vezetés tagjainak teljes javadalmazására vonatkozóan a Felügyelet nem rendelt el nyilvánosságra hozatali kötelezettséget.