

Javadalmazási Politika

1. A szabályzat célja és alapelvei

A Javadalmazási Politika célja, hogy

- a Takaréék Csoport közép és hosszú távú stratégiájának megfelelően,
- minden munkavállaló számára világos, átlátható, pontosan tervezhető juttatási rendszert alakítson ki,
- a 131/2011. (VII. 18.) számú Korm. rendeletben megfogalmazott arányosság elvének érvényesítése mellett.

A Javadalmazási Politika alapelve a Takaréék Csoport tagjai üzleti céljainak és a munkavállalók személyes céljainak a hosszú távú összehangolása. A Takaréék Csoport alapvető célja, hogy dolgozóit a minőségi munkavégzés mellett a teljesítmény növelésére is ösztönözze, és a dolgozókat érdekeltté tegye a hosszú távú eredményes és kockázattudatos működésben olyan módon, hogy az Ügyfelek érdekei a javadalmazási rendszer alkalmazása során is érvényre jussanak. A Javadalmazási Politikának összhangban kell lennie a Takaréék Csoport céljaival, stratégiájával és környezetével. Szolgáltatnia kell a vezetők és beosztottak motiválását, a munkatársak személyes fejlődését, továbbá támogatnia kell a Takaréék Csoport sikerességét az Ügyfelek és a tulajdonosok érdekeinek szem előtt tartásával. A Javadalmazási Politika összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz a kockázati limiteket meghaladó kockázatok vállalására.

Az MTB Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt., mint az Szhitv. szerinti integrációs üzleti irányító szervezet a Takaréék Csoportra vonatkozó Javadalmazási Politika kialakításakor figyelembe vesz többek között olyan speciális banki értékeket is, mint a magas fokú prudencia, az etikus piaci magatartás, a fiókok/kirendeltségek jelentős száma és ügyfélközelsége, a modern és hatékony ügyfélkezelés, a javadalmazással összefüggő összeférhetlenségek kizárása, valamint a kontroll funkciókat betöltők javadalmazásának függetlensége az általuk ellenőrzött területek teljesítményétől.

2. A szabályzat tárgya

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

3. A szabályzat hatálya

A Javadalmazási Politika alanyi hatálya a következő társaságokra terjed ki:

- MTB Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt.,
- Takarékbank Zrt.,
- Takaréék Jelzálogbank Nyrt.,
- Az MTB olyan közvetlen és közvetett befektetései együttesen, amelyek összevont alapú felügyelet alá tartozó társaságok és/vagy az MTB, a Takarékbank Zrt. és a Takaréék Jelzálogbank Nyrt. kapcsolt Vállalkozásai.
- A Takarékbank Zrt. és az MTB Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt. megbízásából, megbízási szerződéssel eljáró közvetítők és ügynökök és egyéb harmadik személyek részlegesen az arányosság elvének figyelembe vételével nem felülírva a saját javadalmazási politikájukat..

A Javadalmazási Politika **személyi hatálya** a Takaréék Csoport minden Ptk. 3:21. § szerinti vezető tisztségviselőjére, felügyelőbizottsági tagjára és munkaviszonyban álló munkavállalójára kiterjed, az általános szabályokon túl a Hpt. 117. § (2) bekezdés, Kbtv. 13.

sz. melléklet jogszabályhelyeken meghatározott kiemelt személyi körre vonatkozó speciális szabályokat is meghatároz. A Javadalmazási Politika személyi hatálya kiterjed továbbá a Takarékszövetkezet minden olyan munkaviszonyban álló munkavállalójára, akire az előző pontban meghatározott speciális jogszabályhelyek nem vonatkoznak. A Javadalmazási Politika hatálya kiterjed továbbá a Bszt. szerinti tevékenységet végző, minden 2017/565. számú rendeletben meghatározott releváns személyre (függetlenül attól, hogy a Csoport munkavállalója, vagy csak valamely intézmény nevében eljáró harmadik személy).

A Javadalmazási Politika **időbeli hatálya** határozatlan időre szól azzal, hogy szabályai évente, illetve jelentősebb jogszabályi változások esetén felülvizsgálatra kerülnek. Jelen változat MTB Zrt. FB-W-29/2020. számú felügyelőbizottsági határozata (2020.05.11.) és az MTB Zrt. IG-W-69/2020. számú igazgatósági határozata (2020.05.11.) alapján került jóváhagyásra. A szabályzat rendelkezései 2020. január 01-i hatállyal alkalmazandóak.

A csoportszintű Javadalmazási Politika felülvizsgálatát évente el kell végezni, s közvetlen hatályú szabályzatként kiadni. A Javadalmazási Politika kialakításában, működtetésében és felülvizsgálatában a kontroll funkciót ellátó területek vezetőinek közreműködése oly módon biztosított, hogy az évente végrehajtott aktualizálás során véleményezik a javadalmazásra vonatkozó szabályokat, folyamatokat. A véleményezésbe a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó intézmények szakemberei is felkérésre kerülhetnek.

4. Javadalmazás típusai

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

Az alapjavadalom típusai:

- alaphét, melynek mértéke függ a pozíció felelősségi szintjétől, a munkavállaló képzettségétől, szakmai tudásától és tapasztalatától, továbbá a Csoporttag jövedelemtermelő képességétől
- juttatások,
- megtartási bónusz,
- munkaköri juttatás, munkakör specifikus, nem teljesítmény javadalom

Teljesítményjavadalom típusai:

- jutalom, munkáltató diszkrecionális döntése szerint teljesítmény értékelés alapján
- bónusz, éves egyéni célkitűzés és teljesítmény értékelése alapján
- jutalék, termékek értékesítéséhez, kezeléséhez kapcsolódó teljesítményjavadalmazás
- projekt bónusz, központi projektekhez kapcsolódóan
- célprémium, adott, nem éves célfeladatok megvalósulása esetén fizethető teljesítményjavadalom forma
- végkielégítés.

Teljesítményjavadalmazás a javadalmazás azon része, amelyet a Csoporttag az alapjavadalmazáson felül biztosíthat a munkavállalónak, ha az a munkaszerződésben meghatározottakat meghaladó teljesítményt nyújt vagy abban nem rögzített feladatokat lát el (Hpt. 6.§ (1) bek. 110.), továbbá a jutalék (ösztönző) és a vékielégítés (MNB 3/2017. (II.9.) A teljesítményjavadalmazás a teljesítménykövetelmény objektív és szubjektív szempontok alapján történő előzetes meghatározásán, majd követelmény teljesítésének ellenőrzése objektív mérésen és számításán, és szubjektív értékelésen alapul.

Jutalom, bónusz juttatásának eszközei:

A Takarékcsoport hitelintézeti Csoporttagjai esetén

- 50 % részvényhez kötött eszköz (fantomrészvény)
- 50 % készpénz

A Takarékcsoport nem hitelintézeti Csoporttagjai esetén:

- 100 % készpénz

A Takarékcsoport nem hitelintézeti Csoporttagjai esetén:

A teljesítményjavadalom megítélésének évében a teljesítményjavadalom 100 %-a.

Kiemelt személyek esetében a teljesítményértékelés alapja a Csoporttag hosszú távú teljesítménye, ezért a kifizetés időszaka a teljesítményjavadalom megítélését követően 3 vagy 4 év. **A halasztottan teljesítendő teljesítményjavadalmazás esedékes részének kifizetését megelőzően a kifizetés feltételeit értékelni kell.**

A hitelintézeti Csoporttag még munkaviszonyban lévő kiemelt személy esetén bizonyos feltételek mellett a kifizetett vagy megítélt teljesítményjavadalom visszakövetelhető.

Jutalom, bónusz elszámolása, kifizetése a lefolytatott teljesítményértékelések, a vezetőtestületek által elfogadott beszámoló, továbbá külső szakértő (a társaság állandó könyvvizsgálója) által auditált teljesítménymutatók alapján lehetséges.

5. Kiemelt személyek azonosítása

A kiemelt személyek azonosítását éves gyakorisággal – a Csoporttag önértékelése alapján¹ – el kell végezni. Az **azonosítás fő kritériuma** nem a funkció elnevezése, hanem **a funkcióhoz kapcsolódó feladat és felelősség**. A munkavállaló, tisztségviselő vagy harmadik személy, amennyiben legalább három hónapig kiemelt személynek minősül a K4. sz. melléklet szerinti dokumentációban szerepeltetendő. Kiemelt személy három hónapot meghaladó helyettesítése esetén vizsgálni kell, hogy a helyettesítő személy rendelkezik-e mindazzal a felhatalmazással, amellyel a kiemelt személy rendelkezett. Amennyiben igen, s a helyettesítést legalább három hónapig ellátta, akkor adott időszakra kiemelt személlyé kell nyilvánítani.

Az arányosság elvének alkalmazása:

A 131/2011. (VII. 18) számú Korm. rendelet alapján, csoportszinten alkalmazzuk az arányosság elvét. A Javadalmazási Politika és a kapcsolódó szabályok megalkotásakor a Csoport figyelembe veszi a működési modelljéből származó sajátosságokat, azt, hogy a Csoporttagok méretük és a Csoport kockázataira gyakorolt hatásuk szempontjából jelentősen különböznek egymástól. Egyes kisebb Csoporttagok iparági és szervezeti kultúrája eltér a nagybanki fejlettségi szinttől, számukra könnyen érthető és kezelhető, ugyanakkor ösztönző megoldás alkalmazása szükséges a javadalmazási kérdésekben.

¹ Kis intézmény jellegzetességgel bíró Csoporttagok, illetve a Hpt./Bszt./Kbftv. hatálya alá nem tartozó intézmények az azonosítást az MTB hatáskörébe utalhatják, ekkor az MTB konszolidált szinten elvégzi az azonosítást.

Az azonosított személyek körének megállapítása és dokumentációja konszolidált szintre utalható. Minden teljesítményjavadalom egy összegben, készpénzben, halasztás nélkül kerül kifizetésre. A Csoporttag mutatóik meghatározásakor az intézmény típusának és komplexitásának megfelelő mutatókat választ. A Csoporttag nem hoz létre a Javadalmazási Politikával összefüggésben belső bizottságokat (pl. javadalmazási bizottság), feladataikat a Felügyelőbizottság látja el.

7. Javadalmazási Politika kialakítása, felülvizsgálata

A Felügyelő Bizottság feladata:

A Javadalmazási Politika elfogadása, rendszeres felülvizsgálatának biztosítása, illetve a Javadalmazási Politika végrehajtásának ellenőrzése a Felügyelőbizottság feladata. Jóváhagyja az elfogadott Javadalmazási Politika alóli lényeges kivételeket, vagy az elfogadott Javadalmazási Politikában végrehajtott módosításokat, illetve alaposan mérlegeli és figyelemmel kíséri ezek hatásait. A Belső Ellenőrzés teljesítményértékelési szempontjait a Felügyelőbizottság hagyja jóvá, a Javadalmazási Politikában definiált elvekkel összhangban. A Javadalmazási Politika részeként jóváhagyja az azonosítási folyamatra vonatkozó politikát, részt vesz a beazonosítási folyamat kialakításában, továbbá folyamatosan felügyeli a folyamatot. Időszakosa felülvizsgálja a jóváhagyott politikát és szükség esetén módosítja azt. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületi (igazgatósági) tagok javadalmazását a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület Felügyelőbizottság, a tulajdonos vagy a közgyűlés határozza meg.

Az Igazgatóság feladata:

A Takaréék Csoporttag Igazgatóságának feladata a Javadalmazási Politika tudomásul vétele és kiadása, valamint felelős annak végrehajtásáért.

Javadalmazási Bizottság

Felállítása az MTB és a Takarékbank számára jogszabályból eredően szükséges. A tagok az Igazgatóság olyan tagjai közül kerülnek ki, akik a Társasággal munkaviszonyban nem állnak. A Javadalmazási Bizottság működésének eljárási szabályait az ügyrendje tartalmazza. Csoporttagoknál Javadalmazási Bizottság felállításának hiányában feladatait a Felügyelőbizottság látja el.

Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság

Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság felállítása az MTB és a Takarékbank számára jogszabályból eredően szükséges. A tagok az Igazgatóság olyan tagjai közül kerülnek ki, akik a Társasággal munkaviszonyban nem állnak. A Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság működésének eljárási szabályait az ügyrendje tartalmazza. Csoporttagoknál kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság felállításának hiányában feladatait a Felügyelőbizottság látja el.