



A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete elnökének 3/2011. (VIII. 04.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról

I.

Az ajánlás célja és hatálya

1. Az ajánlásban foglalt elvárások követése a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete (a továbbiakban: Felügyelet) által felügyelt hitelintézetek és befektetési vállalkozások alapvető érdekeit szolgálja.

2. A globális pénzügyi válság felhívta a figyelmet arra – többek között –, hogy a pénzügyi szervezeteknek megfelelően kialakított javadalmazási politikával kell rendelkezniük. A globális tapasztalatok azt mutatják, hogy számos esetben a pénzügyi szervezetek javadalmazási politikái nem korlátozták a túlzott kockázatvállalást, és rövidtávú pénzügyi teljesítmény elérésében tették érdekeltté a pénzügyi szervezetek alkalmazottait. Több országban azt mutatta az intézmények által folytatott korábbi gyakorlat, hogy a nem megfelelően kialakított javadalmazási politika és a teljesítmények, illetve vállalt kockázatok összefüggései vizsgálatának hiánya egyre nagyobb kockázatok vállalására ösztönözte a munkavállalókat a rendkívül a magas összegű bonuszok elérése érdekében. A Felügyelet ezért elvárja a hitelintézetektől és befektetési vállalkozásoktól, hogy a javadalmazási politikájuk kialakítása során a vezető állású személyek és munkavállalók számára megállapított elérhető teljes javadalmazás felső kereteinek megállapítása során tanúsítsanak önmérsékletet.

3. Az Európai Parlament és a Tanács 2010/76/EU irányelve (2010. november 24.) a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelvnek a kereskedési könyvre és az újraértékpapírosításra vonatkozó tőkekövetelmények, továbbá a javadalmazási politikák felügyeleti felülvizsgálata tekintetében történő módosításáról (a továbbiakban: CRD III) előírásai határozzák meg a hitelintézetek és befektetési vállalkozások javadalmazási rendszerével szemben támasztott követelményeket. Az uniós normáknak való megfelelést a magyar szabályozás a javadalmazásra vonatkozó rendelkezések a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 1996. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Hpt.) és a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Bszt.) rendelkezései közé való beemelésével biztosítja. A Kormány továbbá a javadalmazási szabályok arányos alkalmazására vonatkozóan kiadta 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. rendeletet (a továbbiakban: Kormányrendelet). Az intézmények által kialakítandó javadalmazási politikákra vonatkozó szabályozás célja a negatív gyakorlatok kiküszöbölése és annak biztosítása, hogy az intézmények által alkalmazott javadalmazási politikák és gyakorlatok összhangban álljanak az intézmény kockázati profiljával és elősegítsék a hatékony kockázatkezelés érvényesülését. Az ajánlásban a Hpt. vonatkozó szabályai feltüntetésre kerülnek, a Bszt. szabályokra csak akkor történik hivatkozás, ha az eltér a Hpt. előírásaitól.

4. Az új, javadalmazási elvekre vonatkozó szabályok kapcsán az Európai Bankfelügyelők Bizottsága (CEBS – 2011. január 1-től European Banking Authority) ajánlást adott ki¹. A Felügyelet az Európai Bankfelügyelők Bizottsága által megfogalmazott elvárásokat alapul véve jelen ajánlásban határozza meg a javadalmazási politikával szemben megfogalmazott elvárásait és az intézmények által követendő gyakorlatot.

5. Az ajánlás címzettjei a hitelintézetek, a hitelintézettel egyenértékű prudenciális szabályozásnak megfelelő pénzügyi vállalkozások, valamint a befektetési vállalkozások (a továbbiakban együtt: intézmények), illetve az ezekkel összevont felügyelet alá tartozó vállalkozások.

II.

A javadalmazási politikával szembeni elvárások

6. Az intézmény javadalmazási politikájával és gyakorlatával szemben általános elvárás, hogy az összhangban álljon az intézmény kockázati profiljával és elősegítse a hatékony kockázatkezelés érvényesülését. A javadalmazási politika a vállalatirányítási rendszer szerves része, amelyet az intézmény egészében érvényre kell juttatni.

7. A javadalmazási politika tartalma:

- az intézmény által alkalmazott javadalmazási elvek,
- a javadalmazási politika személyi hatálya,
- a javadalmazási politika végrehajtása során alkalmazott juttatási formák,
- a teljesítményértékelési módszerek,
- a teljesítményjavadalmazással kapcsolatos halasztási és visszatartási szabályok,
- a teljesítményjavadalmazás kockázatokkal való korrigálása,
- az egyes juttatások meghatározására vonatkozó előírások,
- az alaphír és teljesítményjavadalmazás arányának meghatározása,
- a javadalmazás kifizetésére alkalmazandó szabályok,
- a javadalmazási politika közzétételének módja.

8. A javadalmazási politika hatálya az intézmény vezető állású személyeire, valamint a belső szabályzatban meghatározott kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalókra és az előzőekkel azonos javadalmazási kategóriába tartozó azon munkavállalókra terjed ki, akik tevékenysége lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázatvállalására.

9. A javadalmazási politika alkalmazása során követendő alapelvek:

- a javadalmazási politika alkalmazásának alapvető célja, hogy az intézmény a vezető állású személyek és munkavállalók részére olyan érdekeltségi rendszert alakítson ki, amely a hosszú távú célok megvalósítását preferálja a rövid távú érdekekkel szemben,
- a javadalmazási politikának tükröznie kell az intézmény kockázatvállalási képességét és hajlandóságát,
- az intézmény a jogszabályi kereteken belül az egyes előírásokat a méretéből, tevékenységének jellegéből és jogi formájából eredő sajátosságaival összhangban alkalmazhatja,

¹ <http://www.eba.europa.eu/Publications/Standards-Guidelines.aspx> - Guidelines on Remuneration Policies and Practices

- a pénzügyi csoportot vezető intézmény felelőssége, hogy a javadalmazási politikát úgy alakítsa ki, hogy az nem csak az intézményre, hanem a csoporthoz tartozó vállalkozások vezető állású személyeire és munkavállalóira is kiterjedjen,
- a teljesítményjavadalmazás egyes eszközeit oly módon kell kiválasztani, hogy az ösztönözze a vezető állású személyeket és munkavállalókat az intézmény hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő utólagos korrekciókra,
- az igazgatóság tagjai saját javadalmazásukról nem dönthetnek, hanem a döntéshozatalt vagy a felügyelőbizottság, a tulajdonos/részvényes vagy a közgyűlés hatáskörébe kell utalni.

III.

A javadalmazási politika keretei

A/ Az intézmény kockázatvállalására lényeges hatás gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók köre

10. Az intézmény kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók körébe azok tartoznak, akiknek tevékenysége és az intézmény eredményei és vállalt kockázatai között lényeges összefüggés mutatható ki.

11. A javadalmazási politika legalább a vezető állású személyek és munkavállalók alábbi csoportjaira alkalmazandó, kivéve, ha az intézmény megfelelő indokokkal alá tudja támasztani, hogy az adott pozíció betöltése nem jelenti azt, hogy az adott személynek jelentős befolyása lenne az intézmény kockázatvállalására:

- az ügyvezetési feladatokat ellátó személyek [az intézmény első számú vezetője, az igazgatóság elnöke, ügyvezető igazgatósági tagok (belső tag)],
- operatív irányítást végző vezetők, így különösen az egyes üzletágak vezetői (kockázatkezelés, regionális vezetők, kereskedési, értékpapír piaci, deviza, áru, származékos ügyletek, értékesítési, tőkepiaci, értékpapírosítási, befektetési szolgáltatási, hitelezési, eszközközvetítői és vállalati üzletágak vezetői),
- független, ellenőrzési funkciót betöltő személyek: megfelelőségi (compliance) terület vezetője, kockázati kontroll vezetője, humán erőforrás terület vezetője, belső ellenőrzés vezetője,
- minden olyan munkavállaló, aki tevékenysége során egyénileg, illetve valamely szervezeti egységen, bizottságon vagy munkacsoporton keresztül jelentős befolyást gyakorolhat az intézmény kockázatvállalására,
- az előző pontokban említett személyekkel azonos javadalmazási kategóriába tartozó személyek.

12. A Felügyelet elfogadhatónak tartja a javadalmazási politika alóli mentesítést olyan esetekben, amikor a vezető állású személy magas jövedelemmel rendelkezik ugyan, de nincs érdemi hatással az intézmény kockázatvállalására (pl.: IT vezető). Egyedileg kell ugyanakkor értékelni például a számviteli és a jogi vezető mentesíthetőségét, mert a számviteli vezetőnek nagy befolyása van az év végi eredmény megállapításában, a jogi vezető véleménye pedig komoly tényező lehet egy olyan döntésben, hogy egy magas jogi kockázattal járó ügyletben részt vegyen-e az intézmény.

13. Az intézmény a kockázatvállalására lényeges hatást gyakoroló alkalmazottak körének meghatározásakor különösen a következő feltételeket vizsgálhatja:

- mely munkavállalók esetén a legmagasabb a teljesítményjavaldalmazás aránya,
- mely munkavállalók részesülnek egy bizonyos abszolút összeg feletti javaldalmazásban,
- mely munkavállalók vagy a munkavállalók mely csoportja gyakorolhat lényeges hatást az intézmény eredményére/mérlegfőösszegére (ide tartozhatnak különösen a kiemelten magas döntési hatáskörrel rendelkező kereskedők vagy hitelezési vezetők),

A jelentős kockázatvállalói szerepkör esetében az intézményen belül betöltött szerepet és nem az adott piaci szegmensben való jelentőséget kell megvizsgálni.

B/ A javaldalmazási formák

14. A javaldalmazási politika szempontjából minden, a jogszabályban meghatározott, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatást figyelembe kell venni.

15. Az intézmény tartózkodik a szabályozásban meghatározott előírások megkerülésére alkalmas technikák alkalmazásától (pl.: kiszervezés formájában, ügynökök, egyéb munkavállalónak nem minősülő közreműködők megbízásával, off-shore intézmények közbeiktatásával). Ennek betartását a Felügyelet ellenőrzi.

C/ Arányosság elve

Hpt. 69/B. § (1) A hitelintézet méretének, belső szervezete és tevékenysége jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben belső szabályzatban meghatározott javaldalmazási politikával rendelkezik.

16. Az arányosság elve alkalmazásának célja, hogy a javaldalmazási politika az intézmény egyéni kockázati profiljához, kockázati étvágyához mérve, valamint vállalati stratégiájának megfelelően, az abban megfogalmazott célok elérését legmegfelelőbb módon támogatva valósuljon meg az intézményen belül. Az arányosság elvének alkalmazásával az egyes intézmények eltérő mélységű és összetettségű javaldalmazási politikát alakíthatnak ki. Az arányosság elvének alkalmazása során az intézmény mérete is figyelembe vehető, de önmagában az intézmény mérete az arányos alkalmazást nem indokolhatja. Az intézmény méretének figyelembevételkor elsődlegesen a mérlegfőösszeg, a tőkeszint, a munkavállalók vagy fióktelepek számának a teljes hitelintézeti, illetve befektetési vállalkozási szektorhoz viszonyított arányát kell vizsgálni.

17. Az arányosság elve nem alkalmazható:

- a Magyarországon bejegyzett hitelintézet által vezetett pénzügyi csoport részeként a csoport egészéhez képest elhanyagolható jelentőségű, de egy más EGT tagállamban a piaci részesedés szempontjából jelentős intézmény esetén,
- az egyenként kis tagokból álló, de csoportként együttesen a piacon jelentős részarányt képviselő pénzügyi csoportnál.

18. Az arányosság elvét a jogszabályban meghatározott mennyiségi és minőségi követelményekre egyaránt alkalmazhatja az intézmény, figyelembe véve, hogy a mennyiségi követelmények esetén a jogszabály minimum határokat állapít meg, ezeknél kedvezőbbeket az intézmény nem vezethet be. Az arányosság elvének alkalmazása esetén a javaldalmazási politika egyes elemeire vonatkozó követelmények módosíthatóak, egyszerűsíthetőek.

19. Az intézmény az arányosság elvét a jogszabályok– így különösen a Kormányrendelet – által meghatározott kereteken belül az alábbi területeken alkalmazhatja:

- a kiemelt személyek körének meghatározása,
- a kiemelt személyek körére vonatkozóan a teljesítményjavadalmazásként szétesztható összeg értékelési szempontjainak meghatározása és a kockázati teljesítmény újraértékelésének végrehajtása,
- a kiemelt személyek körére vonatkozóan a teljesítményjavadalmazás meghatározott eszközökben történő kifizetése, a kifizetés módja és a visszatartási politika alkalmazása,
- a kiemelt személyek körére vonatkozóan a teljesítményjavadalmazás halasztott módon történő kifizetése és a halasztási időszak meghatározása,
- a kiemelt személyek körére vonatkozóan a javadalmazásnak a munkaviszony megszűnésére és a nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályok alkalmazása,
- a javadalmazási politikához kapcsolódó nyilvánosságra hozatali követelmények teljesítése,
- az összevont alapú felügyelet alá tartozó, intézménynek nem minősülő vállalkozásokra és az összevont alapú felügyelet alá tartozó, de az intézmény ellenőrző befolyása alatt nem álló intézményekre vonatkozó javadalmazási politika meghatározása.

20. Az arányosság elvét az egyes munkavállalók vonatkozásában is érvényesítheti az intézmény. Azon vezető állású személyek és munkavállalók esetén, akiknek tevékenysége az intézmény kockázatvállalására lényeges hatást gyakorol, a kockázatvállaláshoz kapcsolódó döntési jogosultsági szinteknek megfelelően kell kialakítani a követelményeket. Az egyes személyek esetében vizsgálni kell:

- a vállalati hierarchiában elfoglalt pozíciót,
- az intézmény kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló csoportok nagyságát, amelyben közreműködik,
- azon üzletágak üzleti modelljét, ahol tevékenykedik,
- a megállapított alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát.

D/ A Javadalmazási politika csoport szintű kérdései

21. A javadalmazási politikára vonatkozó szabályokat minden olyan ellenőrzött intézmény tekintetében alkalmazni kell, amelyekre az összevont alapú felügyelet az intézménnyel együttesen kiterjed. Az egy csoporthoz tartozó intézmények esetén a javadalmazási politikát csoportszinten is összehangolva célszerű megvalósítani. A csoport szinten kialakított javadalmazási politika alkalmazása esetén az anyavállalat felelős a javadalmazási politika kialakításáért és bevezetéséért. EGT székhellyel rendelkező anyavállalat a csoporton belül felelős minden leányvállalatának javadalmazási politikájáért, ugyanakkor az egyedi intézmények felelőssége is fennáll a megfelelő javadalmazási politika kialakításáért. Az intézménynek a csoport szintű javadalmazási politika előírásain túl a helyi, tagállami szabályozás egyedi követelményeit is figyelembe kell venni. A Magyarországon bejegyzett intézmény nem EGT tagállamban bejegyzett leányvállalata esetén az anyavállalat a leányvállalat vezető állású személyeire és munkavállalóira vonatkozóan a javadalmazási politikára vonatkozó előírásokat arányosan alkalmazhatja.

22. Amennyiben az intézménynél azonosítható kockázatok azt indokoltá teszik, az anyavállalat és a csoport szinten megállapított javadalmazási elveknél szigorúbb előírásokat kell alkalmazni. Nem EGT székhellyel rendelkező csoport esetében az intézmények a csoport

szinten alkalmazott javadalmazási előírásokat akkor alkalmazhatják saját javadalmazási politikájukban, ha azok megfelelnek a magyar jogszabályokban meghatározott követelményeknek, valamint az ezen ajánlásban leírt elvárásoknak. Amennyiben a vezető állású személy vagy munkavállaló tevékenységét a hazai intézménynél fejt ki, de alkalmazása a nem EGT székhelyű anyavállalatnál történik, a munkavégzés helye szerinti, tehát a hazai javadalmazási előírásokat kell rá alkalmazni. Ha a felügyelőbizottsági tagot EGT államban bejegyzett külföldi anyavállalat jelöli, akkor a javadalmazására nézve a külföldi anyavállalatnak kell a saját tagállama, valamint a csoportra vonatkozó javadalmazási politikája szerinti szabályokat alkalmaznia. A jelentős kockázatvállalói szerep megítélését nem csökkentheti az a tény, ha a kockázatvállalásról szóló döntést az anyavállalatnak is jóvá kell hagynia, mert a hazai jog szerint a hazai döntéshozó felel a döntésért. A jelentős kockázatvállalói szerepet a vállalati belső szabályzatokban meghatározott döntéshozói mértékek szerint kell meghatározni.

E/ Intézkedések a javadalmazási politikára vonatkozó előírások megsértése esetén

23. Amennyiben az intézmény nem felel meg a jogszabályokban rögzített, a javadalmazási politikára vonatkozó előírásoknak, a Felügyelet a Hpt.-ben és Bszt.-ben meghatározott intézkedési jogosítványával összhangban mennyiségi (a felügyeleti felülvizsgálati folyamat keretében többlet tőkekövetelményt határoz meg) és minőségi (felhívja az intézmény figyelmét a hiányosságok megszüntetésére, javaslatot tesz belső szabályzat módosítására, kötelezheti az intézményt a vállalatirányítási rendszerének megerősítésére) jellegű intézkedéseket is hozhat.

24. Az intézményeknek egyensúlyt kell biztosítani a megfelelő szavatoló tőke szint fenntartása és a javadalmazásra fordítható összegek között. Minden olyan kifizetést kerülni kell, amely a megfelelő – a jogszabályok által meghatározott, illetve a Felügyelet által előírt minimum – szavatoló tőke szint fennállását veszélyezteti. Amennyiben a megfelelő szavatoló tőke szint fenntartása veszélybe kerülne az egyes kifizetések következtében, az intézménynek az adott évre:

- csökkentenie kell a teljesítményjavadalmazás kifizetésére szolgáló keretet,
- a teljesítményértékelési szabályokat szigorítania kell.

25. Amennyiben a tőkehelyzet megszilárdítása érdekében teljesítményjavadalmazási kifizetéseket tart vissza az intézmény, azt nem kompenzálhatja az elkövetkező évek során sem. Az intézmények által alkalmazott egyedi munkaszerződések a fentiekkel ellentétes rendelkezéseket nem tartalmazhatnak. A Felügyelet felhívja az intézmény figyelmét arra, ha a megfelelő szavatoló tőke szint fenntartása érdekében a teljesítményjavadalmazási kifizetések felfüggesztését tartja szükségesnek.

F/ Az állami támogatások és a javadalmazás

26. Amennyiben az intézmény tőkehelyzetének rendezése érdekében állami támogatásban részesült, a vezető állású személyek és munkavállalók részére fizetendő teljesítményjavadalmazások mértéke nem gátolhatja az állami támogatások szabályos és megfelelő ütemben történő visszafizetését. Az intézménynek biztosítania kell, hogy a teljesítményjavadalmazás kifizetésére megképzett alap, illetve a javadalmazás kifizetései nem veszélyeztetik a megfelelő szavatoló tőke szint elérését, valamint a rendkívüli állami támogatástól való függés csökkentését. Az állami támogatás igénybe vételének ideje alatt a Felügyelet különösen nagy figyelmet fordít a teljesítményjavadalmazások kifizetésére.

korlátozásának vagy felfüggesztésének szükségességére. A Felügyelet elvárja, hogy az állami támogatásban vagy intézményvédelmi alaptól támogatásban részesült intézmény a támogatás fennállásának ideje alatt önmérsékletet tanúsítson a vezető állású személyeknek adott javadalmazás összegének meghatározása során.

IV.

A javadalmazási politika kialakítása

Hpt. 69/B. § (5) A javadalmazási politika elveit az igazgatóság fogadja el és vizsgálja felül, a felügyelőbizottság felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a hitelintézet belső ellenőrzése vizsgál felül.

27. A javadalmazási politikát úgy kell kialakítani, hogy megfeleljen az intézmény kockázatkezelési elveinek, illeszkedjen az intézmény kockázatkezelési rendszeréhez és figyelembe vegye a fennálló kockázatokat is.

A/ Az igazgatóság

28. A Felügyelet ajánlja, hogy azoknál az intézményeknél, amelyeknél a jogszabály nem írja elő javadalmazási bizottság felállítását, a javadalmazási politika elveit az igazgatóság operatív irányítást el nem látó tagjai készítsék el és terjesszék az igazgatóság elé (kivéve, ha az intézmény igazgatóságában nincs legalább három olyan igazgatósági tag, aki nem látja el szervezeti egység vezetését, mert ebben az esetben az előterjesztés elkészítésében a felügyelőbizottság független tagjai is részt vehetnek). Az intézménynek biztosítani kell, hogy az igazgatóság operatív irányítást el nem látó tagjai között legyen olyan személy, aki teljes körűen átlátja a javadalmazási politika minden elemét és működését, kivéve, ha az intézmény igazgatóságában nincs legalább egy olyan tag, aki nem látja el szervezeti egység vezetését, mert ebben az esetben ezt a feladatot a felügyelőbizottság egy független tagja is elláthatja.

29. A javadalmazási politika kialakításán túl az igazgatóság feladata a javadalmazási politika alkalmazása szempontjából kivételes esetek ellenőrzése, a javadalmazási politika szükséges módosításainak jóváhagyása, valamint az egyes módosítások és kivételek hatásainak felmérése. A javadalmazási politika kialakításába az igazgatóságnak be kell vonnia minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területet. A javadalmazási politika kialakítása során alkalmazott eljárások, szabályok megfelelő dokumentáltságát biztosítani kell. Az alkalmazott eljárásoknak érthetőnek és átláthatónak kell lenniük.

B/ Vezető állású személyek javadalmazása

30. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) szerint a nyilvánosan működő részvénytársaságok esetében a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapszabály rendelkezésétől függően kötelező vagy nem kötelező döntés a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint a vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazásának és ösztönzési rendszerének irányelveiről, keretéről. A Gt. szerint a zártkörűen működő részvénytársaság alapszabálya az igazgatóság tagjai, illetve az ügyvezetők díjazása megállapításának jogát a felügyelőbizottságra ruházhatja át. A Felügyelet ajánlja, hogy azokban az esetekben, amikor az alapszabály nem a közgyűlés hatáskörébe utalja a

vezető állású személyek javadalmazásának kérdését, a közgyűlés kapjon érdemi tájékoztatást a javadalmazási politikáról és annak végrehajtásáról.

32. Az igazgatóság operatív irányítást el nem látó tagjainak javadalmazását feladataik, felelősségi körük és szakértelmük alapján kell meghatározni.

33. A felügyelőbizottság tagjai, az igazgatóság operatív irányítást el nem látó tagjai, valamint az alapítványi formában működő hitelintézettel egyenértékű pénzügyi vállalkozás vezető állású személye vagy munkavállalója számára az intézmény a javadalmazási politikában kizárólag alapbérből álló javadalmazást is meghatározhat. Amennyiben az ilyen jellegű kifizetés részvényben vagy hasonló eszközben kerül teljesítésre, a mandátum időtartamáig kiterjedő visszatartási idő alkalmazása célszerű.

C/ A javadalmazási politika ellenőrzése és felülvizsgálata

34. A javadalmazási politikát központi, független és rendszeres, legalább évenkénti belső felülvizsgálatnak kell alávetni, amelyet független belső ellenőrzésnek kell lefolytatnia, de abba célszerű a belső ellenőrzési rendszer egyéb elemeit is bevonni (compliance, audit bizottság, kockázati kontroll funkciók). Összetett szervezeti struktúrájú, nagyobb intézmények esetében a felülvizsgálatba külső tanácsadók is bevonhatóak. Kisebb vagy nem komplex szervezeti struktúrával rendelkező intézmény a javadalmazási politika felülvizsgálatát külső, független céghez kiszervezheti. A felülvizsgálat során vizsgálni kell, hogy

- a javadalmazási politika megfelelően érvényesül-e,
- megfelel-e a nemzeti és uniós jogszabályoknak, sztenderdeknek.

35. A javadalmazási politika végrehajtására vonatkozó belső ellenőri jelentést az igazgatóságon túl a felügyelőbizottság, valamint a javadalmazási bizottság is megtárgyalja és szükség esetén javaslatot tesz a javadalmazási politika módosítására, valamint kidolgozza a megfelelő eljárásokat. Jelentős szabálytalanság feltárása esetén arról a következő közgyűlést tájékoztatni kell. A belső ellenőri jelentéseket, valamint a javadalmazási politika alkalmazására vonatkozó egyéb vizsgálatok eredményeit hozzáférhetővé kell tenni minden, a javadalmazási politika kidolgozásában és felülvizsgálatában érintett vezető és szervezeti egység számára.

D/ Javadalmazási bizottság

Hpt. 69/B. § (6) A mérlegfőösszege tekintetében legalább öt százalék piaci részesedéssel rendelkező hitelintézetek javadalmazási bizottságot állítanak fel, amely felügyeli a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezető javadalmazását, valamint előkészíti a javadalmazásra vonatkozó döntéseket a részvényesek, a befektetők és a hitelintézetben érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeinek figyelembevételével.

36. A mérlegfőösszege tekintetében legalább öt százalék piaci részesedéssel rendelkező hitelintézet, valamint minden olyan befektetési vállalkozás, amelynek a tárgyévet megelőző évi mérlegfőösszege meghaladja a 200 milliárd forintot, köteles javadalmazási bizottságot létrehozni. A Felügyelet ajánlja, hogy azon intézmények is hozzanak létre javadalmazási bizottságot, amelyekre a jogszabály a méretük miatt ugyan nem írja elő kötelezően javadalmazási bizottság felállítását, de az intézmény szervezeti felépítése, tevékenységének jellege, nagyságrendje és összetettsége azt indokoltá teszi. Az öt százalékos piaci részesedés évenként egyszeri, az auditált adatok alapján történő vizsgálata során a hitelintézet

mérlegfőösszegét a Magyarországon bejegyzett valamennyi hitelintézet együttes mérlegfőösszegéhez kell viszonyítani.

37. Az intézménynek a javadalmazási bizottság függetlenségét biztosítani kell, és ennek a tagok összetételében is tükröződnie kell. A javadalmazási bizottságban nem vehetnek részt a szervezeti egység vezetését ellátó igazgatósági tagok, valamint az egyéb, operatív irányítást végző vezetők.

38. A javadalmazási bizottság feladatai ellátása során:

- felügyeli a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezető javadalmazását,
- előkészíti a javadalmazásra vonatkozó döntéseket,
- javaslatokat készít az intézmény javadalmazási politikájával kapcsolatban az igazgatóság részére, valamint az egyes vezetők javadalmazásával kapcsolatban,
- tanácsot ad az igazgatóság részére az intézmény egészére vonatkozó javadalmazási politika kialakítása kapcsán,
- felülvizsgálja a javadalmazási politika kialakítása, működtetése kapcsán igényelt külső tanácsadók kiválasztását,
- együttműködik az ellenőrzési feladatot ellátó munkavállalókkal a javadalmazási politika kialakítása és működésének ellenőrzése során,
- ellenőrzi, hogy a javadalmazási politika valóban összhangban van-e az intézmény kockázataival, megfelel-e a tőke és likviditási helyzetének és a hosszú távú vállalatirányítási stratégiának.

39. A javadalmazási bizottság eljárása során:

- hozzáfér minden, az igazgatóság javadalmazási rendszer kialakítására és működtetésére vonatkozó döntéseit alátámasztó adathoz és információhoz,
- hozzáfér minden, a kockázatkezeléshez és kontroll funkciót betöltő munkavállalók tevékenységéhez kapcsolódó, a javadalmazás kapcsán figyelembe veendő információhoz,
- biztosítja a belső ellenőrzés és további érdekelt vezetők (pl.: humánpolitika, stratégiai tervezés) bevonását,
- az igazgatóság, illetve a közgyűlés számára megfelelő információkat szolgáltat a javadalmazási politika végrehajtásáról.

E/ Az ellenőrző funkciót ellátó személyek

40. Az intézménynek biztosítani kell, hogy a kontroll funkciót ellátó munkavállalók aktívan közreműködjenek a javadalmazási politika kialakításában, ellenőrizzék működését és elvégezzék végrehajtásának vizsgálatát. Kontroll funkciót ellátó munkavállalónak minősül különösen: a kockázati kontrollvezető, a megfeleléségi (compliance) vezető, a belső ellenőrzés, valamint minden hasonló pozíciót ellátó vezető, illetve munkavállaló.

41. A kontroll funkciót ellátó munkavállalók a 40. pontban foglalt tevékenységek során együttműködnek a felügyelőbizottsággal, a javadalmazási bizottsággal, az igazgatósággal és az ügyvezetést ellátó vezetőkkel.

42. Az egyes kontroll funkciót ellátó területek, illetve munkavállalók szerepe eltérő a javadalmazási politika kialakításakor. A kockázati kontroll terület értékeli, hogy az intézmény által kialakított teljesítményjavadalmazás milyen hatással van az intézmény kockázati

profiljára. A megfeleléségi (compliance) terület vizsgálja a javadalmazási politika összhangját a jogszabályi követelményekkel, valamint a belső szabályozó eszközökkel.

43. A humánpolitikai terület javaslatot tesz a kiemelt személyek körére, akikre a javadalmazási politika különleges előírásait alkalmazni kell. A humánpolitika ellenőrzi a javadalmazási politika megfelelő alkalmazását és értékeli működését. A humánpolitika őrzi a javadalmazásra vonatkozó szerződéseket, dokumentumokat. A belső ellenőrzés rendszeresen vizsgálja a javadalmazási politika tartalmát, alkalmazását, valamint hatásait.

F/ Az ellenőrzési funkciót ellátó munkavállalók javadalmazása

Hpt. 69/E. § (1) A hitelintézet ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.
--

44. A kontroll funkciót betöltő munkavállalók javadalmazásának megállapításakor törekedni kell arra, hogy az lehetővé tegye a megfelelően képzett és szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazását, továbbá arra, hogy a kontroll funkciót betöltő munkavállalók javadalmazásában az alapbér aránya legyen a meghatározó. A Felügyelet megfelelő gyakorlatnak tartja azt is, ha az ellenőrző funkciót betöltő személyek (ideértve a felügyelőbizottság tagjait is) számára az intézmény nem alkalmaz teljesítményjavadalmazást.

45. Amennyiben az intézmény a kontroll funkciót betöltő személyekre is alkalmaz teljesítményjavadalmazást, a kontroll funkciót betöltő munkavállalók javadalmazásának struktúráját úgy kell kialakítani, hogy az ne veszélyeztesse függetlenségüket, illetve ne teremtse konfliktust ellenőrzési, valamint az igazgatóság felé történő tanácsadási szerepükkel. (pl.: Nem ítéltető meg teljesítményjavadalmazás, ha külső ellenőrzés olyan problémát tárt fel, amit a belső ellenőrzésnek észlelnie kellett volna). Az intézmény a teljesítményjavadalmazás kifizetését kötheti ugyan az intézmény egészének teljesítményéhez (pl.: meghatározhatja, hogy veszteséges működés esetén a kontroll funkciókat ellátóknak sem fizet teljesítményjavadalmazást), de ebben az esetben a felügyelőbizottságnak, az igazgatóságnak és a javadalmazási bizottságnak fokozottan figyelnie kell az ebből származó esetleges érdekkonfliktusokra.

46. Javadalmazási bizottsággal rendelkező intézményeknél a kontroll funkciókat betöltő területeket irányító vezetők javadalmazásának megállapítását a javadalmazási bizottságnak figyelemmel kell kísérnie, illetve ahhoz ajánlásokat kell tennie.

47. Az intézménynek megfelelő módon kell kezelnie azokat az érdekkonfliktusokat, amelyek abból erednek, hogy a kontroll funkciót betöltő munkavállalók javadalmazására más üzleti területek teljesítménye hatással lehet. Ezt az érdekkonfliktust kiemelten kell kezelni abban az esetben, ha a kontroll funkciót betöltő terület munkavállalói más területen is tevékenykednek.

V.

Kockázatvállalás és javadalmazás kapcsolata

A/ Általános elvek

48. Az intézmény úgy alakítja ki a javadalmazási politikáját, hogy az abban alkalmazott elvek az intézmény hosszú távú stratégiájának és az intézmény kockázatviselő képességének megfelelően kerüljenek meghatározásra. A hosszú távú érdekeknek meg kell jelenniük az alabér és a teljesítményjavadalmazás arányának, a teljesítmény mérésének és a teljesítményjavadalmazás mértékének és kifizetési módjának meghatározásában.

49. Az intézménynek a javadalmazási politika kialakításakor a következő szempontokat kell figyelembe vennie:

- a javadalmazási politika legyen összehangolva az intézmény kockázatkezelési gyakorlatával,
- a javadalmazási politika ne ösztönözze túlzott kockázatvállalásra a munkavállalókat,
- a javadalmazási politika épüljön bele a pénzügyi tervezés folyamatába.

B/ Nyugdíj jellegű juttatások kezelése

Hpt. 69/D.§ (2) Ha a hitelintézet a nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályzattal rendelkezik, annak összhangban kell állnia a hitelintézet üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel. Ha a nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályzat alapján a vezető állású személy, munkavállaló részére teljesítményjavadalmazása részeként nem kötelező nyugdíjjuttatás jár, a hitelintézetnek a munkaviszony megszűnése után ötéves visszatartási időszak figyelembevételével kell kifizetnie ezen juttatásokat a 69/C. § (3) bekezdésében meghatározott eszközök formájában.

50. A javadalmazási politikába be kell építeni a nyugdíjjuttatásokra vonatkozó elveket is. A legfontosabb elv, hogy az intézménytől nyugdíjba vonuló személy olyan nyugdíjjuttatásban részesüljön, amely abban teszi érdekeltté, hogy az intézmény a nyugdíjba vonulását követően is hosszú távon is eredményesen működjön. Ennek két fő eszköze van. Az egyik, hogy a nyugdíjba vonuló személy nyugdíj céljából szolgáló juttatását az intézmény részvényeiben vagy más olyan eszközben teljesítik, amely megfelelően tükrözi az intézmény hitelminőségét. A másik eszköz az ötéves visszatartási időszak alkalmazása és a nyugdíj céljából szolgáló kifizetésnek az intézmény hosszú távú teljesítménymutatóihoz való kötése.

C/ Jogsabály vagy a Felügyelet által nem támogatott eljárások

51. A garantált teljesítményjavadalmazás formáját kizárólag az alkalmazás első évében lehet alkalmazni, és csak új munkaerő toborzásával, illetve felvételével összefüggésben. Minden egyéb esetben a teljesítményjavadalmazást előre meghatározott követelmények teljesüléséhez kell kötni. A garantált teljesítményjavadalmazás kifizethető készpénzben vagy bármely más eszközben. Garantált javadalmazásnak minősül a belépési bónusz is, így az csak az alkalmazás első évében fizethető.

52. A Hpt.-ben és a Bszt.-ben leírtaknak megfelelően a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt kell tükrözzék, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat. Az intézmény ennek megfelelően nem köthet olyan, a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó megállapodást, ahol a kifizetés a munkavállaló teljesítményétől független, vagy a munkavállaló tevékenysége, túlzott kockázatvállalása következtében az intézménynél keletkezett veszteség ellenére történne. Ez nem érinti mindazon végkielégítések kifizetését, amelyeket az intézmény a stratégiája változásából, összeolvadás, vállalatfelvásárlás következtében megszűnő szerződések kapcsán fizet ki a távozó munkavállalóinak. A munkaviszony megszűnése esetén történő kifizetésekre a javadalmazási politika külön előírásokat tartalmaz, ideértve az ezen kifizetések összegének meghatározását befolyásoló kritériumokat is.

53. Az intézmény vezető állású személye, munkavállalója nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazására vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölne. Az intézménynek a vezető állású személlyel, munkavállalóval kötött megállapodásban rögzített eszközökkel kell rendelkeznie arra, hogy – amennyiben tudomására jut –, ezeket az eseteket (pl.: harmadik féllel kötött fedezeti ügyletek, biztosítás vásárlása) megfelelően szankcionálni tudja. Az egyes munkavállalók nem köthetnek olyan szerződéseket vagy megállapodásokat az intézményen kívül, amely alkalmas a munkavállaló tevékenysége kapcsán felmerülő kockázatok mérséklésére vagy harmadik személyre való áthárításra. Az előzőek nem zárják ki, hogy a személyek vagy az érintett intézmények a kockázatvállalással kapcsolatos esetleges káreseményekre felelősségbiztosítást kössenek, és ezáltal mérsékeljék az intézmény egészére ható kockázat mértékét.

54. A teljesítményjavadalmazás és az alapbér elemei között nem lehet átfedés (pl.: hogy alacsonyabb teljesítményjavadalmazás esetén az intézmény emeli az alapbért). Kivételt képez ez alól az az egyszeri esetleges bérrendezés, amelyet a jogszabályokban és ezen ajánlásban foglaltaknak való megfelelés érdekében hajt végre az intézmény bizonyos munkavállalói tekintetében.

D/ A javadalmazási politikában meghatározott juttatásokra vonatkozó elvárások

55. Az intézménynek biztosítania kell, hogy olyan eljárásokkal rendelkezzen, amelyek megfelelő lehetőséget adnak a teljesítményjavadalmazás teljesítményekkel arányos, rugalmas kifizetésére. Ennek megfelelően a munkavállaló teljesítményjavadalmazása a teljesítményének függvényében akár nullára is csökkenhet. Az intézménynek megfelelő szintű alapbért kell biztosítania, amelyet a munkavállaló képzettségének, szakmai tudásának, tapasztalatának, a szektorban kifizetett bérekhez igazodóan kell kialakítani. Az intézménynek különösen arra kell figyelemmel lennie, hogy megfelelően rögzítse az alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát, valamint megfelelő teljesítménymérési rendszert alakítson ki.

Hpt. 69/C. § (1) A hitelintézetnek meg kell határoznia a teljes javadalmazáson belül az alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát. A hitelintézet belső szabályzatban rögzíti a teljes javadalmazáson belül az alapbér hányadát, amelynek olyan mértékűnek kell lennie, hogy rugalmas javadalmazási politika érvényesülhessen, és lehetőség legyen arra, hogy adott esetben a teljes javadalmazás kizárólag alapbérből álljon.

56. Az intézmény a teljesítményjavadalmazás alkalmazásával a munkavállalókat érdekeltté teszi az intézmény céljainak és érdekeinek megvalósításában, ugyanakkor lehetőséget teremt maga számára is a rugalmas bérigazdálkodás megvalósításához. A jól kialakított és megfelelően működő, teljesítményhez kötött javadalmazási struktúra helyes alkalmazása elősegíti a prudens működést és a kockázatok megfelelő kezelését.

57. Az intézmény a javadalmazási politikában meghatározza a teljesítményjavadalmazás és az alpbér arányára alkalmazott maximum értékeket, amelyeket rendszeres időközönként felülvizsgál. A javadalmazási politikában kell szabályozni azt is, hogy az eredetileg meghatározott jövedelemarányok hogyan változnak az intézmény által esetlegesen elszenvedett jelentős pénzügyi veszteségek hatására. A javadalmazási politikában meghatározott arányoktól való eltérés csak kivételes esetben alkalmazható. A kivétel vagy eltérés jóváhagyása az igazgatóság feladata, és arról a felügyelőbizottságot is tájékoztatni kell. Alapítványi formában működő hitelintézettel egyenértékű pénzügyi vállalkozás a vezető állású személye vagy munkavállalója számára kizárólag alpbérből álló javadalmazást is meghatározhat.

58. A teljes javadalmazás elemeinek és arányainak meghatározásakor az intézménynek a következő szempontokat kell figyelembe vennie:

- az intézmény által kialakított teljesítménymérési rendszer és a kockázatok utólagos figyelembevételének módszere,
- az intézmény által alkalmazott halasztott kifizetési, illetve visszatartási politika periódusainak hossza,
- az intézmény jogi struktúrája, tevékenységének jellege és működésének céljai,
- művelt üzletágak, vállalt kockázatok típusa,
- a munkavállalói csoportok összetétele,
- a munkavállalók személyzeti hierarchiában való elhelyezkedése, valamint az egyes pozíciókhoz rendelt kockázatvállalási szintek.

E/ A teljesítményjavadalmazással szembeni követelmények

Hpt. 69/C. § (2) Teljesítményjavadalmazásnál egyszerre kell értékelni az egyén - pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló -, az érintett szervezeti egység és a hitelintézet eredményét. A teljesítményértékelés alapja a hitelintézet hosszú távú teljesítménye, ezért az értékelésnek többéves időtávra kell kiterjednie, a teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet. A teljesítményjavadalmazásként szétosztható összeg meghatározásánál figyelembe kell venni a jelenlegi és jövőbeni kockázatokat, a tőke költségét és a szükséges likviditást.

59. A túlzott kockázatvállalás mérséklése érdekében az intézményeknek a teljesítményjavadalmazást a teljesítmény mérése és a felmerült kockázatok együttes értékelése alapján kell megállapítani. A kockázatvállalásra ösztönző bérelemeket a kockázatok megfelelő kezelésére ösztönző bérelemekkel kell ellensúlyozni. A teljesítményjavadalmazás összegének a vállalt kockázatok mértékével is összhangban kell lennie, és ezt az összhangot a teljesítmény- és kockázat mérési, a javadalmazás megállapítási, illetve a kifizetési fázisokban is meg kell valósítani.

60. Az intézmény belső szabályzatában meghatározza a teljesítményértékelés alapelveit és részleteit. A megfelelő teljesítményértékelés az intézményi, szervezeti egységekre vonatkozó és egyéni szintű célkitűzések, és a megvalósult eredmények összemérésével valósul meg, ahol az egyén teljesítményének az intézmény rövid és hosszú távú eredményére, illetve teljesítményére gyakorolt hatását is figyelembe kell venni.

61. Az egész intézmény teljesítménye és annak értékelése a vállalati stratégia megvalósulásának függvénye. A kiemelt személyek körében az egyéni teljesítmények értékelése és újraértékelése az elért eredmények, valamint a kockázati tényezők figyelembevételével történik, a teljesítménymérési időszakot követően közvetlenül és a halasztási időszak alatt, amely hosszabb, többéves periódust jelent. A hosszabb értékelési periódus lehetővé teszi, hogy az időközben felmerülő kockázatok is figyelembevételre kerüljenek a teljesítményértékelésben. A munkavállaló jövedelmének meghatározásakor az egyedi teljesítményt, az üzletág, valamint az intézmény egészének teljesítményét is figyelembe kell venni.

62. A teljesítmény- és kockázatmérés kritériumait úgy kell meghatározni, hogy azok alkalmazhatóak legyenek a munkavállaló egyedi tevékenységének és döntéseinek értékelésére. A kockázatmérés során az intézmény mennyiségi és minőségi követelményeket is alkalmazhat. A mennyiségi és minőségi tényezők arányának megállapítása során figyelembe kell venni, hogy míg a mennyiségi mutatók előre jól meghatározhatóak és kommunikálhatóak, addig a minőségi tényezők általában szubjektív döntéseken alapulnak és kevésbé transzparensnek. A kockázat mérése során mérlegen belüli és mérlegen kívüli kockázatokat is figyelembe kell venni, amelyhez a belső tőkekövetelmény számítási folyamat (a továbbiakban: ICAAP) eredményeit is fel kell használni. Az intézményeknek ki kell térniük a kockázatmérés elveire a nehezen mérhető kockázatok pl.: reputációs-, operációs kockázatok kapcsán is. Az intézménynek minden lényeges kockázatot megfelelően azonosítania kell, ehhez az ICAAP értékelése során alkalmazott módszereket alkalmazhatja. A belső tőkemegfelelés értékelése során alkalmazott számításoknak transzparensnek kell lenniük, valamint az intézménynek a szervezeti egységek, továbbá az egyes kockázatok szintjén történő alkalmazásának módszerét be kell tudni mutatni. A kiemelt személyi kör javadalmazásának meghatározásához a Felügyelet megfelelő mutatóknak tartja a tőkére vetített kockázattal korrigált eredményt (RAROC), a kockázattal korrigált tőkére vetített eredményt (RORAC), a kockázattal korrigált tőkére vetített kockázattal korrigált eredményt (RARORAC), a gazdasági profitot, a belső gazdasági tőkeszükségletet, az eredményhez való nettó gazdasági hozzájárulást, a kockázattal korrigált forrásköltséget vagy a valós értékelés esetén alkalmazott gazdasági korrekciókat.

63. A teljesítményértékelés során a mennyiségi és minőségi követelmények megfelelő arányát az értékelt munkavállaló tevékenysége és felelősségi körének függvényében kell meghatározni. A mennyiségi és minőségi követelmények arányára alkalmazott elveket az intézmény dokumentálja és minden munkavállaló szintjén meghatározza. A mennyiségi követelmények hosszabb időszakot kell figyelembe venni, amely időszak alatt már megállapítható a munkavállaló tevékenységének tényleges hatása az intézmény működésére.

64. A munkavállaló teljesítményének értékelése során minőségi tényezőket is célszerű figyelembe venni. Ilyen tényezők lehetnek pl.: ügyfél_elégedettség, kreativitás, vezetői képességek, motiváció, kapcsolattartó képesség stb. Amennyiben a minőségi elvárások jelentős mértékben nem teljesültek, akkor annak meg kell jelennie a teljesítményjavadalmazás

csökkenésében akkor is, ha a mennyiségi elvárásokat egyébként az érintett személy teljesítette.

F/ A kifizethető javadalmazás meghatározása (award process)

65. Az értékelési periódus letelte után az intézmény a javadalmazási politikában meghatározott elvek mentén határozza meg a vezető állású személy és munkavállaló részére kifizethető teljesítményjavadalmazás mértékét. A teljesítményjavadalmazásnak az intézmény egészére vonatkozó összegének meghatározása történhet felülről lefelé (amikor az intézmény előre meghatározza a teljes szétsztható összeget és ez kerül a további lépésekben lebontásra szervezeti egység és egyedi szintre) vagy alulról felfelé (amely során az egyedi teljesítményjavadalmazások összegeként kerül megállapításra az intézmény egészére kiosztható összeg). A teljes összeg egyes szervezeti egységek, valamint az egyes vezető állású személyek és munkavállalók közötti felosztásának elveit a teljesítményértékeléssel összhangban alakítja ki az intézmény.

66. Amennyiben az intézmény a felülről lefelé elvet alkalmazza, akkor az összeg nagyságának meghatározásakor először intézményi szinten kell vizsgálni, hogy a teljesítmény összhangban van-e az intézmény céljaival, kockázataival. Az alulról felfelé módszernél először az egyedi teljesítményt kell értékelni majd azt kivetíteni szervezeti egység és intézményi szintre. Az intézmény a két módszer kombinációját is alkalmazhatja, de megfelelő egyensúlyi helyzetet kell teremtenie a módszerek között. Az alkalmazott módszereket megfelelően dokumentálni kell.

67. A javadalmazás kiszámításának alapjául vett teljesítménymutatóknak tartósan fennálló és valós eredményeken kell alapulnia. Ehhez megfelelő számviteli és értékelési módszereket kell alkalmazni. A teljesítményjavadalmazáshoz rendelkezésre álló keret felosztásához előre meghatározott képlet vagy egyedi döntések sora is felhasználható. Minden esetben szükséges a dokumentáltság és a transzparencia biztosítása. A Kormányrendelet 7.§ (5), illetve a 8.§ (2) bekezdésében említett független szakértő lehet az intézmény éves könyvvizsgálatát végző auditor, vagy más olyan könyvvizsgáló vagy pénzügyi elemző, amely nem áll szoros kapcsolatban az intézménnyel.

68. Az intézmény a teljesítmény, valamint a kockázatok közötti összefüggések vizsgálatakor minden fennálló, illetve jövőben valószínűsíthető kockázatot értékel. A teljesítményjavadalmazáshoz rendelkezésre álló keret meghatározásakor alkalmazott kritériumokat egy előzetes kockázati értékeléssel is ki kell egészíteni, amelynek célja, hogy az intézmény ne csak azt vizsgálja meg, hogy a teljesítmény mérésére szolgáló mutatók értékei megfelelően teljesültek-e, hanem azt is, hogy az intézmény kockázatai nem növekedtek-e meg olyan mértékben, ami egy jövőben bekövetkező esemény esetében veszélyeztetheti az intézmény szolvens és prudens működését. A kockázatok felméréséhez az intézmény által a hitelezési, működési és piaci kockázatok tőkekövetelményének számításához alkalmazott belső módszerek is felhasználhatóak.

69. Az intézmény javadalmazási politikája határozza meg, hogy a felmerült kockázatokat az intézmény hogyan veszi figyelembe a teljesítményjavadalmazáshoz rendelkezésre álló keret meghatározásakor. A kockázatokkal való korrigáláshoz a Felügyelet az intézmény számára az értékelés során a következő mennyiségi tényezőket ajánlja figyelembe venni:

- a tevékenységek tőkeköltsége,
- szükséges likviditás biztosításának költségei,

- indirekt likviditási költség (lejáratí összhang eltérésekből, pótlólagos forrásbevonásból származó költségek).

70. Az intézmény a teljesítményjavalmazáshoz rendelkezésre álló keret meghatározásához és annak egyénekre való leosztásakor olyan mennyiségi kockázat- és teljesítménymérő mutatókat is alkalmazhat, mint például a gazdasági tőkeszámítás, a kockázattal súlyozott eszközökre vagy az allokált tőkére vetített jövedelem.

71. Az intézmény a teljesítményjavalmazáshoz rendelkezésre álló keret meghatározásához és annak egyénekre való leosztásakor a felmerült kockázatokkal való korrigáláshoz minőségi tényezőket is figyelembe vehet.

G/ Kifizetésre alkalmazandó elvárások

Hpt. 69/C. § (5) A teljesítményjavalmazás legalább negyven százalékát - a belső szabályzatban meghatározott küszöbértéknél magasabb összegű teljesítményjavalmazás esetén legalább hatvan százalékát - halasztva, az üzleti tevékenység természetétől, kockázataitól és az adott vezető állású személy, munkavállaló tevékenységeitől függően három évnél rövidebb időtartamú munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnésekor, egyébként három-öt éves időszak alatt kell kifizetni.

72. A teljesítményjavalmazás megvalósulhat azonnali kifizetéssel és halasztott módon. A halasztás üteme kulcselem abban, hogy a teljesítményjavalmazás során a kockázatok minél hatékonyabban figyelembevételre kerülhessenek. A halasztás teszi lehetővé, hogy az időközben felmerülő kockázatokat, illetve bekövetkezett eseményeket utólagosan értékelni lehessen és a kifizethető jövedelem meghatározásában figyelembe lehessen venni. A halasztott kifizetés hatását több tényező együttesen határozza meg:

- a halasztás időtartama,
- a halasztottan kifizetendő teljesítményjavalmazás aránya a teljes teljesítményjavalmazáshoz,
- a halasztottan kifizetendő teljesítményjavalmazási részletek kifizetési gyakorisága,
- az értékelés és az első kifizetés között eltelt időtartam hossza,
- a halasztottan kifizetendő teljesítményjavalmazás formája.

Az intézmény a fenti tényezőket együttesen vagy eltérő összetételben is alkalmazhatja és azok hatását mindig összességükben kell értékelni.

73. A halasztás időtartamára vonatkozóan a jogszabályok 3-5 év közötti időtartamot írnak elő. A Felügyelet ajánlja, hogy a halasztás időtartama annál hosszabb legyen, minél nagyobb hatást gyakorol az érintett munkavállaló tevékenysége az intézmény kockázatvállalására, illetve attól függjön, hogy milyen feladatokat és milyen felelősségi körben lát el. A halasztás időtartamának kezdő időpontja a teljesítményjavalmazás azonnal kifizethető részének teljesítése, végső időpontja a halasztott teljesítményjavalmazás utolsó részletének teljesítése.

74. A halasztottan kifizetendő teljesítményjavalmazás minimum arányát a teljes teljesítményjavalmazás 40 vagy 60%-ában kell meghatározni, attól függően, hogy az érintett munkavállaló tevékenysége az intézmény kockázatvállalására milyen hatást gyakorol, illetve hogy milyen nagyságú a halasztottan kifizetendő teljesítményjavalmazás összege.

Minél magasabb a vezetői szint, az intézmény kockázatvállalási képességére való ráhatás és a felelősség, annál magasabbnak kell lennie a halasztott rész arányának.

75. Ajánlott, hogy a kifizetés időzítése ne legyen gyakoribb az éves periódusnál, igazodjon a halasztás időtartamához, és az első részlet esedékessége a halasztás első évének vége legyen. Az értékelés és az első halasztott kifizetés között eltelt időtartam hossza minimum 12 hónap legyen. A javadalmazási politika tartalmazhat a teljesítményjavadalmazás halasztva juttatott készpénz kifizetésű elemeinek inflációs indexálására vonatkozó különös szabályokat.

H/ Teljesítményjavadalmazás kifizetésének formái

76. A teljesítményjavadalmazás kifizetése történhet pénzben, illetve egyéb eszközben. Az egyéb eszközökben való kifizetés célja, hogy az intézmény a vezető állású személy, illetve munkavállaló számára a tulajdonosokhoz hasonló ösztönzőket teremtsen, amelyek központjában a hosszú távú célok, az intézmény tartós vagyonnövekedése áll.

Egyéb eszközök közé sorolhatók:

- az érintett hitelintézet részvényei vagy tulajdoni részesedései az érintett hitelintézet jogi formájától függően és abból eredő sajátosságainak figyelembevételével, illetve a szabályozott piacra be nem vezetett hitelintézet esetében részvényhez kötött eszközök (pl.: részvényár növekedésére vonatkozó jogok, szintetikus részvények) vagy azokkal egyenértékű harmadik fél által értékelt, nem készpénz alapú eszközök, és
- adott esetben a Hpt. 5. számú melléklet 14. a) pontja vagy a Bszt. 2. sz. melléklet 13. a) pontja szerinti más – a hitelintézet jogi formáját és abból eredő sajátosságait figyelembevevő – eszközök (az alapvető tőkébe beszámítható vegyes tulajdonságú befizetett jegyzett tőke vagy alapvető kölcsöntőke), amelyek folyamatosan tükrözik a hitelintézet külső minősítését – amennyiben ilyennel rendelkezik – , tőkemegfelelési és likviditási helyzetét, valamint kitettségeinek minőségét azzal, hogy ezekre az eszközökre a visszatartási politika megfelelően vonatkozik.

77. Amennyiben az intézmény a teljesítményjavadalmazás részeként a részvényt, illetve egyéb eszközt nem adja át a vezető állású személynek, munkavállalónak, hanem arra opciós vételi jogot vagy egyéb, az eszköz értékéhez kapcsolódó kifizetési jogot biztosít, akkor a teljesítményjavadalmazáson belüli, legalább 50 százalékos arány számítása során az opcióban szereplő lehívási érték és a lehívás időpontjára prognosztizált piaci érték különbségét kell figyelembe venni. Az értékelés során a számviteli szabályokkal összhangban kell eljárni. Nemzetközi pénzügyi beszámolót is készítő intézmények az egyéb eszközök értékelésénél az Európai Unió által elfogadott, a részvény-alapú kifizetésekre vonatkozó, IFRS 2 Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standard szerinti értékelést is alapul vehetik. Az egyéb eszközökben történő javadalmazási követelményeknek való megfelelést részben vagy teljesen a 75. pont szerint az anyavállalat által alkalmazott egyéb eszközökkel teljesítő intézmények – az 50%-os arány számításánál – ezen eszközöknek az anyavállalat könyveiben szereplő értékét is alapul vehetik.

78. Amennyiben a teljesítményjavadalmazásra nem készpénz formájában kerül sor, az ilyen módon átadott eszközöket értékelni kell a teljesítménymérési időszakot követően a teljesítményértékelés napján, és ennek alapján kell meghatározni az instrumentumok

darabszámát, amely megfelel a nem készpénzben javadalmazott összegnek. Ez az érték lesz a mérvadó a halasztási időszak alatt, és annak végén végrehajtandó utólagos kockázati teljesítmény újraértékelést követően – az utólag mért/felismert kockázatok miatt – az instrumentumok darabszámának esetleges csökkentésénél. Az olyan eszköz esetén, ahol nem áll rendelkezésre piaci ár, az értékelést független harmadik félnek kell végeznie. A harmadik félnek az értékelést el kell végeznie a teljesítményjavadalmazás értékelésekor és megítélésekor, a halasztási időszak során a jogosultságszerzésekör és a visszatartási időszak végén. Ha a teljesítményjavadalmazás részvény vagy kamatozó eszköz formájában történt meg, akkor a vezető állású személy, illetve munkavállaló a halasztás időtartama alatt a halasztott részre vonatkozó jogosultság szerzést megelőzően osztalékra vagy kamatra nem jogosult.

79. A teljesítményjavadalmazás esetében a részvényben és egyéb eszközben való juttatásra vonatkozó, a Hpt. 69/C. § (3) bekezdésében, valamint a Bszt. 4. számú mellékletének 9. pontjában foglaltakban meghatározott 50 százalékos arányt mind az azonnali, mind a halasztott kifizetések esetében teljesíteni kell.

I/ Visszatartási politika

80. Az intézmény a javadalmazási politikán belül kialakít egy külön visszatartási politikát, amelyben meghatározza, hogy a vezető állású személyek és munkavállalók részére juttatott eszközöket az egyes személyek milyen időtartamon túl idegeníthetik csak el. Az egyes vezetői szintekre eltérő visszatartási periódusokat alakít ki. A visszatartás hosszának megállapításakor vizsgálni kell, hogy az érintett munkavállaló tevékenysége az intézmény kockázatvállalására milyen hatást gyakorol, és milyen időtávban jelentkezhetnek a tevékenységével összefüggő kockázatok

J/ Az egyes eszközök arányának megállapítására vonatkozó elvek

Hpt. 69/C. § (4) Amennyiben a hitelintézet pénzügyi teljesítménye a belső szabályzatban meghatározottak szerinti mértékben azért romlik, mert az adott vezető állású személy, munkavállaló túlzott kockázatot vállalt, a vezető állású személy, munkavállaló kifizetendő teljesítményjavadalmazását csökkenteni kell.

(5) A teljesítményjavadalmazás legalább negyven százalékát - a belső szabályzatban meghatározott küszöbértéknél magasabb összegű teljesítményjavadalmazás esetén legalább hatvan százalékát - halasztva, az üzleti tevékenység természetétől, kockázataitól és az adott vezető állású személy, munkavállaló tevékenységeitől függően három évnél rövidebb időtartamú munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnésekor, egyébként három-öt éves időszak alatt kell kifizetni.

(6) A teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy a hitelintézet nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét, és kifizetésekor a hitelintézet nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a javadalmazási politika elveinek teljesülésével.

K/ A kockázatok utólagos figyelembevétele a teljesítményjavadalmazás esetében

81. Az intézménynek a teljesítményjavadalmazás összegének megállapítását és az azonnali rész kifizetését követően a halasztás fennálló időtartama alatt is mérlegelnie kell a vezető állású személy és munkavállaló tevékenységével összefüggő, időközben bekövetkező

hatásokat, és azok függvényében a halasztott módon kifizetésre kerülő javadalmazás összegét szükség esetén módosítani kell. Ez az utólagos újraértékelés teszi teljessé a javadalmazás során a kockázatok figyelembevételével történő korrigálást. Az utólagos újraértékelés a kockázatomérés azon formája, amelyen keresztül az intézmény módosíthatja a munkavállalók javadalmazásának mértékét elvonáson (malus) vagy visszafizetésre vonatkozó megállapodásokon keresztül. Az utólagos értékelésnek minden esetben teljesítményalapúnak kell lennie. Az intézménynek különösen azokban az esetekben kell csökkentenie a halasztott részt, ha:

- egyértelműen megállapítható a vezető állású személy vagy munkavállaló nem megfelelő magatartása vagy hibája,
- az intézmény vagy az adott szervezeti egység, üzletág pénzügyi teljesítménye jelentősen visszaesett,
- az adott területen súlyos hibák, visszaélések vagy hiányosságok kerültek feltárára,
- jelentős változás következett be az intézmény tőkeellátottságában.

82. A Felügyelet nem támogatja azt az eljárást, amely szerint, ha az intézmény vagy az adott szervezeti egység teljesítménye jelentősen javul, akkor a halasztott módon kifizetendő résznél a javulástól függő mértékben növelnék a kifizetésre kerülő összeget vagy a teljesítménymérési időszakot követően megállapított eszközök vagy „kvázi” eszközök darabszámát, mert ez a nagyobb teljesítmény érdekében túlzott kockázatvállalásra ösztönözhetne. A halasztott készpénzkifizetés értékmegőrzése céljából alkalmazott inflációs korrekció alkalmazása azonban elfogadható.

83. Az utólagos teljesítményértékelés során az intézmény nem támaszkodhat kizárólag a részvények árfolyamának a változására, hanem egyéb tényezőket is figyelembe kell vennie.

VI.

A javadalmazási politika közzététele

A befektetési vállalkozás kockázatvállalására és kockázatkezelésére vonatkozó információk nyilvánosságra hozataláról szóló 164/2008. (VI. 27.) Korm. rendelet

6/A. § (2) A nyilvánosságra hozatalnak ki kell terjednie

a) javadalmazási politika meghatározásához használt döntéshozói folyamatra vonatkozó információkra,

b) a teljesítmény és a teljesítményjavadalmazás kapcsolatára vonatkozó információkra,

c) a javadalmazási rendszer legfontosabb meghatározó jellemzőire, beleértve a teljesítmény-mérésére és a kapcsolódó kockázat megállapítására vonatkozó követelményekre, a halasztási politikára, a javadalmazási jogosultságokra vonatkozó információkra,

d) a teljesítménnyel kapcsolatos ismérvekre, amelyeken a részvényekre, a javadalmazás változó részére és az opciókra való jogosultság alapul,

e) a teljesítményjavadalmazás és bármely más nem készpénzben kapott juttatás jellemzőire és feltételrendszerére vonatkozó információkra,

f) a javadalmazásra vonatkozó - üzleti egységekre lebontott - összesített információkra,

g) összesített információkra a javadalmazásról a vezető állású személyekre és a Bszt. 4. melléklet 2. pont szerinti belső szabályzatban meghatározott, a kockázatvállalásra lényeges hatást gyakorló személyekre lebontva, amelyben szerepel:

ga) az adott üzleti évre vonatkozó javadalmazás összege állandó és teljesítményjavadalmazás szerinti bontásban, valamint a javadalmazásban részesülők száma,

gb) a teljesítményjavalmazás összege és formája készpénz, részvények, részvényhez kötött eszközök és egyéb kategóriák szerinti bontásban,
gc) az üzleti év során kötött új munkaszerződésekhez kapcsolódó kifizetések és végkielégítések száma, a legmagasabb végkielégítésre kifizetett összeg, valamint az ezekkel érintettek száma,
gd) a ki nem fizetett, halasztott javalmazás összege, megszerzett jogosultság és meg nem szerzett jogosultság szerinti bontásban,
ge) az üzleti évben odaítélt halasztott javalmazás kifizetett és teljesítménnyel korrigált összege.

84. Az intézmény biztosítja a megfelelő szintű átláthatóságot a javalmazási politika és az ahhoz kapcsolódó kockázatok esetében is. A javalmazási politika előírásait hozzáférhetővé teszi valamennyi érdekelt fél számára, belső körben a vezetők, munkavállalók, tulajdonosok és a nyilvánosság számára egyaránt. A közzététel során az intézmény részletes információkat közöl a javalmazási politikáról, a javalmazási gyakorlatról, valamint azon munkavállalók javalmazásáról, akiknek tevékenysége lényeges hatás gyakorol az intézmény kockázatvállalására.

85. A javalmazási politikáról nyilvánosságra hozott információknak az intézmény által nyilvánosságra hozott egyéb információkkal konzisztensnek kell lenniük. Az intézmény a közzétételeket megjelentetheti az intézmény honlapján vagy egyéb nyilvánosan hozzáférhető felületen. Az arányosság elve a javalmazási politika közzététele során is alkalmazható.

VII. Záró rendelkezések

86. Az ajánlás a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletéről szóló 2010. évi CLVIII. törvény 21. § c) pontja szerint kiadott jogi eszköz, amely ismerteti a Felügyelet jogalkalmazási gyakorlatának alapjait.

87. Az ajánlás az intézményekre nézve kötelező erővel nem rendelkezik, de az annak való megfelelést a Felügyelet a jogszabályi előírások betartásának ellenőrzése keretében értékeli.

88. A Felügyelet felhívja a figyelmet arra, hogy az intézmény az ajánlás tartalmát szabályzatai részévé teheti. Ebben az esetben az intézmény jogosult feltüntetni, hogy a szabályzatában foglaltak megfelelnek a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete elnöke által kiadott vonatkozó ajánlásnak.

89. A Felügyelet az ajánlás alkalmazását a kapcsolódó jogszabályi háttér hatálybalépésével összhangban várja el a felügyelt intézményektől. Amennyiben az ajánlás megjelenésének időpontjában az intézmény javalmazási politikájának rendelkezései nincsenek összhangban az ajánlásban foglaltakkal, akkor a Felügyelet elvárja, hogy az intézmény a legfelsőbb szerve következő rendes vagy rendkívüli ülésén az intézmény belső szabályzatait oly módon módosítsa, hogy azok már megfeleljenek az ajánlásban megfogalmazott elvárásoknak.

90. Az ajánlás alapjául szolgáló jogszabályi rendelkezéseket a melléklet tartalmazza.

1. számú melléklet: Jogszabályi háttér

1996. évi CXII. törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról

13/D. § (1) A hitelintézetnek és a pénzforgalmi intézménynek a mérete, az általa végzett pénzügyi, kiegészítő pénzügyi szolgáltatási tevékenysége jellege, nagyságrendje és összetettsége arányában megbízható irányítási rendszerrel kell rendelkeznie, amelynek keretén belül köteles

e) a hitelintézet a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító, a 69/B-69/E. §-ban meghatározott elveknek megfelelő javadalmazási politikát és gyakorlatot megvalósítani.

Javadalmazási politika

69/B. § (1) A hitelintézet méretének, belső szervezete és tevékenysége jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben belső szabályzatban meghatározott javadalmazási politikával rendelkezik.

(2) A javadalmazási politika hatálya a hitelintézet vezető állású személyeire, valamint a belső szabályzatban meghatározott kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalókra és az előzőekkel azonos javadalmazási kategóriába tartozó azon munkavállalókra terjed ki, akik tevékenysége lényeges hatást gyakorol a hitelintézet kockázatvállalására.

(3) A javadalmazási politikának összhangban kell állnia a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elő kell segítenie annak alkalmazását, és nem ösztönözhet a hitelintézet kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A javadalmazási politikának a hitelintézet üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban kell állnia, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket kell tartalmaznia.

(4) A javadalmazási politikára vonatkozó szabályokat minden olyan vállalkozás tekintetében alkalmazni kell, amelyekre az összevont alapú felügyelet a hitelintézettel együttesen kiterjed.

(5) A javadalmazási politika elveit az igazgatóság fogadja el és vizsgálja felül, a felügyelőbizottság felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a hitelintézet belső ellenőrzése vizsgál felül.

(6) A mérlegfőösszege tekintetében legalább öt százalék piaci részesedéssel rendelkező hitelintézetek javadalmazási bizottságot állítanak fel, amely felügyeli a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezető javadalmazását, valamint előkészíti a javadalmazásra vonatkozó döntéseket a részvényesek, a befektetők és a hitelintézetben érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeinek figyelembevételével.

(7) A javadalmazási bizottság elnöke és tagjai az igazgatóság olyan tagjai közül kerülnek ki, akik az érintett hitelintézetben nem látják el szervezeti egység vezetését. Ha a hitelintézet igazgatóságában nincs legalább három olyan igazgatósági tag, aki nem látja el szervezeti egység vezetését, akkor a javadalmazási bizottságban a felügyelő bizottság független tagjai is részt vehetnek.

69/C. § (1) A hitelintézetnek meg kell határoznia a teljes javadalmazáson belül az alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát. A hitelintézet belső szabályzatban rögzíti a teljes javadalmazáson belül az alapbér hányadát, amelynek olyan mértékűnek kell lennie,

hogy rugalmas javadalmazási politika érvényesülhessen, és lehetőség legyen arra, hogy adott esetben a teljes javadalmazás kizárólag alapbérből álljon.

(2) Teljesítményjavadalmazásnál egyszerre kell értékelni az egyén - pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló -, az érintett szervezeti egység és a hitelintézet eredményét. A teljesítményértékelés alapja a hitelintézet hosszú távú teljesítménye, ezért az értékelésnek többéves időtávra kell kiterjednie, a teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet. A teljesítményjavadalmazásként szétosztható összeg meghatározásánál figyelembe kell venni a jelenlegi és jövőbeni kockázatokat, a tőke költségét és a szükséges likviditást.

(3) A teljesítményjavadalmazás legalább ötven százaléka jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a következőkből áll:

a) az érintett hitelintézet részvényei vagy tulajdoni részesedései az érintett hitelintézet jogi formájától függően és abból eredő sajátosságainak figyelembevételével, illetve a szabályozott piacra be nem vezetett hitelintézet esetében részvényhez kötött eszközök vagy azokkal egyenértékű nem készpénz alapú eszközök, és

b) adott esetben az *5. számú melléklet* 14. a) pontja szerinti más - a hitelintézet jogi formáját és abból eredő sajátosságait figyelembevevő - eszközök, amelyek folyamatosan tükrözik a hitelintézet kitétségeinek minőségét azzal, hogy ezekre az eszközökre a visszatartási politika megfelelően vonatkozik.

(4) Amennyiben a hitelintézet pénzügyi teljesítménye a belső szabályzatban meghatározottak szerinti mértékben azért romlik, mert az adott vezető állású személy, munkavállaló túlzott kockázatot vállalt, a vezető állású személy, munkavállaló kifizetendő teljesítményjavadalmazását csökkenteni kell.

(5) A teljesítményjavadalmazás legalább negyven százalékát - a belső szabályzatban meghatározott küszöbértéknél magasabb összegű teljesítményjavadalmazás esetén legalább hatvan százalékát - halasztva, az üzleti tevékenység természetétől, kockázataitól és az adott vezető állású személy, munkavállaló tevékenységeitől függően három évnél rövidebb időtartamú munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnésekor, egyébként három-öt éves időszak alatt kell kifizetni.

(6) A teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy a hitelintézet nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét, és kifizetéskor a hitelintézet nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a javadalmazási politika elveinek teljesülésével.

69/D. § (1) A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.

(2) Ha a hitelintézet a nyugdíjpolitikára vonatkozó szabállyal rendelkezik, annak összhangban kell állnia a hitelintézet üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel. Ha a nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályzat alapján a vezető állású személy, munkavállaló részére teljesítményjavadalmazása részeként nem kötelező nyugdíjjuttatás jár, a hitelintézetnek a munkaviszony megszűnése után ötéves visszatartási időszak figyelembevételével kell kifizetnie ezen juttatásokat a 69/C. § (3) bekezdésében meghatározott eszközök formájában.

69/E. § (1) A hitelintézet ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

(2) A hitelintézet vezető állású személye, munkavállalója nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazására vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné.

2. számú melléklet az 1996. évi CXII. törvényhez

III. Egyéb meghatározások

64. *Javadalmazás*: a hitelintézet által a vezető állású személy, munkavállaló részére minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatás.

234/2007. (IX. 4.) Korm. rendelet

a hitelintézetek nyilvánosságra hozatali követelményének teljesítéséről

Javadalmazási politika

3/A. § (1) A hitelintézetnek legalább évente nyilvánosságra kell hoznia a Hpt. 69/B. § (2) bekezdéssel érintett személyekre vonatkozóan a javadalmazási politikáját.

(2) A nyilvánosságra hozatalnak ki kell terjednie

a) a javadalmazási politika meghatározásához használt döntéshozói folyamatra vonatkozó információkra,

b) a teljesítmény és a teljesítményjavadalmazás kapcsolatára vonatkozó információkra,

c) a javadalmazási rendszer legfontosabb meghatározó jellemzőire, beleértve a teljesítmény-mérésére és a kapcsolódó kockázat megállapítására vonatkozó követelményekre, a halasztási politikára, a javadalmazási jogosultságokra vonatkozó információkra,

d) a teljesítménnyel kapcsolatos ismérvekre, amelyeken a részvényekre, a javadalmazás változó részére és az opciókra való jogosultság alapul,

e) a teljesítményjavadalmazás és bármely más nem készpénzben kapott juttatás jellemzőire és feltételrendszerére vonatkozó információkra,

f) a javadalmazásra vonatkozó - üzleti egységekre lebontott - összesített információkra,

g) összesített információkra a javadalmazásról a vezető állású személyekre és a Hpt. 69/B. § (2) bekezdés szerinti belső szabályzatban meghatározott, a kockázatvállalásra lényeges hatást gyakorló személyekre lebontva, amelyben szerepel:

ga) az adott üzleti évre vonatkozó javadalmazás összege állandó és teljesítményjavadalmazás szerinti bontásban, valamint a javadalmazásban részesülők száma,

gb) a teljesítményjavadalmazás összege és formája készpénz, részvények, részvényhez kötött eszközök és egyéb kategóriák szerinti bontásban,

gc) az üzleti év során kötött új munkaszerződésekhez kapcsolódó kifizetések és végkielégítések száma, a legmagasabb végkielégítésre kifizetett összeg, valamint az ezekkel érintettek száma,

gd) a ki nem fizetett, halasztott javadalmazás összege, megszerzett jogosultság és meg nem szerzett jogosultság szerinti bontásban,

ge) az üzleti évben odaítélt halasztott javadalmazás kifizetett és teljesítménnyel korigált összege.

2007. évi CXXXVIII. törvény

a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdéi szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól

4. § (2) E törvény és az e törvény felhatalmazása alapján kiadott jogszabályokban

82. *javadalmazás*: a befektetési vállalkozás által a vezető állású személy, munkavállaló részére minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatás,

4. melléklet a 2007. évi CXXXVIII. törvényhez

Javadalmazási politika

1. A befektetési vállalkozás méretének, belső szervezete és tevékenysége jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben belső szabályzatban meghatározott javadalmazási politikával rendelkezik.

2. A javadalmazási politika hatálya a befektetési vállalkozás vezető állású személyeire, valamint a belső szabályzatban meghatározott kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalókra és az előzőekkel azonos javadalmazási kategóriába tartozó azon munkavállalókra terjed ki, akik tevékenysége lényeges hatást gyakorol a befektetési vállalkozás kockázatvállalására.

3. A javadalmazási politikának összhangban kell állnia a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elő kell segítenie annak alkalmazását, és nem ösztönözhet a befektetési vállalkozás kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A javadalmazási politikának a befektetési vállalkozás üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban kell állnia, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket kell tartalmaznia.

4. A javadalmazási politikára vonatkozó szabályokat minden olyan vállalkozás tekintetében alkalmazni kell, amelyekre az összevont alapú felügyelet a befektetési vállalkozással együttesen kiterjed.

5. A javadalmazási politika elveit az igazgatóság fogadja el és vizsgálja felül, a felügyelőbizottság felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a befektetési vállalkozás belső ellenőrzése vizsgál felül.

6. Ha a befektetési vállalkozásnak a tárgyévet megelőző évi mérlegfőösszege meghaladja a kétszázmilliárd forintot, akkor javadalmazási bizottságot állít fel, amely felügyeli a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezető javadalmazását, valamint előkészíti a javadalmazásra vonatkozó döntéseket a részvényesek, a befektetők és a befektetési vállalkozásban érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeinek figyelembevételével. A javadalmazási bizottság elnöke és tagjai az igazgatóság olyan tagjai közül kerülnek ki, akik az érintett befektetési vállalkozásban nem látják el szervezeti egység vezetését. Ha a befektetési vállalkozás igazgatóságában nincs legalább három olyan igazgatósági tag, aki nem látja el szervezeti egység vezetését, akkor a javadalmazási bizottságban a felügyelő bizottság független tagjai is részt vehetnek.

7. A befektetési vállalkozásnak meg kell határoznia a teljes javadalmazáson belül az alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát. A befektetési vállalkozás belső szabályzatban rögzíti a teljes javadalmazáson belül az alapbér hányadát, amelynek olyan mértékűnek kell lennie, hogy rugalmas javadalmazási politika érvényesülhessen, és lehetőség legyen arra, hogy adott esetben a teljes javadalmazás kizárólag alapbérből álljon.

8. Teljesítményjavadalmazásnál egyszerre kell értékelni az egyén - pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló -, az érintett szervezeti egység és a befektetési vállalkozás eredményét. A teljesítményértékelés alapja a befektetési vállalkozás hosszú távú teljesítménye, ezért az értékelésnek többéves időtávra kell kiterjednie, a teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet. A teljesítményjavadalmazásként szétosztható összeg meghatározásánál figyelembe kell venni a jelenlegi és jövőbeni kockázatokat, a tőke költségét és a szükséges likviditást.

9. A teljesítményjavadalmazás legalább 50%-a jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a következőkből áll:

a) az érintett befektetési vállalkozás részvényei vagy tulajdoni részesedései az érintett befektetési vállalkozás jogi formájától függően és abból eredő sajátosságainak figyelembevételével, illetve a szabályozott piacra be nem vezetett befektetési vállalkozás esetében részvényhez kötött eszközök vagy azokkal egyenértékű nem készpénz alapú eszközök, és

b) adott esetben a 2. számú melléklet 13. a) pontja szerinti más - a befektetési vállalkozás jogi formáját és abból eredő sajátosságait figyelembevevő - eszközök, amelyek folyamatosan tükrözik a befektetési vállalkozás kitettségeinek minőségét azzal, hogy ezekre az eszközökre a visszatartási politika megfelelően vonatkozik.

10. Amennyiben a befektetési vállalkozás pénzügyi teljesítménye a belső szabályzatban meghatározottak szerinti mértékben azért romlik, mert az adott vezető állású személy, munkavállaló túlzott kockázatot vállalt, a vezető állású személy, munkavállaló kifizetendő teljesítményjavaldalmazását csökkenteni kell.

11. A teljesítményjavaldalmazás legalább 40%-át - a belső szabályzatban meghatározott küszöbértéknél magasabb összegű teljesítményjavaldalmazás esetén legalább 60%-át - halasztva, az üzleti tevékenység természetétől, kockázataitól és az adott vezető állású személy, munkavállaló tevékenységeitől függően 3 évnél rövidebb időtartamú munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnésekor, egyébként 3-5 éves időszak alatt kell kifizetni.

12. A teljesítményjavaldalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy a befektetési vállalkozás nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét, és kifizetéskor a befektetési vállalkozás nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a javaldalmazási politika elveinek teljesülésével.

13. A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.

14. Ha a befektetési vállalkozás a nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályzattal rendelkezik, annak összhangban kell állnia a befektetési vállalkozás üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel. Ha a nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályzat alapján a vezető állású személy, munkavállaló részére teljesítményjavaldalmazása részeként nem kötelező nyugdíjuttatás jár, a befektetési vállalkozásnak a munkaviszony megszűnése után ötéves visszatartási időszak figyelembevételével kell kifizetnie ezen juttatásokat a 9. pontban meghatározott eszközök formájában.

15. A befektetési vállalkozás ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói javaldalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

16. A befektetési vállalkozás vezető állású személye, munkavállalója nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javaldalmazására vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné.

164/2008. (VI. 27.) Korm. rendelet
a befektetési vállalkozás kockázatvállalására és kockázatkezelésére vonatkozó
információk nyilvánosságra hozataláról

6/A. § (1) A befektetési vállalkozásnak legalább évente nyilvánosságra kell hoznia a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdéi szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Bszt.) 4. melléklet 2. ponttal érintett személyekre vonatkozóan a javaldalmazási politikáját.

(2) A nyilvánosságra hozatalnak ki kell terjednie

a) javaldalmazási politika meghatározásához használt döntéshozói folyamatra vonatkozó információkra,

b) a teljesítmény és a teljesítményjavaldalmazás kapcsolatára vonatkozó információkra,

c) a javaldalmazási rendszer legfontosabb meghatározó jellemzőire, beleértve a teljesítmény-mérésére és a kapcsolódó kockázat megállapítására vonatkozó követelményekre, a halasztási politikára, a javaldalmazási jogosultságokra vonatkozó információkra,

d) a teljesítménnyel kapcsolatos ismérvekre, amelyeken a részvényekre, a javaldalmazás változó részére és az opciókra való jogosultság alapul,

e) a teljesítményjavalmazás és bármely más nem készpénzben kapott juttatás jellemzőire és feltételrendszerére vonatkozó információkra,

f) a javalmazásra vonatkozó - üzleti egységekre lebontott - összesített információkra,

g) összesített információkra a javalmazásról a vezető állású személyekre és a Bszt. 4. melléklet 2. pont szerinti belső szabályzatban meghatározott, a kockázatvállalásra lényeges hatást gyakorló személyekre lebontva, amelyben szerepel:

ga) az adott üzleti évre vonatkozó javalmazás összege állandó és teljesítményjavalmazás szerinti bontásban, valamint a javalmazásban részesülők száma,

gb) a teljesítményjavalmazás összege és formája készpénz, részvények, részvényhez kötött eszközök és egyéb kategóriák szerinti bontásban,

gc) az üzleti év során kötött új munkaszerződésekhez kapcsolódó kifizetések és végkielégítések száma, a legmagasabb végkielégítésre kifizetett összeg, valamint az ezekkel érintettek száma,

gd) a ki nem fizetett, halasztott javalmazás összege, megszerzett jogosultság és meg nem szerzett jogosultság szerinti bontásban,

ge) az üzleti évben odaítélt halasztott javalmazás kifizetett és teljesítménnyel korrigált összege.