

# **JAVADALMAZÁSI POLITIKA**

**Hatálba helyező határozat száma: 37/2021. (december 6.) felügyelőbizottsági határozat**

**Hatálybalépés dátuma:2021.12.06.**

## AZ MKB BANKCSOPORT JAVADALMAZÁSI STRUKTURÁJA

I.	ALAPVETÉSEK.....	3
I.1.	A Javadalmazási Politika elfogadása, felülvizsgálata .....	3
I.2.	A Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek .....	4
I.3.	A Javadalmazási Bizottság.....	4
I.4.	A szabályozás hatálya.....	4
I.4.1.	Intézményi hatály .....	4
I.4.2.	Személyi hatály.....	4
II.	ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	5
II.1.	Az azonosítási eljárás .....	5
II.2.	Az arányosság alapelve, módszere, kritériumai és szempontjai .....	5
II.3.	A javadalmazás elemei .....	6
II.3.1.	Belépési bónusz, kompenzáció, nem kötelező nyugdíjjuttatás, harmadik féltől kapott juttatások (inszentívák) .....	6
II.4.	A fix javadalmazás és teljesítményjavadalmazás aránya .....	7
III.	A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA.....	7
III.1.1.	A Keretösszeg megállapítása .....	7
III.1.2.	A teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere .....	8
III.1.3.	Az előzetes kockázati értékelés.....	9
III.1.4.	A teljesítményjavadalmazás eszközei .....	9
III.1.5.	A teljesítményértékelés elvégzése .....	9
III.1.6.	A teljesítményjavadalmazás kifizetése.....	10
III.1.7.	Visszakövetelési szabályok .....	12

## **I. ALAPVETÉSEK**

(1) A Javadalmazási Politika célja – a Bankcsoport kockázati profiljának, vállalati jellemzőinek, illetve a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően – az MKB Bank Nyrt., továbbá a Leányvállalati vezetők – a banki és csoportszintű eredmények elérésében nyújtott – teljesítményének elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása oly módon, hogy összhangban álljon

- a) a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, és ne ösztönözzön az MKB Bank Nyrt. és Leányvállalatai kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására,
- b) az MKB Bank Nyrt. és Leányvállalatai üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, és segítse elő annak megvalósítását.

(2) Az MKB Bank Nyrt. Javadalmazási Politikájában – az MKB bankcsoport hatékony és eredményes kockázatkezelése érdekében – figyelembe veszi a bankcsoporti, leányvállalati, szervezeti egység, illetve egyéni szinten felmerülő összes kockázatot, e kockázatokra reagáló javadalmazási rendszert alakít ki, illetve előzetes-, és utólagos kockázati értékelés, valamint komplex teljesítményértékelés alkalmazásával biztosítja a tárgyévvel kapcsolatos kockázatok hatékony, és megfelelő kezelését.

### **I.1. A Javadalmazási Politika elfogadása, felülvizsgálata**

(3) A Javadalmazási Politika elveit – a Javadalmazási Politika Humán erőforrás Ügyvezető Igazgatóság által vezetett munkacsoport, illetve megbízott külső jogi tanácsadó által előkészített tervezet alapulvételével – az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága fogadta el, az MKB Bank Nyrt. Igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente – az éves rendes felülvizsgálat keretében – az MKB Bank Nyrt. Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatósága is ellenőriz.

(4) Az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága felelős továbbá a Javadalmazási Politika fenntartásáért, felülvizsgálat keretében történő módosításáért, valamint a Javadalmazási Politika végrehajtásának felügyeletéért, annak teljes körű és rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében.

(5) Az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága a Javadalmazási Politika kialakításába, illetve felülvizsgálatába bevonja az MKB Bank Nyrt. minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területét, így különösen a Humán erőforrás Ügyvezetői Igazgatóságot, az Általános Jogi Igazgatóságot, az Integrált Kockázatellenőrzési Főosztályt, a Stratégia és Üzleti Szolgáltatások Ügyvezető Igazgatóságot, a Controlling Igazgatóságot, a Számvitel, Pénzügy és Riporting Igazgatóságot, a Compliance Igazgatóságot, valamint a Belső Ellenőrzési Ügyvezető Igazgatóságot, továbbá – amennyiben az szükséges – külső tanácsadó is igénybe vehető.

(6) A Felügyelő Bizottság a Javadalmazási Politikát, az évente egy alkalommal elvégzett ún. éves rendes felülvizsgálat keretében, vagy amennyiben a tárgyév során az szükségessé válik, eseti felülvizsgálat keretében módosíthatja.

(7) A Javadalmazási Politikával összefüggő módosító javaslatokat az MKB Bank Nyrt. munkacsoportja készíti elő, amely alapján – a Javadalmazási Bizottság véleményezését és az Igazgatóság elfogadását követően – az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága módosíthatja a Javadalmazási Politikát.

## **I.2. A Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek**

(8) Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni, azzal, hogy eltérés a Javadalmazási Politika (38) bekezdésétől lehetséges.

(9) A Leányvállalatok – a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében létrehozott – szabályzataikban kizárólag abban az esetben térhetnek el a jelen Javadalmazási Politikában foglalt elvektől és szabályoktól, amennyiben

- a) vonatkozó jogszabály eltérő rendelkezést ír elő/eltérés lehetőségét biztosítja vagy
- b) az eltérés egyedi mérlegelés alá eső kérdésben szükséges.

## **I.3. A Javadalmazási Bizottság**

(10) A Hpt. 117. § (6) bekezdésben foglaltak alapján az MKB Bank Nyrt.-nél Javadalmazási Bizottság működik.

(11) A Javadalmazási Bizottság az MKB Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának a Javadalmazási Politika működtetésével kapcsolatos döntéseit előkészítő, a javadalmazási rendszer működését támogató, ellenőrző szerve, továbbá eljár a Kontrollfunkciót ellátó Azonosított Személyek javadalmazásának meghatározásakor, illetve a Kontrollfunkciót ellátó valamennyi Jogosult Személy javadalmazását közvetlenül felügyeli.

(12) A Javadalmazási Bizottság egy elnökből és két tagból áll. A Javadalmazási Bizottság tagjai azok az MKB Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatósági tagok, akiket az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság tagjai sorába megválasztott. Ha az Igazgatóságban nincs legalább három olyan tag, aki nem áll munkaviszonyban az MKB Bank Nyrt.-vel, akkor a Javadalmazási Bizottságban a Felügyelőbizottság független tagjai is választhatók.

## **I.4. A szabályozás hatálya**

### **I.4.1. Intézményi hatály**

(13) A Javadalmazási Politika rendelkezéseit az MKB Bank Nyrt.-re, illetve az MKB Bank Nyrt.-vel összevont felügyelet alatt álló valamennyi leányvállalatra (a továbbiakban „Leányvállalat”) alkalmazni kell.

(14) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó intézményi kör vonatkozásában – a Leányvállalatok piaci körülményeire és az egyes piacok sajátosságaira tekintettel – az arányosság elvének alkalmazására kerül sor.

(15) A Leányvállalatok a Javadalmazási Politikától eltérő külön javadalmazási politikát nem alkalmazhatnak.

(16) A Leányvállalatok a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek alkalmazása érdekében, az egyes Leányvállalatokra vonatkozó részletszabályokat dolgozhatnak ki, amelyeket az MKB Bank Nyrt. az éves rendes felülvizsgálat keretében ellenőriz.

### **I.4.2. Személyi hatály**

(17) A Javadalmazási Politika hatálya az MKB Bank Nyrt. és a Leányvállalatok teljes személyzetére kiterjed.

(18) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó valamennyi személy részesülhet teljesítményjavadalmazásban, így jogosult személynek (a továbbiakban „Jogosult Személy”) minősül. A Jogosult Személyek két alcsoportja

(a) a Hpt. 117.§ (2) bekezdése, illetve az azonosítási eljárás alapján, az MKB Bank Nyrt. kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló személy (a továbbiakban „Azonosított Személy”) és (b) Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy kategóriák.

(19) A kockázatokra lényeges hatást gyakorló tevékenységek azonosítására vonatkozó azonosítási eljárás – Az Európai Bizottság 2014. március 4-i 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló, a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről szóló rendelete (a továbbiakban „604/2014/EU Rendelet”) alapján meghatározott – szempontrendszerét, illetve az Azonosított Személyek körét az 1. számú melléklet tartalmazza.

(20) A Jogosult Személyek nem köthetnek a teljesítményjavaldalmazással kapcsolatos biztosítás ügyletet, illetve nem alkalmazhatnak egyéni fedezeti stratégiákat.

## **II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK**

### **II.1. Az azonosítási eljárás**

(21) Az éves rendes felülvizsgálat keretében, illetve – amennyiben az a tárgyév alatt szükséges – a tárgyév folyamán bármikor eseti felülvizsgálat keretében felül kell vizsgálni a kockázatokra lényeges hatást gyakorló tevékenységeket, és a 604/2014/EU Rendelet alapján azonosítani azon személyeket, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol vagy gyakorolhat az MKB Bank Nyrt. kockázati profiljára.

(22) A Leányvállalatokkal jogviszonyban álló személyek azonosítása az MKB Bank Nyrt. kötelezettsége azzal, hogy a Hpt. hatálya alá tartozó Leányvállalatoknak az azonosítási eljárást egyedi szinten kell végrehajtaniuk, amelynek eredménye alapján kötelesek – az adott Leányvállalattal kapcsolatos – Azonosított Személyek körére vonatkozó javaslatot tenni az MKB Bank Nyrt. részére. Az MKB Bank Nyrt. a Hpt. hatálya alá tartozó Leányvállalatok javaslata alapján dönt az érintett Leányvállalatokkal kapcsolatos Azonosított Személyek köréről.

(23) Az azonosítási eljárás során, a 604/2014/EU Rendeletben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumokat az MKB Bank Nyrt.-nek egyedi alapon, az MKB Bank Nyrt. számadatainak felhasználásával és helyzetének figyelembe vételével kell alkalmaznia; ugyanezeket a kritériumokat kell az MKB Bank Nyrt.-nek, illetve az azonosítási eljárást végző Leányvállalatoknak konszolidált és szubkonszolidált alapon is alkalmaznia, az összevont számadatok használatával, valamint figyelembe véve az összesített helyzetet, továbbá az MKB Bank Nyrt. kockázati profiljára gyakorolt hatást összevont alapon.

(24) Az Azonosított Személyek meghatározásával kapcsolatban elvégzett azonosítási eljárásról, az MKB Bank Nyrt. Humánerőforrás Ügyvezetői Igazgatósága nyilvántartást vezet.

### **II.2. Az arányosság alapelve, módszere, kritériumai és szempontjai**

(25) Az arányosság elve alkalmazásának célja a Javadalmazási Politika és annak végrehajtásának következetes összeegyeztetése az MKB Bank Nyrt.-nek, illetve Leányvállalatainak egyéni kockázati profiljával, kockázattvállalási hajlandóságával, stratégiájával, és szervezeti felépítésével a Javadalmazási Politika alapján

meghatározott célkitűzések hatékony megvalósítása érdekében.

(26) Az arányosság elvének alkalmazása érdekében az MKB Bank Nyrt. figyelembe veszi az MKB bankcsoporthoz tartozó valamennyi intézmény esetében az intézmény méretét, belső szervezeti felépítését, valamint a tevékenységei jellegét, nagyságrendjét és összetettségét.

(27) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személyek vonatkozásában az arányosítás egyrészt az MKB Bank Nyrt., illetőleg a Leányvállalatok tevékenységeinek, funkcióinak, másrészt az egyes szervezeti egységek vezetőinek, illetőleg munkavállalóinak, többek között a hierarchiában elfoglalt pozíciója, döntéshozatali jogosultsága, illetve az adott tevékenység jellege szerinti mérlegelése alapján történik.

### **II.3. A javadalmazás elemei**

(28) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás csak fix javadalmazás vagy teljesítményjavadalmazás lehet, a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája, tehát a javadalmazás minden összetevőjét a fix javadalmazáshoz vagy a teljesítményjavadalmazáshoz kell rendelni.

(29) A fix javadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazáshoz történő hozzárendelést az MKB Bank Nyrt., a Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlása (a továbbiakban „**MNB Ajánlás**”) 104. pontjában meghatározott kritériumok alapján végzi.

(30) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás mértékének megállapításánál többek között az adott pozícióra megállapított végzettségi, tapasztalati elvárások; bérpiaci információk; a feladat-, felelősségi- és hatáskör; a pozíció szervezetben elfoglalt súlya, illetve a szolgálati idő mértéke vehető figyelembe.

(31) A Felügyelő Bizottság tagjai részére kizárólag fix javadalmazás állapítható meg, teljesítményjavadalmazásra nem jogosultak.

(32) Azoknak a Jogosult Személyeknek, akik kockázatellenőrzési, compliance, humánpolitika, vagy belső ellenőrzés funkciót (együttesen Kontrollfunkció) látnak el, javadalmazásuk túlnyomó része fix javadalmazás annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét, továbbá a teljesítményjavadalmazásuk meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztetik e személyek objektivitását és függetlenségét. A Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek teljesítményjavadalmazása nem kötődik az általuk ellenőrzött üzleti területek üzleti eredményéhez, az túlnyomórészt az ellenőrzési célkitűzéseket követi.

(33) A Kontrollfunkciót ellátó Azonosított Személyek javadalmazása, annak összetétele, illetve összege a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján kerül meghatározásra, továbbá a Kontrollfunkciót ellátó valamennyi Jogosult Személy Javadalmazását közvetlenül a Javadalmazási Bizottság felügyeli.

#### **II.3.1. Belépési bónusz, kompenzáció, nem kötelező nyugdíjuttatás, harmadik féltől kapott juttatások (inszentívák)**

(34) A belépési bónusz olyan javadalmazási elem, amelyre a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személy csak kivételesen, felvételekor egy alkalommal, egy évre lehet jogosult, továbbá amelynek kifizetése egy összegben, készpénz juttatás formájában történik. Az MKB Bank Nyrt. és annak Leányvállalatai

a belépési bónusz összegét nem vehetik figyelembe az első teljesítménymérési időszakra vonatkozó fix javadalmazás és teljesítményjavadalmazás közötti arány kiszámításakor, továbbá a halasztásra, a visszatartásra, illetve a visszakövetelésre vonatkozó szabályok nem alkalmazandóak.

(35) A kompenzáció korábbi jogviszonyból történő kivásárlás céljából megállapított eseti javadalmazás, ami – az MKB Bank Nyrt. vagy annak Leányvállalata döntése alapján – a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személynek abban az esetben jár, amennyiben a személy halasztott teljesítményjavadalmazását a szerződés megszűnése miatt a korábbi munkáltató csökkentette vagy visszavonta. A kompenzációt az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy tekintetében egy összegben, készpénz juttatás formájában kell kifizetni, Azonosított Személyek esetében pedig az Azonosított Személyek teljesítményjavadalmazására vonatkozó összes követelmény alkalmazni kell (beleértve a halasztási, a visszatartási, az instrumentumok formájában történő kifizetésekre vonatkozó, valamint a visszakövetelési szabályokat).

(36) Az MKB Bank Nyrt. és a Leányvállalatai nem alkalmaznak nyugdíj-jellegű juttatásokat, illetve korai nyugdíjazási rendszert.

(37) A Bank stratégiai partnerei által nyújtott juttatások részletszabályai a Retail és Kisvállalati ösztönzési rendszer és a CRM rögzítési szabályzatban kerülnek konkrétan meghatározásra.

#### **II.4. A fix javadalmazás és teljesítményjavadalmazás aránya**

(38) A fix javadalmazás és a teljesítményjavadalmazás összetevőinek megejelölését, valamint ezek arányát az MKB Bank Nyrt., illetve a Leányvállalatok tekintetében, az MKB Bank Nyrt. „*Ösztönzési rendszer folyamat*” elnevezésű, 7/2017. számú szabályzata (a továbbiakban „*Ösztönzési Szabályzat*”) határozza meg az alábbiak szerint, azzal, hogy a teljesítményjavadalmazás aránya a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó egyetlen Jogosult Személy esetében sem haladhatja meg a fix javadalmazás 100 százalékát.

(39) A teljesítményjavadalmazás meghatározása oly módon történik, hogy ösztönözze a Jogosult Személyeket az MKB Bank Nyrt. és a MKB bankcsoport hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő előzetes, illetve utólagos kockázati értékelésre, valamint az elszámolt/kifizetett teljesítményjavadalmazás esetleges visszakövetelésére. A teljesítményjavadalmazás 100 százalékára csökkentési, illetőleg visszakövetelési szabályok alkalmazhatóak.

(40) Az MKB Bank Nyrt. az adott üzleti évben bankcsoporti szinten kifizetett összes javadalmazás teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti arányait a CRR követelménye alapján az adott üzleti évre vonatkozó nyilvánosságra hozatal részeként teszi közzé.

### **III. A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA**

#### **III.1.1. A Keretösszeg megállapítása**

(41) Az MKB bankcsoporti szintjén, teljesítményalapú javadalmazásra fordítható maximális összeget (a továbbiakban „Keretösszeg”) – a tárgyévre vonatkozóan – az MKB Bank Nyrt. Igazgatósága határozza meg, az adott tárgyévre vonatkozó üzleti terv keretében.

(42) A Keretösszeget úgy kell meghatározni az adott tárgyév tekintetében, hogy a teljesítményjavadalmazáson belül, a mozgóbérre (a teljesítményjavadalmazás olyan speciális formája, amelyre csak az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek meghatározott köre jogosult) előirányzott rész egyértelműen elkülöníthető legyen. A III. fejezet további rendelkezéseit a mozgóbér tekintetében nem kell alkalmazni.

(43) A Keretösszeget nem lehet a javadalmazási igényeknek való megfelelés céljából megállapítani.

### **III.1.2. A teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere**

(44) A teljesítményértékelés alapvető előfeltétele, hogy az MKB Bank Nyrt. tárgyévente meghatározza az MKB Bank Nyrt., a Leányvállalatok, az üzleti egységek, valamint a Jogosult Személyek célkitűzéseit. Ezeket a célkitűzéseket az MKB Bank Nyrt., illetve annak Leányvállalatai üzleti tevékenységéből és stratégiájából, vállalati értékeiből, kockázatvállalási hajlandóságából, valamint hosszú távú érdekeiből kell levezetni, továbbá figyelembe kell venni az MKB Bank Nyrt. – MKB bankcsoporti szintű – tőkéjének és likviditásának a költségeit.

(45) A célkitűzések meghatározásához a Jogosult Személyekre, az üzleti egységekre, Leányvállalatokra, valamint az MKB Bank Nyrt.-re vonatkozó mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumokat kell megállapítani, beleértve a pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat, valamint a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kritériumokat az alábbiak szerint:

(46) Az MKB bankcsoport szintjén a teljesítményjavadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménymérés az ún. Vállalatértékelési Index adott tárgyévre meghatározott (pontszámban kifejezett) célértékén alapul. A Vállalatértékelési Index számítása az MKB Bank Nyrt., illetve azon MKB bankcsoporttagként működő Leányvállalatok adatai alapján történik, amelyek az értékelt tárgyév egészében a konszolidált körbe tartoztak.

(47) A Vállalatértékelési Index olyan pontszámítás alapján meghatározható, bankcsoporti szintű gazdasági mutatószám, amely az MKB Bank Nyrt. Igazgatósága által az adott tárgyévre meghatározott üzleti terven alapul, fő kritériumai a bruttó eredmény terv, a működési költség terv, illetve a risk cost (kockázati költség) terv teljesítése, továbbá a Vállalatértékelési Index alapján, bankcsoporti szinten teljesítményjavadalmazás csak akkor teljesíthető, ha, és amennyiben az MKB bankcsoport tőke megfelelési mutatója meghaladja a minimum SREP-rátát, és a likviditásfedezeti rátája (LCR) meghaladja a 100%-ot.

(48) A Leányvállalatok esetében – Leányvállalati szervezeti szinten – a Leányvállalatok teljesítményének mérésére, a Vállalatértékelési Indexen kívül – az egyes Leányvállalatok működéséhez kapcsolódó – további gazdasági mutató is alkalmazható.

(49) A Javadalmazási Politika hatálya alá vont Jogosult Személyek esetén a teljesítménymérés a vonatkozó szervezeti egység, és egyéni szinten meghatározott, az egyéni célmegállapodásokban rögzített mennyiségi és minőségi kritériumok alapján rögzített mutatószámok, illetve célfeladatok alapján történik.

(50) Az egyéni célmegállapodásokban rögzített mutatószámok, illetve célfeladatok alapjául szolgáló mennyiségi, illetve minőségi kritériumok – az adott Jogosult Személyre, illetve a Jogosult Személlyel kapcsolatos szervezeti egységre vonatkoztatva – elsődlegesen a vonatkozó jogszabályi, szabályzati megfelelésen; a kockázatkezelésen, illetve annak minőségén; továbbá az eredményességen alapulnak úgy, hogy azok tükrözzék a Jogosult Személy, szervezeti egység tényleges teljesítményét.



### **III.1.3. Az előzetes kockázati értékelés**

(51) Amennyiben az MKB bankcsoporti szintű Vállalatértékelési Index adott tárgyévre vonatkozó tényleges értéke nem éri el a kitűzött célérteket, illetve amennyiben a MKB bankcsoport tőkehelyzete vagy várható pénzügyi teljesítménye ezt ettől függetlenül indokoltá teszi, a Vállalatértékelési Index (indokolt mértékben) módosítható, vagy amennyiben az szükségesnek mutatkozik, arányos teljesítményjavadalmazás alkalmazásáról lehet dönteni, ami a Keretösszeg arányos csökkentését vonhatja maga után, beleértve a teljesítményjavadalmazásra fordítható összeg kifizetésének feltételekhez kötött elhalasztását is (Bankcsoporti, illetve Leányvállalati szintű Előzetes Kockázati Értékelés).

(52) Szervezeti egység, illetve egyéni szinten az előzetes kockázati értékelés a célmegállapodásokban meghatározott (szervezeti egységre, illetve az adott Jogosult Személyre meghatározott mennyiségi, illetve minőségi) kritériumrendszer szerint, a tárgyév során történik, amelynek eredménye a teljesítményértékelés során kerül figyelembevételre.

### **III.1.4. A teljesítményjavadalmazás eszközei**

#### **III.1.4.1. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyekre vonatkozó szabályok**

(53) Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek teljesítményjavadalmazása főszabály szerint, teljes egészében készpénz alapú juttatásból áll. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek esetében a teljesítményjavadalmazás eszközeit –a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban – az Ösztönzési Szabályzat határozza meg.

(54) Az MKB Bank Nyrt. Igazgatóságának erre irányuló külön határozata alapján, az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek teljesítményjavadalmazása, vagy annak egy része instrumentum alapú juttatás formájában is biztosítható.

#### **III.1.4.2. Az Azonosított Személyekre vonatkozó szabályok**

(55) Az Azonosított Személyek esetén a teljesítményjavadalmazás 50 %-a készpénz alapú juttatásból, másik 50 %-a – a Hpt. 118.§ (11) bekezdésével összhangban álló – instrumentum alapú juttatásból áll.

(56) A teljesítményjavadalmazás instrumentum alapú juttatás elemét – az MKB Bank Nyrt. Igazgatóságának erre irányuló döntése alapján – az MKB Bank Nyrt. által kibocsátott részvény, vagy e részvény árfolyamához kötött instrumentum biztosítja. A teljesítményjavadalmazás instrumentum alapú részét a Leányvállalatoknál Azonosított Személyként meghatározott személyek részére főszabály szerint az MKB Bank Nyrt. biztosítja.

### **III.1.5. A teljesítményértékelés elvégzése**

(57) Az MKB Bank Nyrt. teljesítményértékelés keretében együttesen értékeli az MKB Bank Nyrt., a Leányvállalatok, azok üzleti egységeinek, és a Jogosult Személyeknek a tárgyévre vonatkozó célkitűzéseikhez viszonyítottan elért eredményeit.

(58) A tárgyévi teljesítményértékelés elvégzésére az adott tárgyévet követő évben, egy alkalommal kerül sor azzal, hogy az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek esetén az MKB Bank Nyrt. „*Teljesítményértékelési folyamat*” elnevezésű, 5/2017. számú szabályzata (a továbbiakban

„Teljesítményértékelési Szabályzat”) másként rendelkezhet.

(59) A teljesítményértékelés elvégzését követően a teljesítményértékelés eredményeit alapul véve – az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott módon – meghatározásra kerül a Jogosult Személyek megítélt teljesítményjavaldalmazás összege.

### **III.1.6. A teljesítményjavaldalmazás kifizetése**

#### **III.1.6.1. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek teljesítményjavaldalmazásának teljesítése**

(60) Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek teljesítményjavaldalmazása – az (54) pontban meghatározott esetet kivéve – teljes egészében készpénz alapú juttatásból áll.

(61) A Teljesítményértékelési Szabályzat, illetve az Ösztönzési Szabályzat alapján meghatározott megítélt teljesítményjavaldalmazást egy összegben, halasztás, illetve visszatartás nélkül, készpénzben kell a Jogosult Személy részére teljesíteni, legkésőbb a tárgyévet követő év június 30. napjáig.

#### **III.1.6.2. Az Azonosított Személyek teljesítményjavaldalmazásának teljesítése**

(62) Az Azonosított Személyek teljesítményjavaldalmazás készpénz alapú juttatás része készpénzben, instrumentum alapú juttatás része – az MKB Bank Nyrt. Igazgatóságának erre irányuló döntése alapján – instrumentum vagy készpénz formájában is teljesíthető.

(63) Az instrumentum alapú juttatásra felhasználható részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum egyénekre lebontott darabszámát a megítélt teljesítményjavaldalmazás instrumentum alapú juttatás része forintban kifejezett értékének és az instrumentum alapú juttatás alapjául szolgáló részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum piaci értékének hányadosaként és amennyiben van ilyen, a részvényhez/részvény árfolyamához kötött instrumentumhoz kapcsolódó ellenértéknek figyelembevételével kell meghatározni, úgy, hogy az biztosítsa a résztvevő megítélt teljesítményjavaldalmazásának instrumentum alapú juttatás részét. A jelen pontban meghatározott részvény darabszám a tárgyévre vonatkozó teljesítményjavaldalmazás teljes kifizetési ciklusára megfelelően irányadó, a Javaldalmazási Politikában meghatározottak figyelembevételével.

(64) A teljesítményjavaldalmazás kifizetése – a jelen III.1.6.2 alfejezet rendelkezései szerint meghatározott – kifizetési ciklus (a továbbiakban „Kifizetési Ciklus”) szerinti esedékesség alapján történik.

(65) Az Azonosított Személyek esetében – főszabály szerint – a megítélt teljesítményjavaldalmazás 60 %-a halasztva kerül megfizetésre. Azon Azonosított Személyek esetén, ahol a tárgyév tekintetében megszerezhető maximális teljesítményjavaldalmazás összege nem haladja meg a 250.000,- € küszöbértéket, a megítélt teljesítményjavaldalmazásuk 40 %-a kerül halasztásra.

(66) A megítélt teljesítményjavaldalmazás első (nem halasztott) részének (főszabályként a megítélt teljesítményjavaldalmazás 40%-ának) elszámolására az alábbiak szerint kerül sor:

- a) a készpénz alapú juttatás elszámolására legkésőbb a tárgyévet követő év június 30. napjáig kerül sor, a teljesítményjavaldalmazás kifizetését a munkáltató teljesíti,

- b) az instrumentum alapú juttatás esetében az első (nem halasztott) rész 50%-az egy évre visszatartásra kerül, az elszámolásra az értékelt tárgyévét követő első és második évben legkésőbb az elszámolás évének június 30. napjáig kerül sor.

(67) Az MKB Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatójának, Vezérigazgató Helyetteseinek, illetve az Igazgatóság további Tagjainak megítélt teljesítményjavadalmazása kivételével, a megítélt teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a Kifizetési Ciklus szerinti halasztás időtartama 4 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (15%; 15%; 15%, 15%) kerül megállapításra (arányos megszolgálás); 40%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerint esedékességi évente egyenlő arányban (10%, 10%, 10%, 10%) kerül megállapításra, továbbá mind a nem halasztott (rövid távú), mind a halasztott kifizetés 50-50%-ban készpénz alapú juttatás, illetőleg instrumentum alapú juttatás.

(68) Az MKB Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója, Vezérigazgató Helyettesei, illetve az Igazgatóság további Tagjai tekintetében a megítélt teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a Kifizetési Ciklus szerinti halasztás időtartama 5 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (12%, 12%; 12%; 12%; 12%) kerül megállapításra; 40%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (8%, 8%; 8%; 8%; 8%) kerül megállapításra, továbbá mind a nem halasztott (rövid távú), mind a halasztott kifizetés 50-50%-ban készpénz juttatás, illetőleg instrumentum alapú juttatás.

(69) A megítélt teljesítményjavadalmazás instrumentum alapú juttatás visszatartott, illetve a Kifizetési Ciklus adott esedékességi éve szerinti halasztott részeként teljesítendő részvény/részvényárfolyamhoz kötött instrumentum piaci értékének változásából eredő előnyök az azonosított személy oldalán merülnek fel. Az azonosított személy, az instrumentum alapú juttatásként meghatározott részvény/részvényárfolyamhoz kötött instrumentum piaci értékének emelkedése esetén nem tarthat igényt azon értéknövekedésre, amely a megítélt teljesítményjavadalmazás instrumentum alapú juttatás része – a teljesítményjavadalmazás elszámolását megelőzően meghatározott piaci árfolyam szerinti – értékének 115%-át meghaladja.

(70) A teljesítményértékelés lezárulásától kezdődően a halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell, időközben bekövetkező olyan hatásokat, amelyek az Azonosított Személy tárgyevi tevékenységére vezethetők vissza, és azok függvényében a nem halasztott és halasztott módon kifizetésre kerülő Megítélt Teljesítményjavadalmazása összegét szükség esetén – utólagos kockázati értékelés keretében – csökkenteni kell.

(71) Utólagos kockázati értékelésre a megítélt teljesítményjavadalmazás nem halasztott része tekintetében csak akkor kerülhet sor, ha

- az okot adó körülmény a teljesítményértékelés lezárulta és a megítélt teljesítményjavadalmazás nem halasztott részének kifizetése között jutott a munkacsoport tudomására;
- az okot adó körülmény alapján a teljesítményjavadalmazás összegének csökkentése/megvonása indokolt.

(72) A halasztott részletek kifizetésére – a Kifizetési Ciklus minden esedékességi évében – utólagos kockázati

értékelés lefolytatását követően kerülhet sor.

(73) Az utólagos kockázati értékelés keretében a prudens működést vizsgáló kritériumok értékei alapján bankcsoporti szinten dönteni kell a Kifizetési Ciklus szerint esedékes halasztott részlet kifizethetőségéről. A kifizethetőség – mennyiségi – feltétele, hogy az adott esedékességi évre vonatkozó tőke megfelelési mutató (CAR) értéke elérje a szabályozói minimum szintet. Továbbá értékelni kell az MKB bankcsoport, a Leányvállalatok, illetve a szervezeti egységek szintjén esetlegesen – a tárgyévvel kapcsolatosan – felmerülő kockázatokat, valamint az egyes Azonosított Személyek tekintetében, az Azonosított Személy tárgyévi tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatokat, amely értékelés alapján, az Azonosított Személy megítélt teljesítményjavaldalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentése (akár annak teljes megvonására) van lehetőség.

(74) Az Kifizetési Ciklus szerint esedékes halasztott rész elszámolására, a halasztott részre való jogosultság megállapítására vonatkozó utólagos kockázati értékelésről szóló döntést követően, legkésőbb a Kifizetési Ciklus szerint esedékességi év június 30. napjáig kerül sor.

### **III.1.7. Visszakövetelési szabályok**

(75) Abban az esetben, ha a Jogosult Személy

- a) a MKB bankcsoporttaggal kapcsolatos vagy annak működését érintő bűncselekményt követett el,
- b) az általa elvégzett feladatkörrel és felelősségi körrel kapcsolatban álló –bűncselekménynek nem minősülő – kötelezettségszegése, súlyos mulasztása, visszaélése, hiányossága esetében (különösen akkor, amennyiben a Jogosult Személy cselekménye az MKB Bank Nyrt. vagy annak Leányvállalata hitelességét és/vagy profitabilitását jelentős mértékben rontotta),
- c) részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely jelentős pénzügyi veszteséget okozott, vagy
- d) nem felel meg az alkalmasságra és megfelelésre vonatkozó elvárásoknak,

a megítélt teljesítményjavaldalmazása még nem teljesített részére való jogosultsága megszűnik, továbbá a visszakövetelésre okot adó körülménnyel érintett időszakra vonatkozóan, az érintett Jogosult Személy részére elszámolt/kifizetett teljesítményjavaldalmazás visszakövetelhető.