

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

Hatálba helyező határozat száma: 83/2022. (december 5.) felügyelőbizottsági határozat

Hatálybalépés dátuma:2022.12.19.

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.....	5
II.	ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	5
II.1.	Az azonosítási eljárás	5
II.2.	Az arányosság alapelve, módszere, kritériumai és szempontjai	6
II.3.	A javadalmazás struktúrája és elemei	6
II.3.1.	Az Alapjavadalmazás típusai.....	7
II.3.2.	A Teljesítményjavadalmazás típusai.....	7
II.3.3.	Garantált teljesítményjavadalmazás.....	9
II.3.4.	Harmadik féltől kapott juttatások (inszentívák).....	10
II.3.5.	Végkielégítés, versenytilalmi megállapodás	10
II.4.	Az Alapjavadalmazás és a Teljesítményjavadalmazás aránya.....	11
III.	A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA.....	12
III.1.1.	A Keretösszeg megállapítása	12
III.1.2.	A teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere	12
III.1.3.	Az előzetes kockázati értékelés.....	13
III.1.4.	A teljesítményjavadalmazás eszközei	13
III.1.5.	A teljesítményértékelés elvégzése	14
III.1.6.	A teljesítményjavadalmazás kifizetése.....	14
III.1.7.	Visszakövetelési szabályok	16

I. ALAPVETÉSEK

(1) A Javadalmazási Politika célja – az MKB Bank Prudenciális Csoport (továbbiakban: Bankcsoport) kockázati profiljának, vállalati jellemzőinek, illetve a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően – az MKB Bank Nyrt. (a továbbiakban: MKB Bank, 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.

I.1. A Javadalmazási Politika elfogadása, felülvizsgálata

(2) A Javadalmazási Politika elveit az MKB Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága fogadja el és vizsgálja felül, az MKB Bank Nyrt. Igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente – az Éves Rendes Felülvizgálat keretében – az MKB Bank Nyrt. Belső Ellenőrzés területe is ellenőriz.

(3) A Felügyelőbizottság felelős az intézmény Javadalmazási Politikájának és mellékleteinek elfogadásáért, fenntartásáért, módosításáért, valamint a Javadalmazási Politika végrehajtásának felügyeletéért, annak teljes körű és rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében. A Felügyelőbizottság a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek javára esetlegesen tett, bármely későbbi jelentős kivételt, valamint a Javadalmazási Politikában eszközölt változtatásokat is jóváhagyja, továbbá alaposan megfontolja, és ellenőrzi azok hatásait. A Felügyelőbizottságnak biztosítania kell, hogy a Javadalmazási Politikát megfelelően végrehajtsák, továbbá azokat az MKB Bank Nyrt. átfogó vállalatirányítási keretrendszeréhez, vállalati kultúrájához, kockázatvállalási hajlandóságához, valamint a kapcsolódó irányítási folyamatokhoz igazítják.

(4) Az MKB Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága a Javadalmazási Politika kialakításába bevonja az MKB Bank Nyrt. minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területét, így különösen a Humán erőforrásért felelős vezérigazgató-helyettesi területet, a Jogi területet, a Vállalati szintű Kockázatkezelést, a Kontrolling és pénzügyi modellezés területet, a Pénzügy és Riporting területet, a Compliance és Adatvédelem területet, valamint a Belső Ellenőrzés területet.

(5)

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

(7) A Javadalmazási Politikával összefüggő azon javaslatokat, amelyről az MKB Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága jogosult dönteni, az MKB Bank Nyrt. Munkacsoportja készíti elő az MKB Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága részére, amely testület – a Javadalmazási Bizottság előzetes véleményezését követően – annak figyelembevételével módosíthatja a Javadalmazási Politikát, azzal, hogy a módosításról az MKB Bankcsoport valamennyi Leányvállalatát haladéktalanul, illetve az MKB Bank Nyrt. soron következő Közgyűlésén a tulajdonosokat is

tájékoztatni szükséges. A Javadalmazási Politikát módosítani kell, amennyiben a módosítást jogszabály kötelezővé teszi, vagy a Javadalmazási Politika hatékony és megfelelő végrehajtása – különösen a benne foglalt elemek érvényesítésére – érdekében ez szükséges.

I.2. A Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek

(8) Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni, azzal, hogy eltérés a Javadalmazási Politika (96) bekezdésétől lehetséges.

(9) Kivételes esetnek csak azok az esetek minősülnek, amelyek a javadalmazási politikától való eltérés az MKB Bank Nyrt. hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosítása érdekében szükséges.

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

(11) 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

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

(13) A Javadalmazási Bizottság feladata különösen az MKB Bank Nyrt. Felügyelőbizottságának – a Javadalmazási Politika szerinti – döntései előkészítése, továbbá eljár a Kontrollfunkciót ellátó Azonosított Személyek javadalmazásának meghatározásakor, illetve a Kontrollfunkciót ellátó valamennyi Jogosult Személy javadalmazását közvetlenül felügyeli.

(14) 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

(15) A jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseit az MKB Bank Nyrt-re, illetve annak valamennyi Leányvállalatára alkalmazni kell. Jelen Javadalmazási Politika az intézményi hatály alá tartozó Leányvállalatok vonatkozásában változatlan tartalommal, azonnali hatállyal alkalmazandó a publikálást követően. A Leányvállalatok kötelesek jelen szabályzatot saját Igazgatóságukkal és Felügyelőbizottságukkal megismertetni, illetve arról gondoskodni, hogy az azonos tárgyban vagy azonos tartalommal korábban kiadott szabályzatuk/szabályzataik hatályon kívül helyezése megtörténjen.

(16)

(17) 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.

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

(19) 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

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

(21) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó valamennyi személy részesülhet Teljesítményjavadalmazásban, így Jogosult Személynek minősül. A Jogosult Személyek két alcsoportja az (a) Azonosított Személy és (b) Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy kategóriák.

(22) A kockázatokra lényeges hatást gyakorló tevékenységek azonosítására vonatkozó Azonosítási Eljárás szempontrendszerét, illetve az Azonosított Személyek körét a Javadalmazási Politika 1/B. számú melléklete tartalmazza.

(23) .

II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

II.1. Az azonosítási eljárás

(24) Az Azonosítási Eljárásért, valamint az Azonosítási Eljárás eredményein alapuló Javadalmazási Politikáért az MKB Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága felel azzal, hogy az Azonosítási Eljárásra – főszabály szerint – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében kerül sor.

(25) Az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében, illetve – amennyiben az a Tárgyév alatt szükséges – a Tárgyév folyamán bármikor eseti felülvizsgálat keretében, a Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes által kialakított, illetve vezetett Munkacsoport köteles felülvizsgálni a kockázatokra lényeges hatást gyakorló tevékenységeket, és a 2021/923/EU Rendelet alapján azonosítani azon személyeket, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol vagy gyakorolhat az MKB Bank Nyrt. kockázati profiljára.

(26) 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.

(27) Az Azonosítási Eljárás során, a 2021/923/ 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.

(28)

(29) Az Azonosított Személyek meghatározásával kapcsolatban elvégzett azonosítási eljárásról, az MKB Bank Nyrt. Humán erőforrásért felelős Vezérigazgató-helyettes terület nyilvántartást vezet.

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

(30) Az arányosság elve alkalmazásának célja a Javadalmazási Politika és annak végrehajtásának következetes összeegyeztetése az MKB Bank Nyrt.-nek, illetve Leányvállalatainak üzleti modelljével, kockázatvállalási hajlandóságával, stratégiájával, és szervezeti felépítésével a Javadalmazási Politika alapján meghatározott célkitűzések hatékony megvalósítása érdekében.

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

(32) 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 struktúrája és elemei

(33) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás csak Alapjavadalmazás vagy Teljesítményjavadalmazás lehet, a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája, tehát a javadalmazás minden összetevőjét az Alapjavadalmazáshoz vagy a Teljesítményjavadalmazáshoz kell rendelni. Amennyiben egy összetevőt nem lehet egyértelműen az Alapjavadalmazáshoz rendelni, úgy azt Teljesítményjavadalmazásnak kell tekinteni.

(34) Az Alapjavadalmazáshoz vagy a Teljesítményjavadalmazáshoz történő hozzárendelést történő hozzárendelést az MKB Bank Nyrt., a Magyar Nemzeti Bank 4/2022. (II.9.) számú ajánlása (a továbbiakban „MNB Ajánlás”) 112. pontjában meghatározott kritériumok alapján végzi.

(35) 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.

(36) A Felügyelő Bizottság tagjai részére kizárólag alapjavadalmazás állapítható meg, teljesítményjavadalmazásra nem jogosultak.

(37) Azoknak a Jogosult Személyeknek, akik kockázatalellenőrzési, compliance, humánpolitika, vagy belső ellenőrzés funkciót (együttesen Kontrollfunkció) látnak el, javadalmazásuk túlnyomó része alapjavadalmazás 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 teljesítményjavaldalmazása nem kötődik az általuk ellenőrzött üzleti területek üzleti eredményéhez, javaldalmazásának alapja az adott pozíciókra meghatározott bérpiaci referenciaszint (benchmark), nem pedig az adott szolgáltatásban részesülő üzleti egységek javaldalmazási szintje. A Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek javaldalmazását versenyképes szinten úgy kell megállapítani, hogy lehetővé tegye a megfelelően képzett és szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazását.

(38) A Kontrollfunkciót ellátó Azonosított Személyek javaldalmazása, annak összetétele, illetve összege a Javaldalmazási Bizottság javaslata alapján kerül meghatározásra, továbbá a Kontrollfunkciót ellátó valamennyi Jogosult Személy Javaldalmazását közvetlenül a Javaldalmazási Bizottság felügyeli.

II.3.1. Az Alapjavaldalmazás típusai

II.3.1.1. Tiszteletdíj

(39) Az intézmények Igazgatóságának és Felügyelőbizottságának elnöke és tagjai havi (vagy ettől eltérő) rendszerességgel tiszteletdíjban részesülhetnek. A tiszteletdíj mértékét az intézmények döntés meghozatalára hatáskörrel rendelkező testülete (közgyűlés, küldöttgyűlés, taggyűlés) vagy 100 %-os tulajdonlás esetén a tulajdonos tulajdonosi határozattal állapítja meg oly módon, hogy az igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a végzett munkával és ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést az Intézmény számára.

II.3.1.2. Alapbér

(40) Az intézmények munkavállalói alapbérre jogosultak, melynek mértéke függ a pozíció felelősségi szintjétől, a munkavállaló képzettségétől, szakmai tudásától és tapasztalatától, továbbá az intézmény jövedelemtermelő képességétől.

(41) Alapjavaldalmazásnak minősül továbbá az Mt. szabályai alapján rendkívüli munkavégzés esetén fizetett túlóradíj és túlórapótlék, egyéb pótlék, távolléti díj és szabadságmegváltás. Speciális alapjavaldalmazás a betegszabadság és a táppénz.

II.3.1.3. Juttatások

(42) Az intézmények a belső szabályzataikban részletezetteknek megfelelő juttatásokat nyújthatják. (pl. cafeteria és egyéb béren kívüli juttatások)

II.3.1.4. Munkaköri juttatás

(43) A munkaköri juttatás egy alapjavaldalmazási forma, azaz független az egyéni/banki szintű/csoport szintű teljesítménytől. Munkaköri juttatás minden olyan munkakörben fizethető, ahol nem történik jutalék/ösztönző kifizetés, nem lehetséges a két javaldalmazási elem használata ugyanabban a munkakörben.

II.3.2. A Teljesítményjavaldalmazás típusai

II.3.2.1. Jutalom

(44) Jutalom a munkáltató diszkrecionális döntése szerint teljesítmény értékelés alapján, a munka utólagos elismeréseként adható. A jutalom kifizetése egy összegben, készpénzben vagy tárgyasult formában történik.

II.3.2.2. Bónusz/éves bónusz

(45) Bónusz/éves bónusz az éves egyéni célkitűzés és teljesítmény értékelése alapján a munka utólagos elismeréseként adható. A bónusz kifizetése készpénzben történik az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek részére.

II.3.2.3. Jutalék/Területi ösztönző

(46) Az intézmény külön szabályzata alapján, az éves tervében meghatározott ösztönzőkeret terhére, üzleti ciklustól függő időszakos értékelést követően készpénzben kerül kifizetésre. A jutalék/területi ösztönző kifizetés alapjául szolgáló mutatószámok esetén minden intézménynek biztosítani kell, hogy a mennyiségi mutatószámok mellett a minőségi mutatószámok is hangsúlyt kapjanak.

II.3.2.4. Projektbónusz

(47) Projektekhez kapcsolódóan tűzhető ki projektbónusz a munkavállalók részére. A projektbónusz előre kitűzött célok, vagy meghirdetett projektek, programok megvalósulása esetén fizethető. Teljesítmény kiíráshoz és projektértékeléshez kötött.

II.3.2.5. Célprémium

(48) Adott, nem éves célfeladatok megvalósulása esetén fizethető teljesítményjavadalom forma. Célkitűzés elérése esetén fizetendő, nem teljesítményértékeléshez kötött.

II.3.2.6. Megtartási bónusz

(49) Megtartási bónusz fizethető abban az esetben, ha az Intézmény egyértelműen indokolni tudja, hogy az érintett munkavállaló megtartása az intézmény szempontjából kiemelten fontos. Megtartási bónusz fizethető: átszervezés, vagy létszámleépítés esetén; irányításban bekövetkező jelentős változások esetén, illetve jelentős projektek befejezésének biztosítása érdekében.

(50) Az intézménynek meg kell határoznia a megtartási feltételeket és az alkalmazandó teljesítményfeltételeket, továbbá a megtartási időt és azt az időpontot vagy eseményt, amely után megállapítja, hogy teljesültek-e a megtartási és teljesítményre vonatkozó feltételek.

(51) Általános elvként az intézmény nem állapíthat meg több megtartási bónuszt ugyanazon munkavállaló számára.

(52) Annak értékelésekor és mérlegelésekor, hogy helyénvaló-e a megtartási bónusz Azonosított Személyek számára történő megállapítása, az intézmény legalább a következőket veszi figyelembe:

- a) azok a problémák, amelyek miatt felvetődik annak kockázata, hogy bizonyos munkavállalók az intézmény elhagyása mellett döntenek;
- b) azok az okok, amelyek miatt kritikus jelentőségű, hogy az intézmény megtartsa az adott munkavállalót;
- c) annak következményei, ha a munkavállaló elhagyja az intézményt; és
- d) a megállapított megtartási bónusz összege szükséges és arányos-e az adott munkavállaló megtartásához.

(53) A megtartási bónusznak olyan feltételeken kell alapulnia, amelyek eltérnek a változó javadalmazás más részeire alkalmazott teljesítményfeltételektől, és valamilyen megtartási feltételt és meghatározott

teljesítményfeltételeket foglalnak magukban. A megtartási bónusz meghatározott feltételeinek el kell vezetniük a megtartási célkitűzés megvalósulásához (azaz a munkavállaló előre meghatározott időn át vagy egy bizonyos eseményig az intézménynél való megtartásához). A meghatározott teljesítményfeltételeknek olyan feltételeket kell magukban foglalniuk, amelyek összefüggenek azzal a jogos érdekekkel, amely miatt a munkavállalót célszerű megtartani, valamint a munkavállalók magatartásával, és összeegyeztethetőnek kell lenniük a pénzügyi stabilitás követelményeivel. A megtartási bónusz alkalmazása nem vezethet olyan helyzethez, hogy a munkavállaló teljesítménnyel összefüggő változó javadalmazásából és a megtartási bónusból álló teljes változó javadalmazása ne függjön az egyén és az érintett szervezeti egység teljesítményétől, valamint az intézmény általános eredményességétől.

(54) A megtartási bónusz nem alkalmazható a nem megfelelő teljesítmény vagy az intézmény pénzügyi helyzete miatt ki nem fizetett teljesítményjavadalmazás kompenzálása céljából.

(55) A megtartási bónusz változó javadalmazásnak minősül, és ezért - ha az intézmény azonosított munkavállaló számára állapítja meg - meg kell felelnie a változó javadalmazásra vonatkozó követelményeknek, ideértve a változó és az alapjavadalmazás közötti maximális arányt, az utólagos kockázati kiigazítást, az instrumentumokban történő kifizetést, a halasztást, a megtartást, a malust és a visszakövetelést.

(56) A változó és alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor a megtartási bónuszt változó javadalmazásként kell figyelembe venni. Függetlenül attól, hogy az intézmény a megtartási bónuszt csak a megtartási időszak végén állapítja meg, a megtartási bónuszt a javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámításában az alábbiakban meghatározott módszerek egyikét követve figyelembe kell vennie:

a) a megtartási bónuszt a megtartási időszak egyes éveire vetített éves összegekre bontja, egyenes arányosság alapján. Amennyiben a megtartási időszak pontos hosszát nem lehet előre tudni, az intézménynek az adott helyzet, valamint a megtartási bónusz kifizetésének igazolása céljából megtett intézkedések mérlegelésével kell a megtartási időszakot meghatároznia, és azt megfelelően dokumentálnia kell. Az arány kiszámítása a meghatározott időszakon alapul; vagy

b) a megtartási bónusz teljes összegét abban az évben veszi figyelembe, amelyben teljesül a megtartási feltétel.

II.3.2.7. Nem kötelező nyugdíjuttatás

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

II.3.3. Garantált teljesítményjavadalmazás

(58) Garantált teljesítményjavadalmazásnak több formája lehet (ilyen például a garantált bónusz, a belépési bónusz, a csatlakozási bónusz, a minimum bónusz) és nem adható a foglalkoztatás első événél hosszabb időszakra.

II.3.3.1. Belépési Bónusz

(59) A jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó Jogosult Személyek esetén a Belépési Bónusz kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor, egy évre lehet, az MKB Bank Nyrt. Igazgatóságának utólagos tájékoztatása mellett. A Belépési Bónusz kifizetése egy összegben, Készpénz Juttatás

formájában történik.

(60) Az MKB Bank Nyrt. és annak Leányvállalatai a Belépési Bónusz összegét nem vehetik figyelembe az első teljesítménymérési időszakokra vonatkozó Alapjavadmazás és Teljesítményjavadmazás közötti arány kiszámításakor, továbbá a halasztásra, a visszatartásra, illetve a visszakövetelésre vonatkozó szabályok nem alkalmazandóak.

II.3.3.2. A Kompenzáció

(61) A Kompenzáció a korábbi jogviszonyból történő kivásárlás céljából megállapított eseti javadmazás, ami – az MKB Bank Nyrt. vagy annak Leányvállalata döntése alapján – a Javadmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személynek abban az esetben jár, amennyiben a személy halasztott teljesítményjavadmazását a szerződés megszűnése miatt a korábbi munkáltató csökkentette vagy visszavonta.

(62) Kompenzáció kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor lehet, az MKB Bank Nyrt. Igazgatóságának utólagos tájékoztatása mellett. A Kompenzációt az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy tekintetében egy összegben, Készpénz Juttatás formájában kell kifizetni, Azonosított Személyek esetében pedig az Azonosított Személyek Teljesítményjavadmazására vonatkozó összes követelmény alkalmazni kell (beleértve a halasztási, a visszatartási, az instrumentumok formájában történő kifizetésekre vonatkozó, valamint a visszakövetelési szabályokat).

II.3.4. Harmadik féltől kapott juttatások (inszentívák)

(63) A Bankcsoport stratégiai partnerei által nyújtott juttatások részletszabályai külön, az adott inszentívára vonatkozó szabályzatokban kerülnek konkrétan meghatározásra. Az inszentívákat kiírásuk előtt minimum 5 munkanappal egyeztetni kell a Kompenzációs és HR szolgáltatások, a Kontrolling és pénzügyi modellezés, valamint a Compliance és Adatvédelem területtel, különös tekintettel a MIFID2 alapelvek által érintett befektetési termékekre.

II.3.5. Végkielégítés, versenytilalmi megállapodás

(64) A munkaviszony megszüntetéshez kapcsolódó juttatásokról a munkáltatói jogkört gyakorló – figyelemmel a mindenkori, hatályos Mt.-ben, valamint az intézmény belső szabályzatában foglaltakra – állapodik meg a munkavállalóval. A munkavállaló a munkaszerződésben rögzített összegű végkielégítésre jogosult. A munkavállaló a szerződésben foglalt végkielégítésen felül a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben - az adott megszüntetés összes körülményének ésszerű mérlegelése alapján - további végkielégítésre lehet jogosult különösen, de nem kizárólagosan jogvita elkerülése érdekében, illetve gardening leave esetén.

(65) A végkielégítést (az Mt. 77. §-ában meghatározott kifizetés, a felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadmazási kifizetések kivételével) teljesítményjavadalomnak kell tekinteni.

(66) Az MNB ajánlásának 147. pontjával összhangban végkielégítésnek kell tekinteni különösen az alábbiakat is:

- a) az intézmény megszünteti a munkavállaló szerződését az intézmény fizetéseképtelenné válása, súlyos válsághelyzetbe kerülése, korai beavatkozási intézkedések alkalmazása, csődje vagy felszámolása miatt;
- b) az intézmény azért mondja fel a munkaviszonyra vonatkozó szerződést, mert részben vagy egészben értékesíteni kívánja azt az üzleti területet, vagy meg kívánja szüntetni vagy csökkenteni akarja azt a tevékenységet, ahol, illetve amelyben a munkavállaló aktívan részt vett;

- c) a lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére az intézmény és a munkavállaló egyezséget köt a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében, amely máskülönben reálisan bírósági keresethez vezethetne.

(67) Az alábbi végkielégítési összegeket a halasztás és az eszközök formájában történő kifizetés szabályai alkalmazása szempontjából, valamint az alap- és teljesítményjavadalom arányának számításakor nem kell figyelembe venni:

- a) a munkajogi szabályok értelmében vagy bírósági határozat nyomán kötelező végkielégítés;
- b) az alábbi esetekben, amennyiben az intézmény bizonyítani tudja a végkielégítés okait és összegének megfelelőségét:
 - ba) a Javadalmazási Politika (66) bekezdésben meghatározott esetekben a javadalmazási politikában előre meghatározott általános képlet (64) alapján kiszámított végkielégítés [például kihűlési periódus (cool-off) előírása esetén gardening leave];
 - bb) a szerződésben rögzített versenytildalmi kikötés alkalmazása miatti pótlólagos összegnek megfelelő végkielégítés, amelyet jövőbeli időszakokban fizet ki az intézmény az alapjavadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytildalmi időszakban fizetne ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna;
- c) a Javadalmazási Politika (66) bekezdésben felsorolt, a jelen bekezdés ba) alpontjában meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielégítés, amennyiben az intézmény képes megfelelően alátámasztani a végkielégítés összegének indokoltságát és megfelelőségét.

(68) A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámítása során figyelembe nem vett összeg kiszámításakor abból a tényből, hogy a szerződés versenytildalmi záradékot tartalmaz, nem következik szükségszerűen, hogy a szerződés megszüntetéséért fizetett teljes összeget azért fizeti ki az intézmény, hogy az azonosított munkavállalót kompenzálja azért, mert vállalja, hogy bizonyos időn át nem versenyez. Csak az egyezségnek a szerződésben kifejezetten a versenytildalmi záradék miatti kompenzációként azonosított összege felelhet meg a Javadalmazási Politika (67) bekezdésnek. Amennyiben a versenytildalmi záradék hosszát jogszabály korlátozza, az ezen időkorláton túl teljesített bármely kifizetés nem tekinthető „a versenytildalmi záradék ellenében kötött egyezségnek”, és az ezért nem zárható ki a változó és a rögzített összetevők közötti arányból.

(69)

II.4. Az Alapjavadalmazás és a Teljesítményjavadalmazás aránya

(70) Az Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás összetevőinek megjelölését, valamint ezek arányát az MKB Bank Nyrt., illetve a Leányvállalatok tekintetében az Ösztönzési Szabályzat határozza meg úgy, hogy az mind az MKB Bank Nyrt. mind az MKB Bankcsoport Leányvállalatai esetében megfelelően tükrözze az adott szervezet funkcióját, méretét és összetettségét, és legyen összhangban a versenypiaci tendenciákkal. A Teljesítményjavadalmazás aránya a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó egyetlen Jogosult Személy esetében sem haladhatja meg az Alapjavadalmazás 100 százalékát.

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

(72) 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

(73) A Tárgyévre vonatkozó Keretösszeget az MKB Bank Nyrt. Igazgatósága határozza meg, az adott Tárgyévre vonatkozó Üzleti Terv keretében, legkésőbb a Tárgyévet megelőző év december 31. napjáig.

(74) Az MKB Bank Nyrt. a Keretösszeg meghatározásakor a „fentről lefelé irányuló megközelítés” elvét alkalmazza, tehát a Keretösszeg Bankcsoporti szinten, az MKB Bank Nyrt. adott Tárgyévre vonatkozó Üzleti Tervében kerül meghatározásra, amely összeg teljes mértékben, arányosan leosztható az egyes Jogosult Személyekre, az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott elvek alapján.

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

III.1.2. A teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere

(76) 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. Az MKB Bank Nyrt. Teljesítményértékelés keretében értékeli az MKB Bank Nyrt., a Leányvállalatok, azok üzleti egységeinek, és a Jogosult Személyeknek a Tárgyévre vonatkozó célkitűzéseikhez viszonyítottan elért eredményeit.

(77) 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. E kritériumokat egyéni szinten a Jogosult Személyekkel kötött Célmegállapodások tartalmazzák.

(78) 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.

(79) 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.

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

(81) 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.

(82) 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

(83) 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 teljesítményjavadalmozás alkalmazásáról lehet dönteni, ami a Keretösszeg arányos csökkentését vonhatja maga után, beleértve a teljesítményjavadalmozásra fordítható összeg kifizetésének feltételekhez kötött elhalasztását is (Bankcsoporti, illetve Leányvállalati szintű Előzetes Kockázati Értékelés).

(84) 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 negyedévente történik, amelynek eredménye a teljesítményértékelés során kerül figyelembevételre.

III.1.4. A teljesítményjavadalmozás eszközei

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

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

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

III.1.4.2. Az Azonosított Személyekre vonatkozó szabályok

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

(88) 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

(89) 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.

(90) 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 szabályzata (a továbbiakban „*Teljesítményértékelési Szabályzat*”) másként rendelkezhet.

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

III.1.6. A teljesítményjavadalmazás kifizetése

III.1.6.1. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek teljesítményjavadalmazásának teljesítése

(92) Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek teljesítményjavadalmazása – a (86) pontban meghatározott esetet kivéve – teljes egészében készpénz alapú juttatásból áll.

(93) A Teljesítményértékelési Szabályzat, illetve az Ösztönzési Szabályzat alapján meghatározott megítélt teljesítményjavadalmazást 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 teljesítményjavadalmazásának teljesítése

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

(95) Az instrumentum alapú juttatásra felhasználható részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum egyénekre lebontott darabszámát a megítélt teljesítményjavadalmazás 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 teljesítményjavadalmazásának instrumentum alapú juttatás részét. A jelen pontban meghatározott részvény darabszám a tárgyévre vonatkozó teljesítményjavadalmazás teljes kifizetési ciklusára megfelelően irányadó, a Javadalmazási Politikában

meghatározottak figyelembevételével.

(96) A teljesítményjavaldalmazás kifizetése a kifizetési ciklus (a továbbiakban „Kifizetési Ciklus”) szerinti esedékesség alapján történik.

(97) 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.

(98) 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%-a egy évre visszatartásra kerül, az elszámolásra az értékelt tárgyévet követő első és második évben legkésőbb az elszámolás évének június 30. napjáig kerül sor.

(99) Az MKB Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatójának, Vezérigazgató Helyetteseinek, illetve az Igazgatóság további Tagjainak megítélt teljesítményjavaldalmazása kivételével, a megítélt teljesítményjavaldalmazás 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 megszolgáltatás); 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.

(100) Az MKB Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója, Vezérigazgató Helyettesei, illetve az Igazgatóság további Tagjai tekintetében a megítélt teljesítményjavaldalmazás 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.

(101) A megítélt teljesítményjavaldalmazás 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 teljesítményjavaldalmazás instrumentum alapú juttatás része – a teljesítményjavaldalmazás elszámolását megelőzően meghatározott piaci árfolyam szerinti – értékének 115%-át meghaladja.

(102) A teljesítményértékelés lezárultától kezdődően a halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell, időközben bekövetkező olyan hatásokat, amelyek az Azonosított Személy tárgyévi 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.

(103) 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.

(104) A halasztott részletek kifizetésére – a Kifizetési Ciklus minden esedékességi évében – utólagos kockázati értékelés lefolytatását követően kerülhet sor.

(105) 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 tőkemegfelelési 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 teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentése (akár annak teljes megvonására) van lehetőség.

(106) 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

(107) 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 teljesítményjavadalmazása 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.