

**A Magyar Nemzeti Bank 14/2022. (VIII.15.) számú ajánlása
a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető
tevékenységek szabályairól szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról**

I. Az ajánlás célja és hatálya

Az ajánlás célja a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Bszt.) szerinti javadalmazási politika alkalmazásával kapcsolatban a Magyar Nemzeti Bank (a továbbiakban: MNB) elvárásainak megfogalmazása, és ezzel a jogalkalmazás kiszámíthatóságának növelése, a vonatkozó jogszabályok egységes alkalmazásának elősegítése. Az ajánlás közzétételével kívánja elérni az MNB a negatív gyakorlatok kiküszöbölését és annak biztosítását, hogy a befektetési vállalkozások által alkalmazott javadalmazási politikák és gyakorlatok összhangban álljanak a befektetési vállalkozás kockázati profiljával és elősegítsék a hatékony kockázatkezelés érvényesülését. Az ajánlásban foglalt elvárások követése az MNB által felügyelt, a Bszt. szerinti javadalmazási politikát alkalmazó befektetési vállalkozások alapvető érdekeit szolgálja.

A globális pénzügyi válság felhívta a figyelmet arra, 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 a pénzügyi szervezetek által folytatott 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 magas összegű bónuszok elérése érdekében. Bár Magyarországon a befektetési vállalkozások által alkalmazott javadalmazási gyakorlat vizsgálata során hasonló nagyságrendű problémák nem kerültek feltárára, de a hazai jogszabályoknak és az uniós jogi aktusoknak való megfelelés, az alkalmazott joggyakorlat egységessége érdekében fontos, hogy a hazai befektetési vállalkozások is a javadalmazás témakörében kialakított legjobb nemzetközi gyakorlatok alapján dolgozzák ki saját belső eljárási rendjeiket.

Az ajánlás kidolgozása során figyelembevételre került a befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről, valamint az 1093/2010/EU, az 575/2013/EU, a 600/2014/EU és a 806/2014/EU rendelet módosításáról szóló 2019. november 27-i 2019/2033 európai parlamenti és tanácsi rendelet (a továbbiakban: IFR), valamint a befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, valamint a 2002/87/EK, a 2009/65/EK, a 2011/61/EU, a 2013/36/EU, a 2014/59/EU és a 2014/65/EU irányelv módosításáról szóló 2019. november 27-i 2019/2034 európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: IFD), tekintve, hogy az IFR és az IFD előírásai határozzák meg a jelen ajánlás címzetti körébe tartozó befektetési vállalkozások javadalmazási rendszerével szemben támasztott követelményeket. Ezen felül a jelen ajánlásban hivatkozás történik:

- az IFD 30. cikkének (1) bekezdésében meghatározott kritériumokkal, az IFD 30. cikke (4) bekezdésének utolsó albekezdésében foglalt felhatalmazás alapján elfogadott felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletre (a továbbiakban: az azonosított munkavállalókról szóló RTS)¹,

¹ Az MNB ajánlás kiadásának időpontjában az RTS még nem jelent meg

- az IFD 32. cikk (8) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján az IFD 30. cikk (1) bekezdés j) pontjának iii. alpontjában foglalt feltételeket kielégítő eszközök osztályát, valamint az (1) bekezdés k) pontjában meghatározott alternatív megoldásokat meghatározó felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletre (a továbbiakban: eszközosztályokat meghatározó RTS)².

A javadalmazásra vonatkozó részletezett nyilvánosságra hozatali követelményeket az IFR hatodik részében meghatározottak szerint, az IFR 52. cikk (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján kiadott, az (EU) 2019/2033 európai parlamenti és tanácsi rendeletnek a befektetési vállalkozások felügyeleti adatszolgáltatása és közzétételei tekintetében történő alkalmazására vonatkozó végrehajtás-technikai standardok megállapításáról szóló 2021. december 10-i (EU) 2021/2284 végrehajtási rendelet tartalmazza.

A nem közvetlenül alkalmazandó uniós jogi aktusoknak való megfelelést a magyar szabályozás a javadalmazásra vonatkozó rendelkezéseknek a Bszt.-be való beemelésével biztosítja.

A javadalmazási elvekre vonatkozó szabályok kapcsán az Európai Bankhatóság (a továbbiakban: EBH) 2021. november 22-én tette közzé iránymutatásait³ (EBA/GL/2021/EBA/13; a továbbiakban: EBH iránymutatás). Az MNB az EBH által megfogalmazott elvárásokat alapul véve jelen ajánlásban határozza meg a javadalmazási politikával szemben megfogalmazott elvárásait és a befektetési vállalkozás által követendő gyakorlatot. Az MNB jelen ajánlás közzétételével biztosítja az EBH iránymutatásban foglaltaknak való megfelelést.

Az ajánlás címzettjei azok a befektetési vállalkozások, amelyek az IFR és a Bszt. szabályai alapján az IFR és a Bszt. szerinti javadalmazási szabályok alkalmazására kötelezettek. Az MNB az IFR és a Bszt. szabályaival összhangban nem várja el az ajánlásban foglaltaknak való megfelelést az olyan befektetési vállalkozástól, amelyek a Bszt. vonatkozó szabályai alapján kis méretű és össze nem kapcsolt befektetési vállalkozásnak minősül.

Jelen ajánlás a jogszabályi rendelkezésekre teljeskörűen nem utal vissza az elvek és elvárások megfogalmazásakor, az ajánlás címzettjei a kapcsolódó jogszabályi előírásoknak való megfelelésre azonban továbbra is kötelesek.

Jelen ajánlás adatkezelési, adatvédelmi kérdésekben iránymutatást nem fogalmaz meg, a személyes adatok kezelése vonatkozásában semmilyen elvárást nem tartalmaz, és az abban foglalt követelmények semmilyen módon nem értelmezhetőek személyes adatok kezelésére vonatkozó felhatalmazásnak. Az ajánlásban rögzített felügyeleti elvárások teljesítésével összefüggésben történő adatkezelés kizárólag a mindenkor hatályos adatvédelmi jogszabályi rendelkezések betartásával végezhető.

² Az MNB ajánlás kiadásának időpontjában az RTS még nem jelent meg

³ https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/EBA-GL-2021-13%20Guidelines%20on%20remuneration%20under%20IFD/1024533/Final%20Report%20on%20GL%20on%20sound%20remuneration%20policies%20under%20IFD.pdf

Magyar nyelven:

[https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/EBA-GL-2021-](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/EBA-GL-2021-13%20Guidelines%20on%20remuneration%20under%20IFD/Translations/1028083/GL%20on%20sound%20remuneration%20policies%20under%20IFD_HU_COR.pdf)

[13%20Guidelines%20on%20remuneration%20under%20IFD/Translations/1028083/GL%20on%20sound%20remuneration%20policies%20under%20IFD_HU_COR.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/EBA-GL-2021-13%20Guidelines%20on%20remuneration%20under%20IFD/Translations/1028083/GL%20on%20sound%20remuneration%20policies%20under%20IFD_HU_COR.pdf)

II. Értelmező rendelkezések

1. Jelen ajánlás alkalmazásában:
 - 1.1. *alapjavadalmazás*: a Bszt.-ben meghatározott fogalom;
 - 1.2. *alulreprezentált nem*: a kevésbé reprezentált férfi vagy női nem;
 - 1.3. *azonnali kifizetés*: közvetlenül a teljesítménymérési időszak után teljesített, nem halasztott kifizetés;
 - 1.4. *azonosított munkavállaló*: az a munkavállaló, akinek a szakmai tevékenysége az azonosított munkavállalókról szóló RTS-ben meghatározott kritériumokkal és – ha adott esetben szükséges, azon munkavállalók teljes körű azonosítása céljából, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a kockázati profilra – a befektetési vállalkozás által meghatározott kritériumokkal összhangban jelentős hatást gyakorol a befektetési vállalkozás egyedi szintű vagy a csoport összevont alapú kockázati profiljára;
 - 1.5. *bónuszkeret*: annak a teljesítményjavadalmazásnak az összege, amely a befektetési vállalkozás vagy a befektetési vállalkozás üzleti egységének szintjén meghatározott megállapítási eljárás során megállapítható;
 - 1.6. *EU-szintű anyavállalat*: olyan EU-szintű befektetési vállalkozás anyavállalat, EU-szintű befektetési holding társaság anyavállalat vagy EU-szintű vegyes pénzügyi holding társaság anyavállalat, amely az összevont helyzet alapján köteles betartani az IFR 7. cikke szerinti prudenciális követelményeket;
 - 1.7. *halasztási időszak*: a teljesítményjavadalmazás megállapítása és juttatása közötti azon időszak, amely alatt a munkavállaló nem rendelkezik a részére eredetileg megállapított javadalmazás felett;
 - 1.8. *javadalmazás*: a Bszt.-ben meghatározott fogalom;
 - 1.9. *javadalmazás céljára felhasznált eszköz*: az a pénzügyi eszköz vagy egyéb szerződés, amely a Bszt. 4. melléklet 18. pontjában meghatározott kategóriák egyikébe tartozik;
 - 1.10. *konzolidáló intézmény*: az az intézmény vagy befektetési vállalkozás, amelynek a CRR⁴ Első rész II. cím 2. fejezetével, a Hpt. 117. § (4) bekezdésével, vagy az IFR 7. cikkével összhangban a csoport összevont helyzete alapján is teljesítenie kell a prudenciális követelményeket. A konzolidáló intézmény fogalom magában foglalja az EU-szintű anyavállalatot is;
 - 1.11. *malus*: olyan szabály, amely lehetővé teszi a befektetési vállalkozás számára, hogy a halasztott javadalmazás juttatását megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján csökkentse a halasztott teljesítményjavadalmazás egészének vagy egy részének értékét;
 - 1.12. *megállapítás/megítélés*: teljesítményjavadalmazás megadása egy bizonyos teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül a megállapított összeg kifizetésének tényleges időpontjától;
 - 1.13. *nemek közötti bérkülönbség*: a férfiak és a nők átlagos bruttó órabére közötti különbség, a férfiak átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve;
 - 1.14. *juttatás*: az az eljárás, amely révén a munkavállaló a megállapított teljesítményjavadalmazás jogos tulajdonosává válik, függetlenül a kifizetéshez használt instrumentumtól, vagy attól, hogy a kifizetés további visszatartási időszak vagy visszakövetelési szabályok hatálya alá tartozik-e;
 - 1.15. *megtartási bónusz*: olyan javadalmazás, amelynek feltétele, hogy a munkavállaló egy

⁴ A hitelintézetekre vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról szóló 2013. június 26-i 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet

előre meghatározott időtartamig vagy feltétel bekövetkeztéig a befektetési vállalkozásnál maradjon;

- 1.16. *nem megújuló többéves teljesítménymérési időszak*: olyan többéves teljesítménymérési időszak, amely nincs fedésben más többéves teljesítménymérési időszakokkal;
- 1.17. *prudenciális konszolidáció*: a Bszt.-ben és az IFR-ben meghatározott prudenciális szabályoknak az IFR 7. cikkében foglaltakkal összhangban, konszolidált vagy szubkonszolidált alapon történő alkalmazása;
- 1.18. *részvényárfolyamhoz kötött eszköz*: az az eszköz, amelynek értéke a részvények értékén alapul, és amelynek a részvényérték a vonatkoztatási pontja, például részvények értéknövekedéséből származó jövedelemhez való jog, a szintetikus részvények típusai;
- 1.19. *részvényesek*: a befektetési vállalkozásban részesedéssel rendelkező személyek, vagy a befektetési vállalkozás jogi formájától függően a befektetési vállalkozás egyéb tulajdonosai vagy tagjai;
- 1.20. *személyzet*: a befektetési vállalkozásnál és összevont alapon annak a javadalmazási politika hatálya alá tartozó leányvállalatánál, dolgozó összes munkavállaló, valamint az irányítási és felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületeinek összes tagja;
- 1.21. *szokásos foglalkoztatási csomagok*: a javadalmazás azon kiegészítő összetevői, amelyek a munkavállalók széles köre vagy meghatározott feladatokat ellátó munkavállalók számára előre meghatározott kiválasztási kritériumok alapján elérhetők, beleértve például az egészségügyi ellátást, a bölcsődei ellátást vagy a szokásos nyugdíj-hozzájáruláson felül rendszeresen fizetett arányos nyugdíj-hozzájárulást, valamint az utazási támogatást;
- 1.22. *teljesítményjavadalmazás*⁵: a Bszt.-ben meghatározott fogalom;
- 1.23. *teljesítménymérési időszak*: az az időszak, amelyre vonatkozóan a teljesítményt a teljesítményjavadalmazás megállapítása céljából mérik és értékelik;
- 1.24. *vezető testület*: az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület és a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület;
- 1.25. *végkielégítés*: az Mt. 77. §-ában meghatározott kifizetés, a felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések kivételével;
- 1.26. *visszakövetelés*: olyan megállapodás, amelynek értelmében a munkavállalónak bizonyos feltételek mellett vissza kell szolgáltatnia a korábban részére kifizetett, vagy juttatott teljesítményjavadalmazás összegének tulajdonjogát;
- 1.27. *visszatartási időszak*: a teljesítményjavadalmazásként juttatott eszközök juttatását követő azon időszak, amely során az eszközök nem értékesíthetők a munkavállaló által vagy azokkal a munkavállaló nem rendelkezhet szabadon.

III. A javadalmazási politikával szembeni elvárások

2. A befektetési vállalkozás javadalmazási politikájával és gyakorlatával szemben általános elvárás, hogy az összhangban álljon a befektetési vállalkozás kockázati profiljával és elősegítse a hatékony kockázatkezelés érvényesülését. A javadalmazási politika a vállalatirányítási

⁵ A Bszt. a javadalmazás két formáját alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás elnevezéssel használja, míg az IFD-ben és az EBA iránymutatásban ezek rögzített és változó javadalmazás elnevezéssel szerepelnek. Az ajánlás a hazai jogszabályokkal való összhang érdekében szintén az alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás fogalmakat használja, de ezek tartalmilag nem a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által használt alaphár és teljesítménybér fogalmakkal azonosak, hanem az IFD és az EBA iránymutatás által használt rögzített és változó javadalmazás fogalmakkal. Ennek megfelelően léteznek olyan javadalmazási formák, amelyek kifizetése ugyan nem az egyén teljesítményétől függenek, de mégis változó javadalmazásnak, így a magyar fogalomhasználatban teljesítményjavadalmazásnak minősülnek.

rendszer szerves része, amelyet a befektetési vállalkozás egészében ajánlott érvényre juttatni. Az ajánlásban foglaltak alkalmazási szintje (egyedi, szubkonszolidált, konszolidált) megegyezik a Bszt. 4. melléklet 4. pontjában leírt alkalmazási szintekkel.

3. A javadalmazási politika tartalma:
 - a) teljesítmény célkitűzések rendszere a befektetési vállalkozásra, az egyes üzleti egységekre és a munkavállalókra nézve;
 - b) a teljesítménymérés módszerei, beleértve a teljesítménykritériumokat;
 - c) a teljesítményjavadalmazás szerkezete, beleértve azon eszközöket, amelyekben a teljesítményjavadalmazást nyújtja a befektetési vállalkozás;
 - d) a teljesítményjavadalmazás előzetes és utólagos kockázat szabályozási eszközei;
 - e) a befektetési vállalkozás által alkalmazott javadalmazási elvek;
 - f) a javadalmazási politika személyi hatálya;
 - g) a javadalmazási politika végrehajtása során alkalmazott juttatási formák;
 - h) a teljesítményértékelési módszerek;
 - i) a teljesítményjavadalmazással kapcsolatos halasztási és visszatartási szabályok;
 - j) a teljesítményjavadalmazás kockázatokkal való korrigálása;
 - k) az egyes juttatások meghatározására vonatkozó előírások;
 - l) a teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás arányának meghatározása; valamint
 - m) a javadalmazás kifizetésére alkalmazandó szabályok.
4. A befektetési vállalkozásnak a jogszabályi előírásokkal összhangban a teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikával kell rendelkeznie. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási politika kiemelten foglalkozzon a befektetési vállalkozás vezető állású személyeivel, valamint a belső szabályzatban meghatározott kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalóival és az előzőekkel azonos javadalmazási kategóriába tartozó azon munkavállalókkal, akik tevékenysége lényeges hatást gyakorol a befektetési vállalkozás kockázatvállalására.
5. A javadalmazási politika alkalmazása során követendő alapelvek:
 - a) a javadalmazási politika alapvető célja, hogy a befektetési vállalkozás a vezető állású személyek és munkavállalók részére olyan érdekeltségi rendszert alakítson ki, amely a hosszú távú célok megvalósítását preferálja a rövid távú érdekekkel szemben;
 - b) a javadalmazási politikának tükröznie kell a befektetési vállalkozás kockázatvállalási képességét és hajlandóságát;
 - c) a befektetési vállalkozás az egyes előírásokat a méretéből, tevékenységének jellegéből, üzleti modelljéből és jogi formájából eredő sajátosságaival összhangban alkalmazhatja, amennyiben arra a jogszabályok lehetőséget adnak;
 - d) a pénzügyi csoportot vezető befektetési vállalkozás felelőssége, hogy a javadalmazási politikát úgy alakítsa ki, hogy az ne csak magára a befektetési vállalkozásra, hanem az általa irányított, összevont alapú felügyelet alá tartozó csoporttagok vezető állású személyeire és munkavállalóira is kiterjedjen, illetve megfeleljen a jogszabályi előírásoknak;
 - e) a teljesítményjavadalmazás egyes eszközeit oly módon kell kiválasztani, hogy az ösztönözze a vezető állású személyeket és a befektetési vállalkozás kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló munkavállalókat a befektetési vállalkozás hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő utólagos korrekciókra; és
 - f) az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai saját javadalmazásukról nem dönthetnek, hanem a döntéshozatalt a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület, a tulajdonos (részvényes) vagy a közgyűlés hatáskörébe kell utalni.

1. A minden munkavállalóra kiterjedő javadalmazási politikával szembeni elvárások

6. Általános elvárás, hogy a befektetési vállalkozás által kialakítandó javadalmazási politika kiterjedjen a befektetési vállalkozás minden munkavállalójára, továbbá, hogy tartalmazza a javadalmazás összes elemét, beleértve az esetleges nyugdíj-jellegű juttatásokat, valamint adott esetben a korai nyugdíjazásra vonatkozó keretrendszert. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási politika a befektetési vállalkozás nevében eljáró egyéb személyekre (például közvetítőkre vagy meghatalmazottakra) vonatkozó keretrendszert is meghatározzon, ezáltal biztosítva, hogy a kifizetések nem ösztönzik a túlzott kockázatvállalást vagy a termékek visszaélészerű értékesítését. Minden befektetési vállalkozás maga mérlegeli, hogy az azonosított munkavállalók teljesítményjavadalmazására irányuló javadalmazási politika mely elemei képezik részét a teljes személyzetre kiterjedő javadalmazási politikának. A Bszt. 17. § (3) bekezdés f) pontjával és az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikkével összhangban a befektetési vállalkozás teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikájának nemi szempontból semlegesnek kell lennie, azaz a munkatársakat az egyenlő munkáért vagy az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásban kell részesíteni. A béremelések és a szakmai előmenetel tekintetében is nemi szempontból semleges megközelítést kell alkalmazni.
7. Az MNB elvárja, hogy a munkavállalók alapjavadalmazása tükrözze a munkavállalók szakmai tapasztalatát, valamint szervezeti felelősségi körét, figyelembe véve a végzettséget, a szolgálati idő mértékét, a szakértelem és a képességek szintjét, a korlátozó tényezőket (például a társadalmi, gazdasági, kulturális vagy egyéb releváns tényezőket), továbbá a munkatapasztalatot, a releváns üzleti tevékenységet és az adott földrajzi terület javadalmazási szintjét. Az MNB elvárja továbbá azt is, hogy az alapjavadalmazás a teljesítményjavadalmazáshoz hasonlóan nemi szempontból semlegesnek legyen.
8. Amennyiben egy befektetési vállalkozás rendkívüli állami pénzügyi támogatásban részesül, a befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy a teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politika összhangban legyen a Bszt. 4. melléklet 32. pontjában foglalt követelményekkel.
9. A befektetési vállalkozás teljes személyzetre kiterjedő javadalmazási politikájának összhangban kell lennie a befektetési vállalkozás üzleti és kockázatvállalási stratégiájának célkitűzéseivel, beleértve a környezeti, társadalmi és irányítási (ESG) kockázatokkal összefüggő célkitűzéseket⁶ is, a vállalati kultúrával és értékekkel, kockázati kultúrájával, a befektetési vállalkozás hosszú távú érdekeivel, valamint az összeférhetetlenség elkerülése érdekében megtett intézkedésekkel, továbbá biztosítania kell, hogy ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra. Elvárt, hogy az ilyen célkitűzésekben és intézkedésekben bekövetkező változásokat a befektetési vállalkozás figyelembe vegye a javadalmazási politika rendszeres aktualizálása során. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás biztosítsa, hogy a javadalmazási gyakorlata összhangban legyen az általános kockázatvállalási hajlandóságával, figyelembevéve az összes kockázatot, beleértve a hírnévkockázatot, valamint a termékek visszaélészerű értékesítéséből eredő kockázatokat. Elvárt továbbá, hogy a befektetési vállalkozás a jogi formájától függően a részvényesek vagy a tulajdonosok hosszú távú érdekeire is figyelemmel legyen.
10. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás bizonyítani tudja, hogy az általa alkalmazott

⁶ Lásd a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről szóló 2019. november 27-i (EU) 2019/2088 európai parlamenti és tanácsi rendelet.

javadalmazási politika és gyakorlat összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel és elősegíti annak működését.

11. Amennyiben teljesítményjavadalmazást állapítanak meg, akkor elvárt, hogy az a befektetési vállalkozás üzleti egységeinek és munkavállalóinak teljesítményén alapuljon és vegye figyelembe a vállalt kockázatok mértékét. A javadalmazási politika vegye figyelembe az üzleti tevékenységet ellátó szervezeti egységek, a vállalatirányítási (például számvitel, HR, IT) és a belső kontroll funkciók (például belső ellenőrzés, jogszabályoknak történő megfelelésért felelős szervezeti egység vagy személy) eltérő működésének a jellegét és ez alapján tegyen különbséget ezen szervezeti egységek teljesítményjavadalmazása és a teljesítményértékelése vonatkozásában.
12. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási politika támogassa a befektetési vállalkozást a stabil tőkehelyzet elérésében és fenntartásában. Elvárt továbbá, hogy a javadalmazási politika vegye figyelembe a Bszt. 164. §-ában meghatározott lehetséges kifizetési korlátozásokat. Elvárás, hogy a befektetési vállalkozás biztosítsa, hogy az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás részeként kifizetett eszközökből eredő lehetséges érdekkonfliktusok megfelelően azonosítva és kezelve legyenek. Ennek keretében biztosítania kell a bennfentes kereskedelemről szóló szabályoknak való megfelelést, továbbá nem hozhat olyan intézkedéseket, amelyek rövidtávon hatással lehetnek a részvények vagy eszközök árára.
13. Amennyiben a befektetési vállalkozás – beleértve annak leányvállalatait – csoportos javadalmazási politikát alkalmaz, és a javadalmazási politika hatálya alá tartozó befektetési vállalkozás munkavállalója egyben ezen befektetési vállalkozás vagy annak leányvállalatának többségi tulajdonosa is, akkor a javadalmazási politikát ezen speciális körülmény figyelembevételével kell elkészíteni. Az azonosított munkavállalók esetében a befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy a javadalmazási politika egyedi és adott esetben összevont szinten megfeleljen a Bszt. vonatkozó rendelkezései szerinti követelményeknek, valamint a jelen ajánlásban foglaltaknak.
14. A nemi szempontból semleges javadalmazási politika tekintetében elvárt, hogy az a befektetési vállalkozás által bizonyítható módon minden szempontból biztosítsa a nemi szempontú semlegességet, ideértve a javadalmazás megállapításának és kifizetésének feltételeit is.
15. Az alulreprezentált nem szakmai életpályáját érintő hátrányok megelőzése vagy kompenzálása érdekében elfogadott intézkedések sérelme nélkül elvárt, hogy a javadalmazási politika mellett minden olyan kapcsolódó foglalkoztatási feltétel is nemi szempontból semleges legyen, amely hatást gyakorol az egy mértékegységre jutó fizetésre vagy az időarányos díjra.
16. Elvárt, hogy az egy mértékegységre vagy időegységre jutó fizetés megállapításakor a befektetési vállalkozás megfelelően vegye figyelembe a megállapított javadalmazást, a munkaidőre vonatkozó szabályokat, az éves szabadság időszakait és az egyéb pénzügyi és nem pénzügyi juttatásokat. A befektetési vállalkozás mértékegységként használhatja a személyzet éves bruttó javadalmazását, teljes munkaidős egyenértékben kifejezve.
17. A nemi szempontból semleges javadalmazási politika alkalmazásának nyomon követése érdekében elvárás, hogy a befektetési vállalkozás megfelelően dokumentálja a pozíció értékét, például a munkaköri leírások dokumentálásával vagy munkavállalói kategóriákhoz rendelt bérkategóriák meghatározásával, és meghatározza, hogy mely pozíciók minősülnek azonos értékkel bírónak (például munkakör-besorolási rendszer alkalmazásával), figyelembe véve legalább a pozícióhoz vagy a munkavállalóhoz rendelt tevékenységek, feladatok és kötelességek típusát. Amennyiben a fizetés megállapítása céljából munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, elvárás, hogy az a nemek tekintetében azonos kritériumokon

alapuljon, és hogy úgy kerüljön kialakításra, hogy kizárjon mindenfajta megkülönböztetést, többek között a nemen alapuló megkülönböztetést is.

18. A befektetési vállalkozás a személyzet javadalmazásának meghatározásakor nemi szempontból semleges módon további szempontokat is figyelembe vehet. Ilyen szempontok lehetnek többek között a következők:
- a) a végzettségre vonatkozó követelmények, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, elvégzett munka és az érintett feladatok jellege⁷;
 - b) a foglalkoztatás helye és a helyre jellemző megélhetési költségek;
 - c) a vezető állású személy vagy munkavállaló által a hierarchiában elfoglalt szint, valamint az, hogy vezetői feladatokat lát-e el;
 - d) a vezető állású személy vagy munkavállaló iskolai végzettsége;
 - e) a munkaerőpiacon az egyes pozíciók betöltésére rendelkezésre álló munkavállalók elérhetősége;
 - f) a munkaszerződés jellege, beleértve, hogy határozott idejű vagy határozatlan időre szóló szerződésről van-e szó;
 - g) a vezető állású személy vagy munkavállaló szakmai tapasztalata;
 - h) a vezető állású személy vagy munkavállaló szakmai képesítései;
 - i) egyéb juttatások, többek között további/kiegészítő támogatások és ellátások fizetése a házastárssal, bejegyzett élettárssal vagy eltartott családtagokkal rendelkező munkavállalók számára.

2. A javadalmazás irányítása

2.1. Felelősségi körök, a javadalmazási politika kialakítása, jóváhagyása és felügyelete

19. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület felelős a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájának elfogadásáért és fenntartásáért, valamint ellenőrzi annak végrehajtását. Ezen testület jóváhagyása szükséges a javadalmazási politika módosításához, illetve bármilyen későbbi, egyes munkavállalókat érintő mentesség biztosításához, a módosítás során gondosan mérlegelve és figyelemmel kísérve azok hatásait. Az esetleges kivételek nem alapulhatnak nemi szempontokon vagy olyan egyéb kritériumokon, amelyek diszkriminatívak lennének, továbbá elvárt azok alapos indoklása, és a nemzeti jog szerinti javadalmazási követelményekkel való összhang biztosítása. Elvárás a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testülettel szemben, hogy testületként együttesen rendelkezzen a megfelelő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal a befektetési vállalkozás kockázati profiljához és tőkehelyzetéhez történő igazítására szolgáló mechanizmusokra, a javadalmazási politikákra és gyakorlatokra, valamint az azokból eredő lehetséges ösztönzőkre és kockázatokra vonatkozóan. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek biztosítania kell, hogy a befektetési vállalkozás javadalmazási politikája és gyakorlata összhangban álljon a befektetési vállalkozás átfogó vállalatirányítási keretrendszerével, vállalati és kockázati kultúrájával, kockázatvállalási hajlandóságával és a kapcsolódó irányítási folyamatokkal.
20. Elvárt, hogy a javadalmazási politikával és a megállapított javadalmazással kapcsolatos esetleges összeférhetlenségek és érdek konfliktusok azonosításra és megfelelő kezelésre

⁷ Lásd a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló 2014. március 7-i 2014/124/EU bizottsági ajánlást.

(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>)

kerüljenek, többek között a belső jelentéstételi rendszeren, megfelelő kontrollokon, valamint a négy szem elvén alapuló objektív teljesítményértékelési és megállapítási kritériumok kialakításával. A befektetési vállalkozásnak a vállalatirányítási eljárásainak részeként indokolt biztosítania, hogy ne merüljön fel összeférhetlenség a munkavállalók, így többek között az ellenőrzési és belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók vonatkozásában, és ez az összeférhetlenség a javadalmazási politikában is tükröződjön.

21. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási politikák és gyakorlatok, valamint az azok meghatározására szolgáló eljárások egyértelműek, megfelelően dokumentáltak és átláthatóak legyenek. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például az egyes találkozókra készült jegyzőkönyveket, jelentéseket, egyéb lényeges dokumentumokat), valamint a javadalmazási politikát alátámasztó előterjesztéseket és háttéranyagokat a számvitelről szóló 2000. évi C. törvénynek a bizonylatok megőrzésére vonatkozó előírása szerinti időtartamig⁸ meg kell őrizni.
22. Az irányítási és felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületeknek, valamint – amennyiben létrehozta őket – a javadalmazási és kockázati bizottságoknak szorosan együtt kell működniük, és meg kell győződniük arról, hogy a javadalmazási politika összhangban van a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegíti annak hatékony alkalmazását.
23. Elvárás, hogy a javadalmazási politika rendelkezzen a teljesítménymérésre, kockázati kiigazításra, valamint a teljesítmény és javadalmazás közötti összefüggésre vonatkozó hatékony keretrendszerrel.
24. Az MNB elvárja, hogy a kockázatkezelési és megfelelőségbiztosítási funkciók – feladatukkal összhangban – hatékonyan részt vegyenek a bónuszkeretek és a teljesítménykritériumok meghatározásában, valamint a javadalmazások megállapításában. Elvárt, hogy ezek a funkciók jelezzék az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület részére, amennyiben véleményük szerint a bónuszkereteknek, a teljesítménykritériumoknak vagy a javadalmazásnak negatív hatása lehet a munkavállalók viselkedésére, vagy a folytatott üzleti tevékenység kockázatoságára.
25. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok javadalmazását a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület, a tulajdonos vagy a közgyűlés határozza meg. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület – amennyiben nem hozták létre a 2.4. alcímben említett javadalmazási bizottságot – közvetlenül felügyeli a független kontroll-funkciót – beleértve a kockázatkezelési és megfelelőségbiztosítási funkciót – ellátó vezető tisztségviselő javadalmazását.
26. Indokolt, hogy a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület figyelembe vegye az összes illetékes vállalatirányítási funkciónak és szervnek (például bizottságok, belső kontroll funkció, humánerőforrás-, jogi, stratégiai tervezési, költségvetési funkció), valamint üzleti egységnek a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájának kialakításához, megvalósításához és felügyeletéhez való hozzájárulását.
27. A humánerőforrás-funkciót ellátó szervezeti egység részt vesz a javadalmazási politika, többek között a javadalmazási struktúra, a nemi szempontból semleges jelleg szempontjai, a javadalmazási szintek és ösztönző rendszerek kialakításában és értékelésében annak érdekében, hogy ezáltal a javadalmazási politika kellően vonzó legyen a befektetési vállalkozás számára szükséges munkavállalói kör kialakításához és megtartásához, illetve annak biztosítása érdekében, hogy a javadalmazási politika a befektetési vállalkozás kockázati profiljához igazodjon.

⁸ Az ajánlás kiadásának időpontjában a 169. § (1) bekezdése szerint nyolc évig.

28. A kockázatkezelési funkciót ellátó szervezeti egység segítséget és információt nyújt a megfelelő, kockázattal kiigazított (beleértve az utólagos kiigazításokat is) teljesítménymérők meghatározásában, valamint annak értékelésében, hogy milyen hatással van a teljesítményjavaldalmazási struktúra a befektetési vállalkozás kockázati profiljára és kultúrájára. A kockázatkezelési funkció kiszámítja és jóváhagyja a kockázatokkal kiigazított adatokat, valamint részt vesz a javaldalmazási bizottság ezzel a kérdéssel kapcsolatos ülésein.
29. A megfelelési funkciót ellátó szervezeti egység vagy személy elemzi, hogy a javaldalmazási politika milyen hatást gyakorol a befektetési vállalkozás jogszabályoknak, szabályzatoknak, belső politikáknak, valamint kockázati kultúrájának való megfelelésére, továbbá jelenti az összes azonosított megfelelési kockázatot és a követelményektől való eltéréseket az irányítási és a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai számára egyaránt. A megfelelésszabályozási funkció megállapításait a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek figyelembe kell vennie a javaldalmazási politika jóváhagyása, felülvizsgálata és felügyelete során.
30. Az MNB elvárja, hogy a belső kontroll funkció megvizsgálja a befektetési vállalkozás javaldalmazási politikájának elfogadási folyamatát, felépítését, megvalósítását, valamint a kockázati profilra gyakorolt hatásait, továbbá azt, hogy a 2.5. alcímmel összhangban hogyan kezeli ezeket a hatásokat. A felülvizsgálatot elvégezheti a csoport valamely másik szervezete, vagy az kiszervezhető külső félhez is.
31. Az IFR alapján konszolidált megfelelésre kötelezett befektetési vállalkozásnak és leányvállalatainak a javaldalmazási politika kialakításában és alkalmazásában illetékes szakterületei között megfelelő együttműködést és információ áramlást kell kialakítani. A befektetési vállalkozásnak szükség szerint információt kell cserélnie a konszolidáló intézményével is, amennyiben a konszolidáló intézmény a CRD⁹ hatálya alá tartozik.

2.2. Tulajdonosok bevonása

32. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:268. § (2) bekezdése csak a nyilvánosan működő részvénytársaság esetén utalja a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe a javaldalmazási politikáról való véleménynyilvánító szavazást, továbbá azt, hogy a javaldalmazási politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a közgyűlés napirendjére kell tűzni, illetve hogy az előző üzleti évre vonatkozó javaldalmazási jelentést véleménynyilvánító szavazás céljából a közgyűlés napirendjére kell tűzni. Az MNB ugyanakkor a más formában működő befektetési vállalkozás számára is megfontolásra ajánlja, hogy saját döntése alapján ezeket az eljárásokat alkalmazza. Ez utóbbi esetben a közgyűlés döntése véleménynyilvánító vagy kötelező érvényű is lehet.
33. Amennyiben a vezető testület egyes tagjai, valamint egyéb azonosított munkavállalók javaldalmazását a közgyűlés hagyja jóvá, akkor célszerű, hogy a közgyűlés az említett személyek részére a javaldalmazás valamennyi összetevőjét jóváhagyja, többek között a szerződésük megszűnésekor megállapítható kifizetéseket is. Amennyiben a javaldalmazási politikát a közgyűlés hagyja jóvá, akkor javasolt, hogy a közgyűlés a vezető testületnek és egyéb azonosított munkavállalóknak a szerződés munkáltató általi felmondása vagy megszüntetése

⁹ a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályaon kívül helyezéséről szóló 2013. június 26-i 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv

esetén az Mt. 77. §-a szerinti, illetve a kollektív szerződésben vagy az üzemi tanácsi megállapodásban rögzített jogosultságok feletti kifizetések meghatározásának feltételeit és belső szabályrendszerét is hagyja jóvá.

34. Annak érdekében, hogy a közgyűlés a 32. és 33. pontban foglaltaknak megfelelően megalapozott döntést hozhasson, a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek indokolt megbizonyosodnia arról, hogy a befektetési vállalkozás elegendő információt szolgáltat a tulajdonosok számára a javadalmazási politikáról, az ösztönzési struktúráról, a javadalmazási struktúra teljes költségéről, valamint arról, hogy az milyen mértékben ösztönzi és korlátozza a kockázatvállalást. Ezeket az információkat a befektetési vállalkozásnak olyan határidővel kell a vonatkozó közgyűlés előtt a tulajdonosok rendelkezésére bocsátania, hogy a rendelkezésre álló idő elegendő legyen a dokumentumok részletes áttanulmányozására. Elvárt, hogy a befektetési vállalkozás a javadalmazási politikákról, valamint azok módosításairól, a javadalmazási csomagok kialakításával kapcsolatos eljárásokról és döntéshozatali folyamatokról részletes tájékoztatást nyújtson a tulajdonosok számára, amely a következőket foglalja magában:
- a) a javadalmazás elemei;
 - b) a javadalmazási csomag fő jellemzői és célkitűzései, valamint azoknak az üzleti és kockázati stratégiához történő igazítása, beleértve a befektetési vállalkozás kockázatvállalási hajlandóságát és vállalati értékeit;
 - c) a javadalmazási politika nemi szempontból való semlegessége biztosításának módja; valamint
 - d) a b) alpontban felsoroltaknak a javadalmazás előzetes/utólagos kiigazításaiban való figyelembevételének módja, különösen az azonosított munkavállalók vonatkozásában.
35. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület felelős a közgyűléshez benyújtott javaslatokért, valamint a javadalmazási politikák és gyakorlatok, illetve az azokban végrehajtott változtatások felügyeletéért.
36. Amennyiben a befektetési vállalkozás a közgyűlést a Bszt. 4. melléklet 7-8. pontjainak megfelelően a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti magasabb, legfeljebb 200%-os maximális arány jóváhagyására kéri, az alábbiak alkalmazása elvárt.
- a) A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti magasabb maximális arányra vonatkozó javaslat elfogadásáról annak a befektetési vállalkozásnak a tulajdonosai szavazhatnak, ahol a teljesítményjavadalmazás magasabb maximális szintjével érintett azonosított munkavállalók dolgoznak. A befektetési vállalkozásnak minősülő leányvállalatok vonatkozásában a leányvállalat közgyűlésének, és nem a konszolidáló befektetési vállalkozás közgyűlésének a hatáskörébe tartozik a döntés meghozatala.
 - b) Amennyiben egy befektetési vállalkozás a leányvállalatának tulajdonosaként gyakorolja szavazati jogát a leányvállalaton belüli teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti magasabb maximális arány jóváhagyásának vonatkozásában, az alábbi feltételek valamelyikének teljesülése elvárt:
 - ba) a részesedéssel rendelkező befektetési vállalkozás felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testülete a saját közgyűlésén előzetesen szavazásra bocsátotta annak módját, ahogyan a szavazati jogokat az említett szintnek a leányvállalataiban történő emelésével kapcsolatban gyakorolják; vagy
 - bb) a konszolidáló befektetési vállalkozás közgyűlése a csoport javadalmazási politikájának részeként úgy határozott, hogy a leányvállalatok bevezethetnek magasabb maximális szintet a fent említett arányra vonatkozóan.
 - c) A Bszt. 4. melléklet 8-9. pontjaival összhangban a teljesítményjavadalmazás és az

alapjavadalmazás közötti magasabb maximális arány jóváhagyásakor a közgyűlésnek részletes előterjesztés alapján történő eljárás elvárt, amely előterjesztésben szükséges megindokolni a kért jóváhagyást, megadni az azonosított munkavállalók számát, a befektetési vállalkozásban betöltött beosztásukat, valamint ki kell fejteni a magasabb maximális arálynak a stabil tőkehelyzet fenntartására vonatkozó követelményre gyakorolt hatását. Elvárt továbbá, hogy ezeket az információkat megfelelő idővel a közgyűlést megelőzően a tulajdonosok rendelkezésére bocsássa a befektetési vállalkozás.

- d) Az arány magasabb maximális szintjét minden esetben a Bszt. 4. melléklet 8. pont c) alpontjával összhangban szükséges jóváhagyni. Elvárt, hogy a Bszt. hivatkozott rendelkezésében foglalt, a határozatképességhez szükséges 50%-os küszöbértéket, valamint a határozathozatalhoz szükséges 66%-os és 75%-os többségi küszöbértéket a befektetési vállalkozásban szerzett részesedésekhez vagy azokkal egyenértékű egyéb tulajdonjogokhoz rendelt szavazati jogok figyelembevételével számítsa ki a befektetési vállalkozás.
 - e) A 75%-os küszöbértéket, amely akkor alkalmazandó, ha a közgyűlésen a tulajdonosok a tulajdonjogok kevesebb, mint 50%-át képviselik, valamint a 66%-os küszöbértéket, amely akkor alkalmazandó, ha a közgyűlésen a tulajdonosok a tulajdonjogok legalább 50%-át képviselik, a képviselt tulajdonosi szavazati jogokhoz viszonyítva, és nem a természetes vagy jogi személy tulajdonosok számához viszonyítva kell kiszámítani.
 - f) A Bszt. 4. melléklet 10. pontjával összhangban a teljesítményjavadalmazás magasabb maximális szintje által érintett munkavállalók közvetlen vagy közvetett módon sem gyakorolhatják szavazati jogukat. Ennek megfelelően a szavazati jogukat figyelmen kívül kell hagyni a százalékos mértékek kiszámításánál, a számlálóban és a nevezőben egyaránt.
 - g) A tulajdoni jogok „képviselése” azt jelenti, hogy a tulajdonos milyen formában jogosult szavazni az arány magasabb maximális szintjére vonatkozó javaslatról. Ennek megfelelően a hazai társasági jog figyelembevételével a befektetési vállalkozásnak ki kell alakítania a „képviseletre” vonatkozó belső szabályzatát¹⁰, vagyis, hogy egy tulajdonos milyen formában (például személyes jelenlét, elektronikus, postai szavazás stb.) vehet részt és gyakorolhatja tulajdonosi jogait a közgyűlésen.
37. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás a tulajdonosok számára lehetővé tegye a korábban elfogadott magasabb maximális arány csökkentéséről való szavazást. Az ilyen szavazáshoz a tulajdonosi szavazatok többsége szükséges. Amennyiben a közgyűlés a korábban jóváhagyott magasabb maximális arányt csökkentette, a befektetési vállalkozás öt munkanapon belül tájékoztatja az MNB-t a határozatról, valamint a jóváhagyott arányról.

2.3. Az illetékes hatóságok tájékoztatása

38. A befektetési vállalkozásnak a Bszt. 4. melléklet 8. pont d) alpontjával összhangban előzetesen tájékoztatnia kell az MNB-t a magasabb arány elfogadását kezdeményező közgyűlési előterjesztésről, valamint utólagosan az az alapján hozott határozatról. Az előzetes tájékoztatásnak tartalmaznia kell a közgyűlés részére benyújtott valamennyi információt, ideértve a magasabb maximális arány elfogadására irányuló javaslatot és annak indokolását is. Az MNB elvárja, hogy az előzetes tájékoztatást az MNB részére legkésőbb öt munkanappal azután nyújtsa be a befektetési vállalkozás, hogy értesítette a tulajdonosokat a magasabb

¹⁰ Ez a belső szabályzat nem képezi a javadalmazási politika részét, de a jogszabályi előírások teljesítése érdekében a tulajdonosi jogok képviselétének a lehetséges formáit előzetesen rögzíteni szükséges.

arány elfogadására irányuló előterjesztésről.

39. A tulajdonosok által hozott határozatról az MNB-nek küldött tájékoztatás során a befektetési vállalkozástól az MNB az alábbi információk benyújtását várja el:
- a) a határozat eredménye, valamint a jóváhagyott magasabb maximális arány; amennyiben az arányok különböznek az egyes üzleti területek és funkciók esetében, akkor azokat a tőkepiaci szervezetek által a jegybanki információs rendszerhez elsődlegesen a Magyar Nemzeti Bank felügyeleti feladatai ellátása érdekében teljesítendő adatszolgáltatási kötelezettségekről szóló MNB rendeletben (a továbbiakban: adatszolgáltatási MNB rendelet) foglalt, a tárgyévi javadalmazási adatokra vonatkozó felügyeleti jelentés kitöltési előírásaiban meghatározott üzleti területek szerinti bontásban kell megadni;
 - b) a magasabb maximális arány által érintett munkavállalók száma, valamint – amennyiben az arányok különböznek az egyes üzleti területek és funkciók esetében – az arány megfelelő szintjei az egyes üzleti területekre és funkcióra vonatkozóan;
 - c) annak elemzése, hogy a javasolt magasabb arány nem ellentétes a Bszt.-ben, valamint az IFR-ben meghatározott követelményekkel, különös tekintettel a befektetési vállalkozás szavatoló tőkéjére vonatkozó előírásokkal; és
 - d) az MNB által esetlegesen kért egyéb információk.

2.4. Javadalmazási bizottság

2.4.1. A javadalmazási bizottság felállítása

40. A Bszt. 4. melléklet 6. pontjával összhangban amennyiben a befektetési vállalkozás mérleg szerinti és mérlegen kívüli eszközeinek értéke a tárgyévet közvetlenül megelőző négyéves időszakban átlagosan meghaladja a harmincötmilliárd forintot, akkor javadalmazási bizottságot állít fel. Az ágazati jogszabályok által szabályozott leányvállalatoknak (például a jelen ajánlás címzetti körén kívül eső befektetési vállalkozás, alternatív befektetési alapkezelő, ÁÉKBV) a rájuk vonatkozó ágazati jogszabályokban meghatározott szabályokat kell követniük annak megállapítása céljából, hogy kell-e javadalmazási bizottságot létrehozniuk. Az MNB elvárja, hogy a konszolidáló befektetési vállalkozás megbizonyosodjon arról, hogy a jogszabály által előírt javadalmazási bizottságot létrehozták.
41. Amennyiben a Bszt. által javadalmazási bizottság létrehozatalára nem kötelezett befektetési vállalkozás javadalmazási bizottságot hoz létre, az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás feleljen meg a jelen ajánlás javadalmazási bizottságra vonatkozó elvárásainak, de a befektetési vállalkozás a javadalmazási bizottság számára további feladatokat is meghatározhat, feltéve, hogy ezzel nem teremt összeférhetetlenséget.
42. A javadalmazási bizottságot csoportszinten is fel lehet állítani, beleértve azokat a helyzeteket is, amikor a konszolidáló intézmény a CRD hatálya alá tartozik. A javadalmazási bizottság összetételére vonatkozó, a 2.4.2. alfejezetben meghatározott rendelkezések akkor is alkalmazandók, ha a bizottságot csoportszinten hozzák létre.
43. Amennyiben a befektetési vállalkozás a jogszabályokkal összhangban nem hoz létre javadalmazási bizottságot, a jelen ajánlás javadalmazási bizottságra vonatkozó elvárásait a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületre alkalmazandó elvárásokként kell érteni.

2.4.2. A javadalmazási bizottság összetétele

44. A Bszt. 4. melléklet 6a. pontjával összhangban a javadalmazási bizottság elnöke és tagjai az igazgatóság olyan tagjai közül kerülnek ki, akik az érintett befektetési vállalkozásban nem látnak el ügyvezetői feladatot. Ha a befektetési vállalkozás igazgatóságában nincs legalább három olyan tag, aki nem lát el ügyvezetői feladatot, akkor a javadalmazási bizottságban a felügyelőbizottság tagjai is részt vehetnek. Az MNB indokoltnak tartja, hogy a javadalmazási bizottság elnöke, valamint a bizottsági tagok többsége független legyen¹¹. Ha a felügyelőbizottságban van munkavállalói képviselő, akkor a javadalmazási bizottság tagjai között is lennie kell legalább egy munkavállalói képviselőnek. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási bizottság nemi szempontból kiegyensúlyozott összeállítású legyen.
45. A javadalmazási bizottság tagjainak együttesen megfelelő ismeretekkel, szakértelemmel és szakmai tapasztalattal kell rendelkeznie a javadalmazási politikák és gyakorlatok, kockázatkezelési és kontroll tevékenységek vonatkozásában, különösen annak érdekében, hogy a javadalmazási politika megfelelően igazodjon a befektetési vállalkozás kockázati- és tőkeprofiljához.

2.4.3. A javadalmazási bizottság feladata

46. A javadalmazási bizottság
- a) felelős a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület által a javadalmazással kapcsolatban meghozandó döntések előkészítéséért, így különösen az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjainak, valamint egyéb azonosított munkavállalóknak a javadalmazásával kapcsolatban;
 - b) támogatást és tanácsadást nyújt a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület számára a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájának kialakításával kapcsolatban, többek között annak érdekében, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges legyen, és támogassa a különböző nemű munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot;
 - c) támogatja a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületet a javadalmazási politikák, gyakorlatok és eljárások, valamint a javadalmazási politikának való megfelelés és a javadalmazási politika nemek közötti semlegességére vonatkozó követelménynek való megfelelés felügyeletében;
 - d) ellenőrzi, hogy a meglévő javadalmazási politika naprakész-e, és szükség esetén javaslatot tesz annak módosítására;
 - e) felülvizsgálja azoknak a külső javadalmazási szaktanácsadóknak a kinevezését, akiket a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület felkér tanácsadás vagy támogatás céljából;
 - f) biztosítja, hogy a tulajdonosok megfelelő információt kapjanak a javadalmazási politikákról és gyakorlatokról, így különösen a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány maximális szintjének megemelésére vonatkozó javaslatokról;
 - g) értékeli azokat a mechanizmusokat és rendszereket, amelyek biztosítják, hogy a javadalmazási rendszer megfelelően figyelembe vegye a kockázati, likviditási és tőkeszintek minden típusát, valamint biztosítják, hogy az átfogó javadalmazási politika

¹¹ A függetlenség megítélésének vonatkozásában a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról szóló 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlással összhangban kell eljárni.

összeegyeztethető legyen a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegítse azt, illetve összhangban legyen a befektetési vállalkozás üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, vállalati és kockázati kultúrájával, értékeivel, valamint hosszú távú érdekeivel;

- h) értékeli a teljesítménycélok teljesülését, valamint az utólagos kockázati kiigazítások szükségességét, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályok alkalmazását; továbbá
- i) áttekinti a lehetséges forgatókönyveket annak vizsgálata céljából, hogy hogyan reagálnak a javadalmazási politikák és gyakorlatok a külső és belső eseményekre, valamint visszaméri a tényleges kockázati értékeken alapuló javadalmazás meghatározására, illetve az előzetes kockázati kiigazítások alkalmazására szolgáló kritériumokat.

47. Amennyiben a befektetési vállalkozás javadalmazási bizottságot hozott létre, a független kontrollfunkciókat – beleértve a kockázatkezelési és megfelelési funkciót – ellátó vezető tisztségviselők javadalmazását közvetlenül a javadalmazási bizottság felügyeli. Ugyanez vonatkozik azokra a munkatársakra is, akiket a kockázatkezelési eljárások végrehajtásával bíznak meg, amennyiben nem hoztak létre kockázatkezelési funkciót. A javadalmazási bizottság javaslatokat tesz a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület számára a vezető beosztásban lévő, kontrollfunkciókat ellátó munkavállalóknak nyújtott javadalmazási csomag kialakításáról, illetve a javadalmazás összegéről.

2.4.4. Folyamatok és jelentéstételi útvonalak

48. A javadalmazási bizottság

- a) hozzáfér a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek a javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakítására és végrehajtására, felügyeletére és felülvizsgálatára vonatkozó döntéshozatali eljárásával kapcsolatos valamennyi adathoz és információhoz;
- b) megfelelő pénzügyi forrásokkal, valamint szabad hozzáféréssel rendelkezik a független kontrollfunkcióktól származó valamennyi információhoz és adathoz, beleértve a kockázatkezelést; és
- c) biztosítja a független kontroll és egyéb érintett funkciók (például humán erőforrások, jogi és stratégiai tervezés) szakterületükön történő megfelelő bevonását, és szükség esetén külső tanácsot kér.

49. A javadalmazási bizottság együttműködik a befektetési vállalkozás olyan egyéb bizottságaival, amelyek tevékenysége hatással lehet a javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakítására és megfelelő működésére (például kockázatvállalási-kockázatkezelési, audit és jelölő bizottságok), továbbá megfelelő információkat szolgáltat a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek, valamint jogszabály, ajánlás vagy belső szabályozás által előírt esetben a közgyűlésnek az elvégzett tevékenységekkel kapcsolatban.

50. Amennyiben a Bszt. 20/A. § (1) bekezdés alapján létrehozták, a kockázatvállalási-kockázatkezelési bizottságnak – a javadalmazási bizottság feladatainak sérelme nélkül – meg kell vizsgálnia, hogy a javadalmazási politikák és gyakorlatok által biztosított ösztönző eszközök figyelembe veszik-e a befektetési vállalkozás kockázatát, tőkét, likviditását, valamint a várható jövedelmezőség valószínűségét és ütemezését.

51. Amennyiben a befektetési vállalkozáson belül mindkét bizottságot létrehozták, az MNB ajánlja, hogy amennyiben az indokolt, a kockázatvállalási-kockázatkezelési bizottság egy tagja vegyen részt a javadalmazási bizottság ülésein, és fordítva.

2.5. A javadalmazási politika felülvizsgálata

52. Az MNB elvárja, hogy a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület vagy – amennyiben létrehozta – a javadalmazási bizottság biztosítsa, hogy a befektetési vállalkozás javadalmazási politikáit és gyakorlatait legalább évente egy központi és független belső felülvizsgálatnak vessék alá. Az MNB elvárása alapján a felülvizsgálatnak magában kell foglalnia annak elemzését, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges-e.
53. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás kövesse nyomon a nemek közötti bérkülönbséget, a legalább 50 főt foglalkoztató befektetési vállalkozás pedig országonként is (minden olyan országban, amelyben leányvállalati vagy fióktelep formában letelepedett) kövesse nyomon a nemek közötti bérkülönbséget a következő bontásban:
 - a) azonosított munkavállalók, a vezető testületek tagjai nélkül;
 - b) az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai;
 - c) a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai; és
 - d) egyéb munkavállalók.
54. Elvárt, hogy amennyiben jelentős különbségek állnak fenn a férfi és női munkavállalók átlagos fizetése, illetve a vezető testület férfi és női tagjainak átlagos fizetése között, a befektetési vállalkozás dokumentálja ennek fő okait, és megfelelő intézkedéseket hozzon a különbség kiküszöbölésére, vagy képes legyen annak bizonyítására, hogy a különbség oka nem az, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból nem semleges.
55. A konszolidáló befektetési vállalkozás esetén elvárás, hogy a belső ellenőrzési funkciója elvégezze a szabályzatoknak, politikáknak, eljárásoknak és belső szabályoknak való megfelelés központi és a csoport szintű előírások teljesülésének felülvizsgálatát is.
56. A befektetési vállalkozás az MNB elvárása szerint a központi és független felülvizsgálatot egyedi alapon végzi el. Csoporton belül a leányvállalatként működő befektetési vállalkozás a konszolidáló EU-szintű anyavállalat vagy intézmény által elvégzett felülvizsgálatra hagyatkozhat, amennyiben a konszolidált vagy szubkonszolidált alapon végzett felülvizsgálat magában foglalta a befektetési vállalkozást, és amennyiben az eredményeket elérhetővé tették az adott befektetési vállalkozás felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testülete számára.
57. A Bszt. 4. melléklet 5. pontja szerint a befektetési vállalkozás belső ellenőrzése legalább évente ellenőrzi a javadalmazási politika végrehajtását. Az MNB ezért elvárja, hogy a Bszt. vonatkozó szabályainak való teljes megfelelés érdekében a javadalmazási politika időszakos felülvizsgálatát a belső ellenőrzés végezze el, esetenként külső szakértő igénybevételével. A felügyeleti funkciót ellátó vezető testület felelősségének sérelme nélkül a javadalmazási politika időszakos független felülvizsgálatát a befektetési vállalkozás részben vagy teljes egészében kiszervezheti. Elvárás, hogy a nagyobb és összetettebb befektetési vállalkozás elegendő erőforrással rendelkezzen a felülvizsgálat teljes mértékben belső erőforrásokból való elvégzésére. Képesítéssel rendelkező és független külső tanácsadók kiegészíthetik és támogathatják a befektetési vállalkozást az ilyen feladatok elvégzésében. A felülvizsgálatért a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület felelős.
58. A központi és független belső felülvizsgálat részeként elvárt, hogy a befektetési vállalkozás értékelje, hogy az átfogó javadalmazási politikák, gyakorlatok és folyamatok
 - a) a rendeltetésüknek megfelelően működnek (így különösen megfelelnek a jóváhagyott politikáknak, eljárásoknak és belső szabályoknak, a javadalmazások kifizetése megfelelő és összhangban van az üzleti stratégiával, valamint megfelelően tükrözik a befektetési vállalkozás kockázati profilját, hosszú távú célkitűzéseit és egyéb céljait);

- b) megfelelnek a hazai és nemzetközi jogszabályoknak, elveknek és sztenderdeknek; és
c) végrehajtásuk következetes a csoport egészében, valamint nem korlátozzák a befektetési vállalkozást abban, hogy képes legyen a megbízható tőkehelyzet fenntartására vagy helyreállítására a 6. alcímmel összhangban.
59. Elvárt továbbá, hogy az egyéb releváns belső vállalati funkciókat (humánerőforrás-, jogi, stratégiai tervezési funkció stb.), valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti funkciókat betöltő bizottságokat (audit, kockázatkezelési-, kockázatvállalási- és jelölő bizottságokat) szoroson és dokumentáltan bevonja a befektetési vállalkozás a javadalmazási politikáinak felülvizsgálatába annak érdekében, hogy az megfelelően igazodjon a befektetési vállalkozás kockázatkezelési stratégiájához és kockázatkezelési keretrendszeréhez.
60. Amennyiben az időszakos felülvizsgálatok során a befektetési vállalkozás megállapítja, hogy a javadalmazási politika nem a célkitűzéseknek megfelelően, vagy nem az előírások szerint működik, az MNB indokoltnak tartja, hogy a javadalmazási bizottság – amennyiben létrehozta – vagy a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület intézkedési tervet dolgozzon ki a megfelelő működés helyreállítására, és biztosítsa a terv jóváhagyását és a megfelelő ütemezés szerinti végrehajtását.
61. Az elvégzett belső felülvizsgálat, valamint a megállapított esetleges hiányosságok helyreállítására szolgáló intézkedések eredményeit vagy írásbeli jelentések, vagy a releváns bizottságok vagy a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület ülésein készült jegyzőkönyvek formájában dokumentálni kell, és azokat a vezető testület, a releváns bizottságok, valamint a vállalati funkciók rendelkezésére kell bocsátani.

2.6. Belső átláthatóság

62. Elvárt annak biztosítása, hogy a befektetési vállalkozás javadalmazási politikája a befektetési vállalkozás összes munkavállalója számára nyilvános és mindenkor hozzáférhető legyen. Az egyes munkavállalók javadalmazásának bizalmas elemei nem tartoznak a belső átláthatóság körébe.
63. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás tájékoztassa a munkavállalókat a teljesítményjavadalmazásuk jellemzőiről, valamint a szakmai tevékenységeik által a befektetési vállalkozás kockázati profiljára és a teljesítményjavadalmazásukra gyakorolt hatás értékeléséhez alkalmazandó folyamatról és kritériumokról. Elvárt továbbá az egyének teljesítményével kapcsolatos értékelési folyamat megfelelő dokumentálása, továbbá annak az érintett munkavállalók számára való átláthatóságának biztosítása.

3. Javadalmazási politikák és csoportszintű összefüggések

64. Amennyiben a jelen ajánlást a befektetési vállalkozás összevont vagy szubkonszolidált alapon alkalmazza, a konszolidáló befektetési vállalkozás részéről elvárt annak biztosítása, hogy a jelen ajánlásban szereplő elvárások a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatainak személyzetére és azonosított munkavállalóira is alkalmazásra kerüljenek. A konszolidáló vagy szubkonszolidáló befektetési vállalkozásnál rendelkezésre kell állnia a javadalmazási politikák jelen ajánlásban foglaltakkal összhangban összevont, vagy szubkonszolidált alapon történő alkalmazására vonatkozó információknak, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalataira is kiterjedően, és ezeket az információkat kérésre, a szükséges dokumentumokkal alátámasztottan el kell küldenie az MNB-nek.
65. A konszolidált vagy szubkonszolidált szinten a konszolidáló befektetési vállalkozás esetén

elvárt, hogy a teljes személyzet vonatkozásában biztosítsa a csoport egészére vonatkozó javadalmazási politika megvalósítását és betartását, beleértve az összes azonosított munkavállalót, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó összes befektetési vállalkozásnál és egyéb szervezetnél, illetve valamennyi fióktelepnél. A csoportszintű javadalmazási politika meghatározásakor pedig az, hogy vegye figyelembe a leányvállalatok sajátos javadalmazási követelményeit. A csoportszintű javadalmazási politikával szemben elvárás, hogy összhangban legyen a megbízható és eredményes kockázatkezeléssel és elő kell mozdítania azt, továbbá nemi szempontból semlegesnek legyen.

66. Azon befektetési vállalkozás esetében, amely olyan pénzügyi csoporthoz tartozik, amely egyidejűleg több tagállamban is tevékenykedik, a csoportra vonatkozó javadalmazási politikának ki kell térnie arra, hogy hogyan kezeli a csoport az IFD előírásainak a nemzeti implementáció során alkalmazott tagállami eltéréseit.
67. A követelmények összevont alapon történő alkalmazásakor az azon tagállamban érvényes javadalmazási követelmények alkalmazandók, amelyben az EU-szintű anyavállalat található, többek között azokra az azonosított munkavállalókra is, akik lényeges hatást gyakorolnak a csoport kockázati profiljára, még akkor is, ha az IFD 30. és 32. cikkében meghatározott követelményeknek az EU-szintű anyavállalat helye szerinti tagállam általi végrehajtása szigorúbb. Hasonlóképpen, a CRD vagy az IFD hatálya alá tartozó leányvállalatoknak meg kell felelniük személyzetük tekintetében a nemzeti jog szerint alkalmazandó követelményeknek, még akkor is, ha azok szigorúbbak, mint az összevont alapon alkalmazandó követelmények.
68. A harmadik országban bejegyzett anyavállalattól annak befektetési vállalkozásként vagy fióktelepként működő, EGT-államban bejegyzett leányvállalatához kirendelt azon munkavállalót, aki, ha az uniós befektetési vállalkozás vagy fióktelep közvetlen alkalmazásában állna, az uniós befektetési vállalkozás vagy fióktelep azonosított munkavállalójának minősülne, azonosított munkavállalónak kell tekinteni. Az ilyen kirendelt munkavállaló a Bszt., valamint az alkalmazandó, felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben foglalt szabályozástechnikai standardok hatálya alá tartoznak. A rövidtávú kirendelések esetében – például amennyiben egy személy csak néhány hétig tartózkodik egy tagállamban az adott projektekkel kapcsolatos munka elvégzése céljából – az adott személy csak akkor tartozik az említett rendelkezések hatálya alá, ha a személy az azonosított munkavállalókról szóló RTS értelmében azonosítható, figyelembe véve a vonatkozó időszakra megállapított javadalmazást, valamint a kirendelés alatti feladatokat és felelősségi köröket.
69. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás a rövidtávú szerződéseket és kiküldetéseket ne használja a Bszt.-ben, valamint bármely vonatkozó uniós jogi aktusban meghatározott javadalmazási követelmények kijátszására.
70. A Bszt. javadalmazási szabályai, valamint a jelen ajánlásban megfogalmazott felügyeleti elvárások befektetési vállalkozásra történő alkalmazása független attól, hogy a befektetési vállalkozás egy harmadik országbeli anyavállalat leányvállalata vagy sem. Amennyiben egy harmadik országbeli anyavállalat EGT-államban bejegyzett leányvállalata EU-szintű anyavállalat, a prudenciális konszolidáció szintjébe nem tartozik bele a harmadik országbeli anyavállalat, valamint az anyavállalat más közvetlen leányvállalatai. A EU-szintű anyavállalatnak biztosítania kell, hogy a harmadik országbeli anyavállalat csoportszintű javadalmazási politikáját figyelembe veszi a saját javadalmazási politikáiban, amennyiben ez nem ellentétes a vonatkozó uniós jogi aktusokban vagy hazai jogszabályokban, valamint a jelen ajánlásban meghatározott követelményekkel és felügyeleti elvárásokkal.

4. Arányosság

71. Az IFD 26. cikk (3) bekezdésében és a Bszt. 4. melléklet 1. pontjában meghatározott arányossági elv célja a javadalmazási politikák és gyakorlatok következetes összeegyeztetése a befektetési vállalkozás egyéni kockázati profiljával, üzleti modelljével, kockázatvállalási hajlandóságával és stratégiájával a javadalmazással kapcsolatban előírt jogszabályi kötelezettségek célkitűzéseinek hatékony megvalósítása érdekében.
72. Az MNB elvárja, hogy a követelmények és a jelen ajánlásban foglalt elvárások arányos módon történő alkalmazásának értékelése során a befektetési vállalkozás a befektetési vállalkozás méretét és belső szervezeti felépítését, üzleti modelljét, valamint a tevékenységei jellegét, nagyságrendjét és összetettségét, illetve ezen tényezők összesített hatásait vegye figyelembe.
73. A megbízható és hatékony javadalmazási politikák és gyakorlatok meglétére vonatkozó elvárás az összes befektetési vállalkozásra és a teljes személyzetre vonatkozik, függetlenül a befektetési vállalkozás különböző jellemzőitől.
74. Annak értékelésekor, hogy mi minősül arányosnak, valamint amikor meghatározzák a javadalmazási politikák és a kockázatomérési megközelítések kidolgozottságának előírt szintjét, elvárt, hogy a befektetési vállalkozás vegye figyelembe a 75. pont szerinti összes kritérium minőségi és mennyiségi vonatkozásait. Például előfordulhat, hogy egy üzleti tevékenység nagyságrendje alacsony, ám a tevékenységek jellege vagy a termékek összetettsége miatt mégis összetett tevékenységeket és kockázati profilokat foglal magában.
75. Ebből a célból elvárt, hogy a befektetési vállalkozás legalább az alábbi kritériumokat vegye figyelembe:
 - a) a befektetési vállalkozás mérlegen belüli és mérlegen kívüli eszközei, valamint az, hogy a befektetési vállalkozás megfelel-e a Bszt. 4. melléklet 26a. pontjában foglalt feltételeknek;
 - b) a befektetési vállalkozás rendelkezik-e engedéllyel az ügyfelek pénzének vagy eszközeinek tartására;
 - c) a befektetési vállalkozás által végzett engedélyezett tevékenységek és szolgáltatások (pl. a 2014/65/EU irányelv I. mellékletének A. és B. szakasza) és egyéb szolgáltatások (pl. elszámolási szolgáltatások) típusa;
 - d) a kezelt vagyon nagysága;
 - e) a védett és kezelt eszközök;
 - f) a kezelt ügyfélmegbízások volumene;
 - g) a napi kereskedési forgalom volumene;
 - h) a befektetési vállalkozás földrajzi jelenléte, valamint a tevékenységek nagyságrendje minden egyes joghatóságra vonatkozóan, a harmadik országokat is beleértve;
 - i) a jogi forma, valamint a rendelkezésre álló részesedési és hitelviszonyt megtestesítő instrumentumok;
 - j) a tőkekövetelmények meghatározására használt módszerek;
 - k) a befektetési vállalkozás csoport része-e, és ha igen, a csoport tekintetében elvégzett arányossági értékelés és azon csoport jellemzői, amelyhez a befektetési vállalkozás tartozik;
 - l) az alapul szolgáló üzleti stratégia;
 - m) az üzleti tevékenységek struktúrája, valamint az üzleti tevékenységek kockázatainak időhorizontjai, mérhetősége és kiszámíthatósága;
 - n) a befektetési vállalkozás finanszírozási struktúrája;
 - o) a befektetési vállalkozás belső szervezeti felépítése, beleértve az azonosított munkavállalóknak kifizethető teljesítményjavadalmazás szintjét;

- p) a befektetési vállalkozás nyereségének és veszteségének fő forrásai és struktúrája;
 - q) az ügyfelek típusai (például lakossági, vállalati, kisvállalkozások, közintézmények);
 - r) a pénzügyi eszközök vagy szerződések összetettsége;
 - s) kiszervezett tevékenységek és az értékesítési csatornák; valamint
 - t) a meglévő információtechnológiai (IT) rendszerek, beleértve a működés folyamatosságát biztosító rendszereket és az e területhez tartozó tevékenységek kiszervezését.
76. A javadalmazási követelmények és a jelen ajánlásban foglalt elvárások arányos módon történő alkalmazását megelőzően a Bszt. 4. melléklet 2. pontjában és az azonosított munkavállalókról szóló RTS-ben meghatározott kritériumok, valamint kiegészítő belső kritériumok alapján el kell végezni a munkavállalók évenkénti azonosítását. A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány maximumának legfeljebb 100%-ban (a tulajdonosok jóváhagyásával 200%-ban) történő megállapítását a befektetési vállalkozás összes azonosított munkavállalójára alkalmazni kell.
77. Az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozó különös javadalmazási politikáknak a 3. és 4. alcímmel összhangban történő végrehajtásakor az arányosság alkalmazása során elvárt, hogy a befektetési vállalkozás vegye figyelembe az azonosított munkavállalók adott kategóriája által a befektetési vállalkozás kockázati profiljára gyakorolt hatást.
78. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás oly módon feleljen meg a javadalmazási követelményeknek és a jelen ajánlás elvárásainak, amely biztosítja a különböző befektetési vállalkozások közötti egyenlő versenyfeltételeket.
79. A Bszt. 4. melléklet 26a. pontjával összhangban a teljesítményjavadalmazás elhalasztására és instrumentumokban történő kifizetésére vonatkozó előírásokat nem kell alkalmazni azon befektetési vállalkozásnak, amelynek mérleg szerinti és mérlegen kívüli eszközeinek értéke az adott pénzügyi évet közvetlenül megelőző négyéves időszakban átlagosan legfeljebb százmillió euró, illetve arra a személyre, akinek éves teljesítményjavadalmazása legfeljebb ötvenezer euró, és nem teszi ki ezen személy teljes éves javadalmazásának több mint egynegyedét.
80. A valamely munkavállalónak fizetett éves teljesítményjavadalmazás összegének és a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arálynak a 4. melléklet 26a. pontjának való megfelelés, azaz a teljesítményjavadalmazás halasztására és egyes munkavállalók számára instrumentumokban való kifizetésére vonatkozó követelmény alóli mentességek alkalmazása céljából történő megállapítása során a befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása alapján az a) és b) pontban meghatározottakat kell figyelembe vennie, és a c)–f) pontban foglalt további feltételeket kell alkalmaznia:
- a) Az adott teljesítmény-időszakra megállapított éves teljesítményjavadalmazás (amely időszak megegyezik azzal a pénzügyi évvel, amelynek tekintetében megállapítják, hogy alkalmazható-e a mentesség), és valamennyi olyan teljesítmény-időszakra megállapított éves teljesítményjavadalmazás, amelyeknek ebben a pénzügyi évben lett vége, függetlenül ezen teljesítmény-időszakoknak a hosszától (például ennek magában kell foglalnia a megújuló és nem megújuló többéves teljesítménymérési időszakokon alapuló teljesítményjavadalmazás teljes összegét és az egy évnél hosszabb időszakokra szóló megtartási bónuszokat is, amennyiben az alapul szolgáló időszak az adott pénzügyi évben végződött);
 - b) a befektetési vállalkozás a 113. és 114. pontban meghatározottak szerint a javadalmazás egyes összetevőit kizárhatja a teljesítményjavadalmazás köréből, és alapjavadalmazásként kezelhetik a számítások során;

- c) az előző teljesítményév tekintetében megállapított teljesítményjavaldalmazás, függetlenül attól, hogy a javaldalmazás milyen módon kerül kifizetésre, azaz készpénzben, instrumentumokban vagy a teljesítményjavaldalmazás egyéb formái révén;
 - d) a teljesítményjavaldalmazásnak a megállapított teljesítményjavaldalmazás valamennyi formáját magában kell foglalnia, beleértve a teljesítményen alapuló teljesítményjavaldalmazást, a garantált teljesítményjavaldalmazásként kifizetett összegeket, a megtartási bónuszokat, a végkielégítéseket és a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat;
 - e) az egy évnél hosszabb teljesítmény-időszakokra, pl. hosszú távú ösztönző programok vagy többéves teljesítménymérési időszakok alapján odaítélt teljesítményjavaldalmazás összege, figyelembe véve annak a teljesítményévnek a teljes összegét, amelyben a teljesítmény-időszakok véget érnek;
 - f) a teljesítményéven belül garantált teljesítményjavaldalmazásként, megtartási bónuszként, végkielégítésként és nem kötelező nyugdíjjuttatásként megállapított teljesítményjavaldalmazás teljes összege;
 - g) az egyes személyeknek kifizetett összegeknek az alapjavaldalmazás és a teljesítményjavaldalmazás jelen ajánlásban foglalt fogalommeghatározásán kell alapulniuk, és a részükre megállapított bruttó javaldalmazás alapján kell kiszámítani;
 - h) amennyiben a befektetési vállalkozás az összegeket egyénileg határozza meg, a befektetési vállalkozás által megállapított javaldalmazást kell figyelembe venni; ha az összeget a konszolidáló befektetési vállalkozás összevont alapon határozza meg, a prudenciális konszolidáció körén belül megállapított összes javaldalmazást figyelembe kell venni;
 - i) ha az összegeket nem euróban fizetik ki, azokat az Európai Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából a konszolidáló befektetési vállalkozás pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozóan közzétett átváltási árfolyam alkalmazásával át kell számítani euróra¹².
81. A folyó pénzügyi évet közvetlenül megelőző négyéves időszak átlagos eszközértékének a Bszt. 4. melléklet 26a. pont a) alpontja céljából történő kiszámításakor a befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása alapján a négy megelőző pénzügyi év végén kimutatott ezen értékek egyszerű átlagát kell kiszámítania. Amennyiben a befektetési vállalkozás az elszámolásokat nem euróban vezeti, azokat a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából a pénzügyi év utolsó hónapjára vonatkozóan közzétett átváltási árfolyamon át kell számítani euróra.

5. Az azonosítási folyamat

82. Az MNB szükségesnek tartja, hogy a befektetési vállalkozás évente legalább egyszer elvégezze azoknak a munkavállalóknak a beazonosítását, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol vagy gyakorolhat a befektetési vállalkozás kockázati profiljára. Az azonosítási folyamat a befektetési vállalkozás átfogó javaldalmazási politikájának részét képezi.
83. Az MNB elvárja, hogy a beazonosítást a Bszt. 4. melléklet 2. pontjában, valamint az azonosított munkavállalókról szóló RTS-ben meghatározott minőségi és mennyiségi kritériumok szerint végze el a befektetési vállalkozás, és amennyiben szükséges, a beazonosítás során a további, általa meghatározott kiegészítő kritériumokat alkalmazzon, amelyek megfelelően tükrözik a

¹² Az átváltási árfolyamok a Bizottság weboldalán, a következő címen található: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm

befektetési vállalkozáson belül folytatott különböző tevékenységek kockázati szintjeit, valamint a munkavállalók által a kockázati profilra gyakorolt hatást.

84. A munkavállalók javadalmazásán alapuló mennyiségi kritériumok alkalmazásakor elvárt, hogy a befektetési vállalkozás a megelőző pénzügyi évben megállapított alapjavadalmazást és a megelőző évben vagy a megelőző évre vonatkozóan a személyzet számára megállapított teljesítményjavadalmazást vegye figyelembe. A megelőző évben megállapított teljesítményjavadalmazás a megelőző pénzügyi évben korábbi teljesítményre tekintettel megállapított teljesítményjavadalmazás. Elvárt, hogy az alkalmazandó módszert a befektetési vállalkozás a javadalmazási politikájában határozza meg. A munkavállalók javadalmazásán alapuló mennyiségi kritériumok alkalmazásakor elvárt, hogy a befektetési vállalkozás a szakmai tevékenységekért az előző pénzügyi évben megállapított összes pénzbeli és nem pénzbeli alap- és teljesítményjavadalmazási összetevőt vegye figyelembe. Azon szokásos javadalmazási csomagok esetében, amelyeket nem munkavállalónként határoznak meg, az adott munkavállalóra eső részt a teljes összeg valamely objektív kritérium figyelembevételével történő leosztásával kell kiszámítani.
85. Az euróban meghatározott mennyiségi kritériumok alkalmazásakor az a befektetési vállalkozás, amelyik az eurótól eltérő pénznemben állapít meg javadalmazást, az alkalmazandó értékhatárokat vagy az elszámolások konszolidálása céljából használt belső átváltási árfolyamon, vagy az Európai Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából használt árfolyamon számítja át. Utóbbi esetben vagy az azon hónapban használt árfolyamot kell figyelembe venni, amelyben a javadalmazást megállapították, vagy a befektetési vállalkozás pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozó árfolyamot. Elvárt, hogy a befektetési vállalkozás a javadalmazási politikájában dokumentálja az átváltási árfolyam meghatározására alkalmazandó módszert¹³.
86. Az MNB indokoltnak tartja, hogy a beazonosítás egyértelmű, következetes és megfelelően dokumentált legyen, illetve azt legalább évente aktualizálni kell a Bszt. 4. melléklet 2. pontjában és az azonosított munkavállalókról szóló RTS-ben meghatározott kritériumok vonatkozásában, valamint adott esetben ezen felül a befektetési vállalkozás saját maga által meghatározott kritériumok tekintetében. A befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy azokat a munkavállalókat, akikre az azonosított munkavállalókról szóló RTS 3. cikkében meghatározott kritériumok egy adott pénzügyi év legalább három hónapos időszakán keresztül érvényesek vagy valószínűleg érvényesek, azonosított munkavállalóként kezeljék.
87. Az MNB szükségesnek tartja, hogy a munkavállalók beazonosításával kapcsolatos dokumentáció legalább a következő információkat magában foglalja:
- a) az önértékelés alapját képező indokolás, valamint az önértékelés alkalmazási köre;
 - b) a befektetési vállalkozás üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítés, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;
 - c) a befektetési vállalkozásnál és a konszolidáció alá tartozó más jogalanyoknál, a leányvállalatoknál és a fióktelepeknél – többek között a harmadik országbeli ilyen befektetési vállalkozásnál – dolgozó személyek értékelésének módja;
 - d) a beazonosítási folyamat kialakításába, felügyeletébe, felülvizsgálatába és alkalmazásába bevont különböző vállalati testületek és belső funkciók feladatai és felelősségi körei; valamint
 - e) az azonosítási folyamat eredménye.

¹³ Az átváltási árfolyamok a Bizottság weboldalán, a következő címen található: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm

88. A befektetési vállalkozásnak nyilvántartást szükséges készítenie az azonosítási folyamatról és annak eredményeiről, valamint be kell tudnia mutatni az MNB felé, hogy milyen módon azonosította a munkavállalókat a Bszt. 4. melléklet 2. pontjában, valamint az azonosított munkavállalókról szóló RTS-ben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumok, valamint a befektetési vállalkozás által alkalmazott bármely más kiegészítő kritériumok alapján.
89. A beazonosítás dokumentációjának tartalmaznia kell az azonosított munkavállalók számát, beleértve az első alkalommal azonosított munkavállalók számát, az adott munkakörrel kapcsolatos felelősségi köröket és tevékenységeket, az azonosított munkavállalók nevét vagy más egyedi azonosítóját, valamint a befektetési vállalkozáson belüli üzleti területekhez való sorolását, illetve az előző év beazonosításának eredményeivel történő összehasonlítást.
90. A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint az azonosított munkavállalókról szóló RTS-sel összhangban nem gyakorol lényeges hatást a befektetési vállalkozás kockázati profiljára. A befektetési vállalkozásnak a dokumentációt legalább öt évig meg kell őriznie, lehetővé téve az MNB számára a felülvizsgálat elvégzését.

5.1 Kivételek előzetes jóváhagyása

91. Amennyiben a befektetési vállalkozás az azonosított munkavállalókról szóló RTS alapján megállapítja, hogy egy adott munkavállaló szakmai tevékenysége nem gyakorol jelentős hatást a befektetési vállalkozás kockázati profiljára, és ezen bekezdés alkalmazásához az MNB előzetes jóváhagyását kéri, a következők alkalmazandók:
 - a) az éves azonosítási folyamat részeként elvégzett elemzés alapján az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület dönti el, hogy a munkavállaló valóban nem gyakorol-e lényeges hatást a befektetési vállalkozás kockázati profiljára, és értesíti a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületet a meghozott döntésről. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület, illetve – ha létrehoztak ilyet – a javadalmazási bizottság felülvizsgálja azokat a kritériumokat és folyamatokat, amelyek alapján a döntést meghozták, és jóváhagyja az alkalmazott kivételeket;
 - b) minden előzetes jóváhagyás iránti kérelmet haladéktalanul, de legkésőbb az előző pénzügyi év végét követő hat hónapon belül be kell nyújtani az MNB-hez.
92. Az azonosított munkavállalókról szóló RTS-ben meghatározott mennyiségi kritérium alapján azonosított munkavállalók tekintetében alkalmazott kivételekre vonatkozó előzetes jóváhagyást az MNB meghatározott időtartamra adja meg. Az azonosított munkavállalókról szóló RTS-ben meghatározott előzetes jóváhagyás iránti kérelmet minden évben be kell nyújtani. Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiknek a kérelmével kapcsolatban első alkalommal hoznak döntést, az előzetes jóváhagyásnak csak arra a pénzügyi évre kell vonatkoznia, amelyben az előzetes jóváhagyást kérelmezték, valamint az azt követő pénzügyi évre. Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiknek a kérelmét már jóváhagyták a folyó pénzügyi évre vonatkozóan, az előzetes jóváhagyásnak csak a következő pénzügyi évre kell vonatkoznia.
93. Amennyiben az azonosított munkavállalók mentességben részesülnek olyan leányvállalatoknál, amelyek nem tartoznak a Bszt. vagy az IFD hatálya alá, a befektetési vállalkozás anyavállalat illetékes hatóságát kell az illetékes hatóságnak tekinteni. A befektetési vállalkozás azon fióktelepe vonatkozásában, amelynek központi irodája harmadik országban van, az a hatóság az illetékes, amely felelős azon tagállam befektetési vállalkozásainak felügyeletéért, ahol a fióktelep található.

94. Az előzetes jóváhagyásra irányuló kérelemben elvárt, hogy szerepeljen az összes mentességben részesülő azonosított munkavállaló neve vagy más egyedi azonosítója, az ahhoz az üzleti egységhez rendelt belső tőke százalékban kifejezett összege, amelyikben a munkavállaló tevékenykedik, valamint a munkavállaló által a befektetési vállalkozás kockázati profiljára gyakorolt hatásának elemzése minden egyes azonosított munkavállalóra vonatkozóan. Amennyiben az azonosított munkavállalók ugyanabban az üzleti egységben tevékenykednek, és ugyanazt a feladatkört látják el, közös értékelés végzése elvárt.

5.2. Az azonosítási folyamat irányítása

95. Az azonosítási folyamat keretein belül a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület
- a) a javadalmazási politika részeként jóváhagyja az azonosítási folyamatra vonatkozó politikát;
 - b) részt vesz a beazonosítási folyamat kialakításában;
 - c) biztosítja, hogy a munkavállalók azonosítására irányuló értékelést a Bszt.-vel, illetve az azonosított munkavállalókról szóló RTS-sel, valamint a jelen ajánlásban foglaltakkal összhangban végezzék el;
 - d) folyamatosan felügyeli az azonosítási folyamatot;
 - e) jóváhagyja az elfogadott szabályzat alóli lényeges kivételeket vagy az elfogadott politikában végrehajtott módosításokat, illetve alaposan mérlegeli és figyelemmel kíséri ezek hatásait;
 - f) jóváhagyja vagy felügyeli a munkavállalók bármilyen mentesítését az azonosított munkavállalókról szóló RTS-sel összhangban, amennyiben a befektetési vállalkozás úgy ítéli meg, hogy a munkavállalók nem felelnek meg az azonosított munkavállalókról szóló RTS-ben meghatározott mennyiségi kritériumoknak, mivel ténylegesen nem gyakorolnak lényeges hatást a befektetési vállalkozás kockázati profiljára; és
 - g) időszakosan felülvizsgálja a jóváhagyott politikát és szükség esetén módosítja azt.
96. Amennyiben a befektetési vállalkozás javadalmazási bizottságot hozott létre, elvárt, hogy az a javadalmazásra vonatkozó döntések előkészítésével kapcsolatos felelősségi köreivel összhangban aktívan részt vegyen az azonosítási folyamatban. Amennyiben a befektetési vállalkozás nem hozott létre javadalmazási bizottságot, az MNB azt várja el, hogy a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület nem végrehajtó funkciót ellátó és – amennyiben lehetséges – független tagjai hajtsák végre a vonatkozó feladatokat.
97. Az MNB elvárja, hogy a független kockázatkezelési és független megfelelésbiztosítási funkcióért felelős szervezeti egységeket, az üzleti támogató funkcióért felelős szervezeti egységeket (például jogi, humánerőforrás-funkciókat), valamint a vezető testület illetékes bizottságait (azaz a kockázatkezelési-, kockázatvállalási-, jelölő és vizsgálati bizottságokat) a meghatározott feladattal összhangban, valamint folyamatosan bevonja a befektetési vállalkozás az azonosítási folyamatba. Így különösen, amennyiben kockázati bizottságot hozott létre, azt vonja be az azonosítási folyamatba a javadalmazási bizottság feladatainak sérelme nélkül. A befektetési vállalkozásnak tegye továbbá lehetővé az azonosítási folyamatba bevont összes belső testület és funkció közötti megfelelő információcserét. Az azonosítási folyamatot és annak eredményét független belső felülvizsgálatnak vesse alá.

5.3. Azonosítási folyamat egyedi, szubkonszolidált és konszolidált szinten

98. A Bszt. 4. melléklet 2. pontjában és az azonosított munkavállalókról szóló RTS-ben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumokat, valamint a befektetési vállalkozás által ezen felül meghatározott kiegészítő kritériumokat a befektetési vállalkozásnak egyedi alapon, az adott befektetési vállalkozás adatainak felhasználásával és helyzetének figyelembevételével kell alkalmaznia. Ugyanezeket a kritériumokat az EU-szintű anyavállalatnak konszolidált és szubkonszolidált alapon szükséges alkalmaznia. Az értékelést és beazonosítást az összevont alapú adatok alapján kell elvégezni, figyelembe véve az adott személynek a befektetési vállalkozás kockázati profiljára összevont alapon gyakorolt hatását.
99. Az MNB elvárása szerint a minőségi kritériumok konszolidált vagy szubkonszolidált szinten történő alkalmazásakor egy leányvállalat munkavállalóit csak akkor kell figyelembe venni, ha konszolidált vagy szubkonszolidált alapon felelősek az említett kritériumokban meghatározott funkciókért. Ennek megfelelően egy leányvállalat olyan munkavállalóját, aki a leányvállalat vezető testületének tagja, az „a munkavállaló az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagja” kritériummal összefüggésben csak akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló tagja az EU szintű anyavállalat vezető testületének is. Az alkalmazandó mennyiségi azonosítási kritériumoknak a befektetési vállalkozáson és az összevont és szubkonszolidált alapon a prudenciális konszolidáció teljes körén belül valamennyi munkavállalóra alkalmazandónak kell lenniük, figyelembe véve a prudenciális konszolidációba bevonásra kerülő összes befektetési vállalkozás/leányvállalat által megállapított minden javadalmazást. A minőségi kritériumok alkalmazásakor a befektetési vállalkozásnak meg kell határoznia a minőségi kritériumokban megnevezett funkcióért felelős munkavállalókat, amelynek során az azonosítás fő kritériuma nem a funkció elnevezése, hanem a funkcióval járó tényleges intézkedési és felelősségi kör.

5.4. Az EU-szintű anyavállalat feladata

100. Az MNB elvárja, hogy az EU-szintű anyavállalat biztosítsa, hogy a csoport egészének, illetve egyes tagjainak a javadalmazási politikái következetesek és összehangoltak legyenek, beleértve az azonosítási folyamatokat, valamint a megfelelő végrehajtást konszolidált, szubkonszolidált és egyedi alapon.

5.5 A leányvállalat és a fióktelep feladata

101. Azon befektetési vállalkozásnak, amelyik egy EU-szintű anyavállalat leányvállalata, javadalmazási politikája során alkalmaznia kell az EU-szintű anyavállalat által kibocsátott csoportszintű politikát, valamint a munkavállalók azonosítására irányuló folyamatot. A konszolidáció körébe tartozó minden leányvállalatnak aktívan részt kell vennie az anyavállalat által elvégzett azonosítási folyamatban. Az MNB elvárja, hogy minden leányvállalat – beleértve azokat is, amelyek maguk nem tartoznak a Bszt. vagy az IFD hatálya alá – bocsásson EU-szintű anyavállalat rendelkezésére minden olyan információt, amely szükséges azon munkavállalók konszolidált és szubkonszolidált alapon történő megfelelő azonosításához, akik jelentős hatást gyakorolnak a befektetési vállalkozás vagy az általa kezelt eszközök kockázati profiljára.
102. Annak a leányvállalatnak, amely maga nem tartozik a Bszt. vagy az IFD hatálya alá, nem kell az azonosítási folyamatot egyedi szinten végrehajtania, kivéve, ha ezt ágazatspecifikus javadalmazási rendelkezés előírja számára. Az olyan leányvállalat esetében, amelyik nem tartozik sem az IFD hatálya, egyéb külön javadalmazási szabályozás hatálya alá, az értékelést konszolidált és szubkonszolidált szinten az EU-szintű anyavállalat végzi el a leányvállalat által

biztosított információk alapján. A Bszt. vagy az IFD hatálya alá tartozó befektetési vállalkozásnak a munkavállalók azonosítására irányuló önértékelést egyedi szinten kell végrehajtania. Az azonosítási folyamatba konszolidált alapon bevont befektetési vállalkozás az azonosítási folyamat egyedi szinten történő gyakorlati alkalmazását az EU-szintű anyavállalatra ruházhatja.

103. A harmadik országban központi irodával rendelkező befektetési vállalkozás tagállami fióktelepének, valamint a harmadik országbeli anyavállalat leányvállalataként működő tagállami befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint végre kell hajtania az azonosítási folyamatot, és annak eredményeiről tájékoztatnia kell az anyavállalatát. A tagállami befektetési vállalkozásnak be kell vonnia az értékelésébe a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatait, valamint a harmadik országbeli fióktelepeit is. Egy EGT-államban található harmadik országbeli fióktelep esetében az azonosításra vonatkozó kritériumokat ugyanolyan módon kell a tagállamban található funkciókra, üzleti tevékenységekre, valamint munkavállalókra alkalmazni, mint ahogyan azt egy EGT-államban bejegyzett befektetési vállalkozásra kellene egyedi szinten. A befektetési vállalkozásnak tisztában kell lennie azzal, hogy a fióktelep a befektetési vállalkozástól nem független, annak részét alkotja.

6. Tőkehelyzet

104. A teljesítményjavadalmozásnak a befektetési vállalkozás javadalmozási politikája szerinti megállapítása, kifizetése és juttatása, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályokat, nem sértheti a stabil tőkehelyzet fenntartását.
105. Az MNB elvárja, hogy a tőkehelyzet stabilitásának értékelésekor a befektetési vállalkozás figyelembe vegye a teljes szavatoló tőkét, annak összetételét, így különösen az elsődleges alapvető tőkét és a tőkekövetelményt, A stabil tőkehelyzet kötelező fenntartására vonatkozó követelmény és a kifizetésekre vonatkozó korlátozások konszolidált és szubkonszolidált alapon is alkalmazandók. Az összes tőkekövetelmény meghatározása során a Bszt. 162/A. §-nak megfelelően a felügyeleti felülvizsgálat keretében előírt többlet-tőkekövetelményt is figyelembe kell venni.
106. Elvárás, hogy a befektetési vállalkozás a teljesítményjavadalmozás hatásait – beleértve az azonnali és halasztott kifizetések összegét is – figyelembe vegye a tőke- és likviditási, valamint helyreállítási terveinek kidolgozása, illetve a tőkemegfelelés átfogó belső értékelési eljárása során.
107. A befektetési vállalkozás által megállapított teljes teljesítményjavadalmozás hosszú távon nem korlátozhatja a befektetési vállalkozást a stabil tőkehelyzet fenntartásában vagy helyreállításában, és figyelembe kell vennie a tulajdonosok, befektetők, valamint az egyéb érdekelték érdekeit. A teljesítményjavadalmozás nem állapítható meg, vagy nem fizethető ki abban az esetben, ha az azt eredményezné, hogy a befektetési vállalkozás tőkehelyzete instabillá válik. A befektetési vállalkozásnak a fenti szempontokon túl figyelembe kell vennie a tőkemegfelelés belső értékelési eljárásának eredményeit, többéves tőketervét, valamint az MNB által a kifizetésekre vonatkozóan megfogalmazott ajánlásokat is a teljesítményjavadalmozás teljes adott évi keretösszegének, valamint az adott évben kifizetett vagy juttatott teljesítményjavadalmozás összegének meghatározása során.
108. Annak a befektetési vállalkozásnak, amelyik nem rendelkezik stabil tőkehelyzettel, vagy amelynél a tőkehelyzet stabilitása veszélyben van, az alábbi intézkedéseket kell megtennie a teljesítményjavadalmozásra vonatkozóan:

- a) a bónuszkeret csökkentése, beleértve annak akár nullára történő csökkentésének lehetőségét is;
 - b) a szükséges teljesítmény-kiigazítási intézkedések, így különösen a malus alkalmazása;
 - c) a befektetési vállalkozás adott évben – és esetlegesen az azt követő években – elért nettó nyereségének a tőkehelyzet megerősítésére történő felhasználása. A befektetési vállalkozás nem nyújthat kompenzációt a munkavállalóinak abban az esetben, ha a teljesítményjavaldalmazást csökkentették a stabil tőkehelyzet elérése érdekében, illetve a későbbi években nem alkalmazhat olyan egyéb kifizetéseket, eszközöket vagy módszereket, amelyek a kompenzációt tiltó rendelkezés kijátszásához vezetnének.
109. Amennyiben a teljesítményjavaldalmazás megállapítása hátrányos hatással van a stabil tőkehelyzet fenntartására, az MNB a Bszt. 164. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően szigorúbb kifizetési korlátozást rendel el, megtiltja, korlátozza vagy feltételhez köti a vezető tisztségviselők díjainak kifizetését, illetve a teljesítményjavaldalmazás nettó bevétel százalékában történő meghatározására kötelezi a befektetési vállalkozást, ha a teljesítményjavaldalmazás nincs összhangban a prudenciális követelményekkel.

IV. A javaldalmazás struktúrájára vonatkozó elvárások

7. Javaldalmazási kategóriák

110. Az IFD 32. cikkének (4)–(7) bekezdése szerinti mentességek¹⁴ nemzeti végrehajtásának sérelme nélkül, az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás minden típusú javaldalmazást besoroljon az alapjavaldalmazás vagy a teljesítményjavaldalmazás kategóriákba, egyéb kategória kialakítása nem lehetséges. Elvárt továbbá, hogy a befektetési vállalkozás a javaldalmazási politikájában egyértelmű, objektív, előre meghatározott és átlátható kritériumokat határozzon meg az összes javaldalmazási összetevőnek az alapjavaldalmazás vagy a teljesítményjavaldalmazás kategóriába történő besorolására vonatkozóan.
111. Amennyiben egy összetevőt a jelen ajánlásban meghatározott kritériumok alapján nem lehet egyértelműen az alapjavaldalmazáshoz rendelni, azt teljesítményjavaldalmazásnak kell tekinteni.
112. A javaldalmazás alapjavaldalmazás, amennyiben a megállapítására és az összegére vonatkozó feltételek:
- a) előre meghatározott kritériumokon alapulnak;
 - b) objektív módon tükrözik a szakmai tapasztalat szintjét, valamint a munkavállalók szolgálati idejét;
 - c) átláthatók az egyes munkavállalók részére megállapított egyéni összegek vonatkozásában;
 - d) állandóak, azaz fenntartják azokat a konkrét feladathoz és szervezeti felelősségi körökhöz rendelt időszak alatt;
 - e) nem visszavonhatók; az állandó összeget csak kollektív bértárgyaláson keresztül, vagy újratárgyalást követően módosítják a bérmegállapításra vonatkozó hazai kritériumokkal összhangban;
 - f) a befektetési vállalkozás által nem csökkenthetők, függeszthetők fel vagy szüntethetők meg;
 - g) nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint

¹⁴ Ezek az előírások Magyarországon a Bszt. 4. melléklet 26a. pontjában kerültek átültetésre.

h) nem függenek a teljesítménytől.

113. Azokat a javadalmazási elemeket lehet alapjavadalmazásnak tekinteni, amelyek az egész befektetési vállalkozásra kiterjedő politika részei, és egyben megfelelnek a 114. pontban felsorolt valamennyi feltételnek, vagy olyan kifizetések, amelyeket jogszabály tesz kötelezővé. Ide tartoznak a szokásos foglalkoztatási csomagok részét képező kifizetések is, az ajánlásban meghatározottak szerint. A hazai gyakorlatban általában alapjavadalmazásnak tekinthető a teljesítménykritérium nélkül, kizárólag a munkaviszony időtartama alapján biztosított törzsgárda/lojalitási jutalom, az Mt. alapján járó bérpótlékok, valamint a szociális támogatás (segély), amennyiben ezek egyébként megfelelnek a 114. pontban foglalt feltételeknek.
114. Az alábbi javadalmazási összetevőket szintén alapjavadalmazásnak lehet tekinteni, amennyiben az ilyen jellegű kifizetéseket a befektetési vállalkozás mindig konzisztens módon kezeli:
- a) a külföldön munkát végzők részére a kiköltözés miatt fizetett javadalmazás, figyelembe véve a más országok megélhetési költségeit és adókulcsait;
 - b) a rögzített alpbér megemelésére olyan esetekben alkalmazott támogatások, ahol a munkavállalók külföldön dolgoznak, és kevesebb javadalmazást kapnak annál, mint amit a helyi munkaerőpiacon kapnának egy hasonló pozícióban, feltéve, hogy az alábbi követelmények is teljesülnek:
 - ba) a támogatást objektív módon fizetik ki az összes hasonló helyzetben lévő munkavállaló részére;
 - bb) a támogatást azért állapítják meg, mert a személyzet ideiglenesen külföldön vagy más pozícióban dolgozik, és a javadalmazásuk szintje kiigazítást igényel ahhoz, hogy tükrözze az adott piac kifizetési szintjeit;
 - bc) a kiegészítő kifizetések szintje előre meghatározott kritériumokon alapszik;
 - bd) a támogatás időtartama a fent említett helyzet időtartamához kötött.

8. A javadalmazási összetevők különös esetei

8.1. Támogatások

115. A befektetési vállalkozás által alkalmazott teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás különböző elemekből állhat, beleértve a kiegészítő vagy járulékos kifizetéseket vagy juttatásokat. A befektetési vállalkozásnak elemeznie kell a támogatásokat¹⁵, és azokat az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriáihoz kell rendelnie. A hozzárendelést a 7. alcímben meghatározott kritériumok alapján kell elvégezni.
116. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás a besorolás alapjául szolgáló kritériumoknak való megfelelést részletesen dokumentálja, amennyiben egy támogatási formát az alapjavadalmazás kategóriájába közé sorol be, és az adott támogatási forma megfelel az alábbiak közül valamelyik feltételnek:
- a) a támogatásokat kizárólag az azonosított munkavállalók részére fizetik ki¹⁶;
 - b) a támogatásokat kizárólag olyan esetekben fizetik ki, amikor a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány egyébként meghaladná a 100%-ot (adott esetben a 200%-ot, amennyiben azt a tulajdonosok jóváhagyták);

¹⁵ A támogatások (allowances) olyan kifizetések, amelyeket a befektetési vállalkozás különböző jogcímenek (például funkcióhoz kötötten, költségtérítésként) az egyéb teljesítményjavadalmazási és alapjavadalmazási elemeken túlmenően alkalmaz.

¹⁶ Az azonosított munkavállalói minőség nem tekinthető szerepnek vagy funkciónak.

- c) a támogatások kifizetése olyan mutatókhoz kapcsolódik, amelyek felvetik annak a lehetőségét, hogy azok esetlegesen teljesítménymérőknek tekinthetők. Ebben az esetben a befektetési vállalkozásnak – például a ténylegesen használt teljesítménymutatókkal való korreláció elemzésével – igazolnia kell, hogy ezek a mutatók nem kapcsolódnak a befektetési vállalkozás teljesítményéhez.
117. Amennyiben a támogatások a munkavállalók feladatán, funkcióján vagy szervezeti felelősségén alapulnak, a támogatás csak akkor sorolható be az alapjavadalmazás kategóriába, amennyiben az megfelel a 114. pontban foglalt kritériumoknak, valamint az alábbiaknak is:
- a) a támogatás egy feladathoz vagy szervezeti felelősségi körhöz kötött, és addig kerül kifizetésre, ameddig nem történik olyan lényeges változás a feladattal kapcsolatos felelősségi és intézkedési körökben, amelynek eredményeképpen a munkavállalók más feladatot vagy szervezeti felelősségi kört töltenének be;
 - b) az összeg az adott feladatkör vagy szervezeti felelősségi kör betöltésén, valamint a 7. pontban meghatározott kritériumokon kívül nem függ más tényezőktől;
 - c) az ugyanazt a feladatot ellátó vagy ugyanazt a szervezeti felelősségi kört betöltő, valamint hasonló helyzetben lévő munkavállalók hasonló támogatásra lennének jogosultak.
118. A támogatás nem lehet az IFD vagy a Bszt. megsértését elősegítő eszköz vagy módszer.

8.2. Jövőbeli teljesítményen alapuló teljesítményjavadalmazás

119. Amennyiben a teljesítményjavadalmazás – beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket – legalább egy egyéves korábbi időszak teljesítményén alapul, de jövőbeli teljesítményfeltételektől is függ, a következők alkalmazandók:
- a) a befektetési vállalkozásnak egyértelműen meg kell határoznia a munkavállalók számára azokat a kiegészítő teljesítményfeltételeket, amelyeknek meg kell felelni annak érdekében, hogy a teljesítményjavadalmazás kifizetésre vagy átadásra kerüljön;
 - b) a teljesítményjavadalmazás juttatását megelőzően a befektetési vállalkozásnak értékelnie kell, hogy a juttatás feltételei teljesültek-e;
 - c) a kiegészítő, előremutató teljesítményfeltételeket előre meghatározott, legalább egyéves teljesítmény-időszakra kell meghatározni;
 - d) amennyiben a kiegészítő, előremutató teljesítményfeltételek nem teljesültek, az ezen feltételek alapján megállapított teljesítményjavadalmazást, akár annak 100%-áig malus szabályoknak kell alávetni;
 - e) a halasztási időszaknak legkorábban az utolsó teljesítményfeltétel értékelését követő egy éven belül véget kell érnie; az azonosított munkavállalók részére megállapított teljesítményjavadalmazás halasztására vonatkozó, a 15. alcímben meghatározott minden egyéb követelmény ugyanúgy alkalmazandó, mint arra a teljesítményjavadalmazásra, amely kizárólag a megállapítását megelőző teljesítményen alapul;
 - f) a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámításához a megállapított teljesítményjavadalmazás teljes összegét arra a pénzügyi évre vonatkozóan kell figyelembe venni, amelyben a teljesítményjavadalmazást, beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket megállapították. Ugyanez alkalmazandó akkor is, ha a korábbi teljesítményt többéves teljesítménymérési időszakban értékelték.
120. Amennyiben a teljesítményjavadalmazásra vonatkozó előretekintő javadalmazási terv – beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket is – kizárólag jövőbeli teljesítményfeltételeken

alapul (például, ha az új munkavállalók hosszú távú ösztönzési tervet kapnak a foglalkoztatás első évének kezdetén), az összeget csak a teljesítményfeltételek teljesülését követően kell megállapított összegként kezelni, egyébként az összeget nem kell megállapítottnak tekinteni. A megállapított összegeket a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor az összegek megállapítását megelőző pénzügyi évre vonatkozóan kell figyelembe venni. Amennyiben a javadalmazás meghatározott számú eszköz megállapításával történik, a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámítása céljából ezeket az általános szabályoktól eltérően a teljesítményjavadalmazásra vonatkozó előrettekintő javadalmazási terv elfogadásakor meghatározott piaci ár vagy valós érték alapján kell értékelni, a 119. pont a)-c) alpontja alkalmazásával. Ettől eltekintve minden egyéb, a teljesítményjavadalmazásra vonatkozó követelmény ugyanúgy alkalmazandó, például, hogy a halasztási időszak a teljesítményjavadalmazás megállapítását követően kezdődik.

8.3. Osztalék és nyereségrészesedés

121. Az ajánlás alkalmazásában a munkavállalók által javadalmazásuk részeként kapott megszolgált részvények vagy azokkal egyenértékű tulajdonosi érdekeltségek és a munkavállalók által tartott egyéb részvények után kifizetett olyan osztalékok, amelyeket a munkavállalók a befektetési vállalkozás részvényeseként vagy tulajdonosaiként kapnak, nem részei a javadalmazásnak. Ugyanez vonatkozik az egyéb megszolgált instrumentumok vagy befektetések után a munkavállalók számára kifizetett kamatokra. Az osztalék- és nyereségkifizetések azonban nem alkalmazhatók a teljesítményjavadalmazás kifizetési módjaként, mert az a jogszabályokban meghatározott javadalmazási követelmények kijátszásához vezetne.

8.4. Megtartási bónusz

122. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás megtartási bónusz alkalmazása esetén képes legyen megfelelően igazolni, hogy érdekében áll az azonosított munkavállalók megtartása. A megtartási bónusz különösen átszervezés és leépítés esetén, az irányításban bekövetkező változásokat követően vagy jelentős projektek befejezésének biztosítása érdekében alkalmazható. Elvárt, hogy a befektetési vállalkozás megfelelően dokumentálja azt az eseményt vagy indokolást, amely szükségessé tette a megtartási bónusz megállapítását, valamint azt az időtartamot, ideértve annak kezdő és záró időpontját, amely alatt az indok fennállását vélelmezi. A befektetési vállalkozásnak meg kell határoznia a megtartási feltételeket és az alkalmazandó teljesítményfeltételeket. Elvárt továbbá, hogy a befektetési vállalkozás meghatározza a megtartási időt és azt az időpontot vagy eseményt, amely után megállapítja, hogy teljesültek-e a megtartási és a teljesítményre vonatkozó feltételek.

123. Általános elvként a befektetési vállalkozás nem állapíthat meg több megtartási bónuszt ugyanazon munkavállaló számára, ugyanakkor kivételes esetekben, amennyiben kellőképpen indokolt, egynél több megtartási bónusz is kifizethető valamely munkavállaló számára, de csak különböző időpontokban, és az egyes megtartási bónuszok tekintetében az e pontban meghatározott feltételek mellett. Megtartási bónusz csak a megtartási feltételek és az alkalmazandó teljesítményfeltételek teljesülése után állapítható meg. Ezenfelül megtartási bónusz csak akkor állapítható meg, ha nem áll fenn semmilyen indok, amely olyan helyzethez vezetne, amelyben a megtartási bónuszt nem lenne helyénvaló megállapítani, például a

szabályok jelentős megsértése, kötelességszegés vagy egyéb mulasztások az adott munkavállaló részéről.

124. Elvárt, hogy a megtartási bónusz összhangban legyen a stabil tőkehelyzet fenntartására vonatkozóan meghatározott követelményekkel, és felügyeleti hatáskörökkel, amely alapján hozott intézkedés adott esetben olyan helyzethez vezethet, amelyben a megtartási bónusz – akár nullára történő – csökkentése válhat szükségessé, a maximálisan felosztható összegtől és az MNB által megszabott egyéb korlátozásoktól függően.
125. Annak értékelésekor és mérlegelésekor, hogy helyénvaló-e a megtartási bónusz azonosított munkavállalók számára történő megállapítása, az MNB ajánlása alapján a befektetési vállalkozás legalább a következőket veszi figyelembe:
 - a) azok a problémák, amelyek miatt felvetődik annak kockázata, hogy bizonyos munkavállalók a befektetési vállalkozás elhagyása mellett döntenek;
 - b) azok az okok, amelyek miatt kritikus jelentőségű, hogy a befektetési vállalkozás megtartsa az adott munkavállalót;
 - c) annak következményei, ha a munkavállaló elhagyja a befektetési vállalkozást; és
 - d) a megállapított megtartási bónusz összege szükséges és arányos-e az adott munkavállaló megtartásához.
126. Az MNB elvárja, hogy a megtartási bónusz olyan feltételeken alapuljon, amelyek eltérnek a teljesítményjavadalmazás más részeire alkalmazott teljesítményfeltételektől, és valamilyen megtartási feltételt és meghatározott teljesítményfeltételeket foglalnak magukban. Elvárt továbbá, hogy a megtartási bónusz meghatározott feltételei elvezessenek a megtartási célkitűzés megvalósulásához (azaz a munkavállaló előre meghatározott időn át vagy egy bizonyos eseményig a befektetési vállalkozásnál való megtartásához). A meghatározott teljesítményfeltételeknek az MNB elvárása szerint olyan feltételeket kell magukban foglalniuk, amelyek összefüggenek azzal a jogos érdekléssel, amely miatt a munkavállalót célszerű megtartani, valamint a munkavállaló magatartásával, és összeegyeztethetőnek kell lenniük a 124. pontban foglalt rendelkezésekkel. A megtartási bónusz alkalmazása nem vezethet olyan helyzethez, hogy a munkavállaló teljesítménnyel összefüggő teljesítményjavadalmazásából és a megtartási bónusból álló teljes teljesítményjavadalmazása ne függjön az egyén és az érintett szervezeti egység teljesítményétől, valamint a befektetési vállalkozás általános eredményességétől.
127. A megtartási bónusz nem alkalmazható a nem megfelelő teljesítmény vagy a befektetési vállalkozás pénzügyi helyzete miatt ki nem fizetett teljesítményjavadalmazás kompenzálása céljából.
128. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás a megtartási időszakot az esemény időpontjaként vagy az esemény kezdete és vége közötti időszakként határozza meg, amikor a megtartási feltételnek teljesülnie kell; a megtartási bónuszokat a megtartási időszak lejárta után állapítsa meg; a megtartási időszak alatt ne adjon arányos jutalmakat.
129. A megtartási bónusz teljesítményjavadalmazásnak minősül, és ezért – ha a befektetési vállalkozás azonosított munkavállaló számára állapítja meg – elvárt, hogy megfeleljen a teljesítményjavadalmazásra vonatkozó követelményeknek, ideértve a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti maximális arányt, az utólagos kockázati kiigazítást, az instrumentumokban történő kifizetést, a halasztást, a megtartást, a malust és a visszakövetelést.
130. A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor a megtartási bónuszt az MNB elvárása szerint teljesítményjavadalmazásként kell figyelembe venni. Függetlenül attól, hogy a befektetési vállalkozás a megtartási bónuszt csak a megtartási

időszak végén állapítja meg, a megtartási bónuszt a teljesítményjavalmazás és az alapjavalmazás 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, a befektetési vállalkozásnak az adott helyzet, valamint a megtartási bónusz kifizetésének igazolása céljából megtett intézkedések mérlegelésével kell a megtartási időszakot meghatározni, 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.

8.5. Nem kötelező nyugdíjuttatás

131. A nem kötelező nyugdíjuttatás a teljesítményjavalmazás egyik formája. Amennyiben a befektetési vállalkozás nyugdíjrendszere olyan nyugdíjuttatást tartalmaz, amely nem a teljesítményen alapszik, és amelyet következetesen egy meghatározott munkavállalói kategória részére állapítanak meg, az ilyen nyugdíjuttatás nem tekinthető szubjektívnek, hanem azt az 1.21. ponttal összhangban a szokásos foglalkoztatási csomagok részeként kell kezelni. A nem kötelező nyugdíjuttatások nem minősülnek végkielégítésnek, akkor sem, ha a munkavállaló az idő előtti nyugdíjba vonulás mellett dönt.
132. A befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint biztosítania kell, hogy amennyiben egy munkavállaló elhagyja a befektetési vállalkozást vagy nyugdíjba vonul, akkor a nem kötelező nyugdíjuttatást a befektetési vállalkozás gazdasági helyzete, valamint a munkavállaló által vállalt, a befektetési vállalkozásra hosszú távon hatással levő kockázatok figyelembevételével fizessék ki.
133. A Bszt. 4. melléklet 26. pontjával összhangban, – a Bszt. 4. melléklet 26a. pontjában foglalt kivételek lehetséges alkalmazásával – a nem kötelező nyugdíjuttatás teljes összegét a Bszt. 4. melléklet 18. pontjában meghatározott eszközök formájában kell megállapítani, vagy – amennyiben az illetékes hatóságok jóváhagyják – a Bszt. 4. melléklet 18a. pontja szerinti alternatív megoldásokat kell alkalmazni, valamint
 - a) ha egy azonosított munkavállaló nyugdíjazás előtt távozik a befektetési vállalkozástól, a befektetési vállalkozásnak a nem kötelező nyugdíjuttatás teljes összegét eszközök formájában legalább öt évig vissza kell tartania arányos juttatás alkalmazása nélkül;
 - b) amennyiben egy azonosított munkavállaló eléri a nyugdíjkorhatárt, az ötéves visszatartási időszakot az eszközök formájában kifizetett teljes összegre kell alkalmazni.
134. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás megbizonyosodjon arról, hogy a malus- és visszakövetelési szabályokat ugyanúgy alkalmazza a nem kötelező nyugdíjuttatásra, mint a teljesítményjavalmazás egyéb elemeire.

9. Kivételes javalmazási összetevők

9.1. Garantált teljesítményjavalmazás

135. A garantált teljesítményjavalmazásnak több formája lehet (ilyen például a garantált bónusz, a belépési bónusz, a csatlakozási bónusz, a minimum bónusz), amelyek készpénz vagy eszközök formájában is megállapíthatók.

136. Új munkavállaló felvétele esetén a Bszt. 4. melléklet 15. pontjának megfelelően a befektetési vállalkozás nem garantálhat teljesítményjavalmazást a foglalkoztatás első événél hosszabb időszakra. A garantált teljesítményjavalmazásnak kivételes jellegűnek kell lennie, és csak akkor kerülhet rá sor, ha a befektetési vállalkozás valamennyi, a szavatoló tőkéhez kötött prudenciális követelménynek megfelel és erős tőkehelyzettel rendelkezik.
137. A befektetési vállalkozás ugyanannak a munkavállalónak csak egy alkalommal állapíthat meg garantált teljesítményjavalmazást. Ezt az elvárást konszolidált és szubkonszolidált szinten is alkalmazni kell, és nem csak arra a helyzetre vonatkozik, amikor a munkavállaló új szerződést köt ugyanazzal a befektetési vállalkozással, hanem a befektetési vállalkozással azonos konszolidációs körbe tartozó más vállalkozással kötött szerződéseit is figyelembe kell venni.
138. A garantált teljesítményjavalmazás jellegéből adódóan a befektetési vállalkozás nem köteles alkalmazni a malus- és visszakövetelési szabályokra vonatkozó követelményeket. A befektetési vállalkozás a teljes összeget készpénzben, nem halasztva fizetheti ki.

9.2. Kompenzáció vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás

139. A korábbi munkaszerződésből történő kivásárlással kapcsolatos kompenzáció csak a 9.1 alcímben meghatározott feltételek teljesülése esetén állapítható meg.
140. A javalmazást kompenzáció formájában vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás céljából megállapított javalmazásnak kell tekinteni, ha a munkavállaló halasztott teljesítményjavalmazását a szerződés megszűnése miatt a korábbi munkaadó csökkentette vagy visszavonta, illetve ha az alkalmazottnak vissza kell térítenie a kapott kifizetéseket (pl. egy oktatási költségtérítési megállapodás részeként). A kompenzációval vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlással kapcsolatos javalmazási csomagokra a teljesítményjavalmazásra vonatkozó összes követelmény és a jelen ajánlás elvárásai alkalmazandók, beleértve a halasztási, a visszatartási, az instrumentumok formájában történő kifizetésekre vonatkozó, valamint a visszakövetelési szabályokat is.

9.3 Végkielégítés és egyéb, a szerződés megszűnése után teljesített kifizetések

9.3.1 Végkielégítés

141. Az MNB szükségesnek tartja, hogy a befektetési vállalkozás javalmazási politikája a magyar munkajogi szabályokkal összhangban meghatározza a végkielégítés alkalmazásának lehetőségét, beleértve az azonosított munkavállalóknak végkielégítésként megállapítható maximális összeget, vagy az ilyen összegek meghatározásának kritériumait. A végkielégítések maximális összegének meghatározásakor a befektetési vállalkozásnak különösen a személyzet alapjavalmazását kell figyelembe vennie. A befektetési vállalkozásnak meg kell határoznia, hogy a teljesítményjavalmazás és az alapjavalmazás között meghatározott arányt hogyan alkalmazza a végkielégítésekre.
142. Az MNB elvárása szerint a befektetési vállalkozásnak belső eljárási keretrendszerrel kell kidolgoznia és alkalmaznia a szerződés befektetési vállalkozás általi felmondásával összefüggésben a végkielégítés megállapításának és jóváhagyásának folyamatára, beleértve a felelősségi körök és döntéshozatali hatáskörök egyértelmű meghatározását, valamint a kontroll funkciók eljárásba történő bevonását.
143. A végkielégítés célja nem lehet a munkavállaló aránytalan jutalmazása, hanem megfelelő kompenzációt kell biztosítson a munkavállaló részére a szerződés munkáltató általi

felmondása vagy megszüntetése eseteire, összhangban az Mt. 77. §-ával. A Bszt. 4. melléklet 24. pontjának megfelelően a végkielégítésnek az adott idő alatt elért teljesítményt kell tükröznie, és nem jutalmazhatja a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.

144. A végkielégítés nem teljesíthető abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége következtében nyilvánvaló a teljesítmény elmaradása, amely megalapozza a szerződés azonnali felmondását.
145. Nem állapítható meg végkielégítés, amennyiben a munkavállaló mond fel annak érdekében, hogy egy másik szervezetnél helyezkedjen el, kivéve, ha a végkielégítés megállapítását jogszabályi kötelezettség írja elő.
146. A szerződéses időszak vagy a vezető testületi taggá való kinevezés rendes lejártával kapcsolatos további kifizetéseket, pl. a megállapított nem kötelező nyugdíjuttatásokat nem végkielégítésként, hanem teljesítményjavalmazásként kell kezelni, amelyre az azonosított munkavállalók esetében a teljesítményjavalmazásra vonatkozó valamennyi speciális követelmény vonatkozik.
147. A végkielégítés magában foglalhatja a szokásos javalmazáson túli további kifizetéseket, ideértve a munkahely elvesztése után járó kompenzációt a szerződés befektetési vállalkozás vagy leányvállalata általi megszüntetése miatt. A végkielégítés előzetes megállapodás alapján magában foglalhatja a szerződés megszüntetése utáni korlátozott várakozási időre megállapított javalmazást is abban az esetben, ha a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél. Így különösen végkielégítésnek kell tekinteni az alábbi esetekben a szerződés munkáltató általi felmondásával vagy megszüntetésével kapcsolatos kiegészítő kifizetéseket összhangban az Mt. 77. §-ával:
 - a) a befektetési vállalkozás megszünteti a munkavállaló szerződését a befektetési vállalkozás fizetéseképtelenné válása, súlyos válsághelyzetbe kerülése, korai beavatkozási intézkedések alkalmazása, csődje vagy felszámolása miatt;
 - b) a befektetési vállalkozás 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, vagy ha más befektetési vállalkozás felvásárol egyes üzleti területeket, és a munkavállaló nem marad alkalmazásban a felvásárló befektetési vállalkozásnál;
 - c) a lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére a befektetési vállalkozás és a munkavállaló egyezséget köt a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében, amely máskülönben reálisan bírósági keresethez vezethetne.
148. Amennyiben a befektetési vállalkozás végkielégítést állapít meg, az MNB elvárása szerint képesnek kell lennie megfelelően alátámasztani a végkielégítés indokoltságát, a megállapított összeg megfelelőségét, valamint az összeg megállapításához használt kritériumokat, beleértve annak igazolását, hogy a végkielégítés az időarányos teljesítményhez kötődik, továbbá nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.
149. A teljesítendő végkielégítés összegének meghatározásakor a befektetési vállalkozásnak figyelembe kell vennie az adott idő során elért teljesítményt, és fel kell tárnia, ha esetleg teljesítmény elmaradás, hiba vagy a befektetési vállalkozás súlyos válsághelyzete merül fel. Az MNB felhívja a figyelmet, hogy a feltárt hiányosságok között az alábbiak szerint különbséget szükséges tenni a tekintetben, hogy az a befektetési vállalkozás vagy az azonosított munkavállalók terhére eső hiányosság volt:
 - a) a befektetési vállalkozás súlyos válsághelyzetbe kerülése esetén a munkavállalókat

megillető végkielégítés teljes összegének meghatározása során figyelembe kell venni a befektetési vállalkozás tőkehelyzetét, ennek megfelelően az ilyen esetekben a végkielégítések együttes összege nem lehet magasabb, mint a költségeknek a szerződések munkáltató általi felmondásával vagy megszüntetésével elért csökkentése;

- b) az azonosított munkavállalók kötelezettségszegésének vagy mulasztásának az esetén a végkielégítések összegében kiigazítást kell végrehajtani, amelynek eredményeként csökkentésre kerül az az összeg, amelyet egyébként akkor állapítanak meg, ha a végkielégítés megállapításakor csak az időbeli teljesítményt vennék figyelembe. A kiigazítás eredményeképpen a végkielégítés összege akár nullára is csökkenthető.

150. A befektetési vállalkozás fizetéseképtelenné válása vagy súlyos válsághelyzetbe kerülése többek között az alábbi esetekben állapítható meg:

- a) amennyiben a befektetési vállalkozásra vonatkozó rendes fizetéseképtelenségi eljárás megindítására irányuló keresetet benyújtották;
- b) amennyiben jelentős veszteségek azt a helyzetet eredményezik, hogy a befektetési vállalkozás már nem rendelkezik stabil tőkehelyzettel, és ezt követően egyes üzleti területeket eladnak vagy az üzleti tevékenységet csökkentik.

151. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás az azonosított munkavállalók kötelezettségszegéseit és hibáit esetileg értékelje, és az alábbi esetek tartoznak ide:

- a) amennyiben a vezető testület valamely tagja már nem felel meg a vonatkozó szakmai alkalmassági és megbízhatósági sztenderdeknek, ideértve a vonatkozó jogszabályi követelményeket, valamint az MNB szakmai alkalmasságra és üzleti megbízhatóságra vonatkozó ajánlásait is;
- b) amennyiben az azonosított munkavállaló olyan magatartást tanúsított, vagy olyan magatartásért felelős, amely jelentős veszteségeket okozott a befektetési vállalkozás számára a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájában meghatározottak szerint;
- c) amennyiben az azonosított munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlanságból a belső szabályokkal, értékekkel vagy eljárásokkal ellentétes magatartást tanúsít.

152. Elvárt, hogy a befektetési vállalkozás a végkielégítést teljesítményjavadalmazásnak tekintse és ezért főszabályként arra – ha azt azonosított munkavállaló számára állapítják meg – a Bszt. 4. mellékletében a teljesítményjavadalmazásra megállapított összes követelmény alkalmazandó. Az alábbiakban felsorolt végkielégítési összegeket azonban a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás arányának meghatározásakor, valamint a halasztás és az eszközök formájában történő kifizetés szabályai alkalmazása szempontjából nem kell figyelembe venni

- a) a munkajogi szabályok értelmében vagy bírósági határozat nyomán kötelező végkielégítés esetében;
- b) az alábbi végkielégítések esetében, amennyiben a befektetési vállalkozás bizonyítani tudja a végkielégítés okait és összegének megfelelőségét:
 - ba) a 147. pontban meghatározott esetekben a javadalmazási politikában előre meghatározott általános képlet alapján kiszámított végkielégítés [például kihűlési periódus (cool-off) előírása esetén gardening leave];
 - bb) a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés alkalmazása miatti pótlólagos összegnek megfelelő végkielégítés, amelyet jövőbeli időszakokban fizet ki a befektetési vállalkozás az alapjavadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetne ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna;
- c) a 147. pontban felsorolt, a jelen pont ba) alpontjában meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielégítés, amennyiben a befektetési vállalkozás képes megfelelően

alátámasztani a végkielégítés összegének indokoltságát és megfelelőségét.

9.3.2 A szerződés megszűnése után teljesített egyéb kifizetések

153. A felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések nem minősülnek végkielégítésnek. A munkaszerződés rendes megszűnése utáni, előre rögzített fix (azaz miután a szerződés szabályszerűen megszűnt, vagy miután azt a munkavállaló az alkalmazandó felmondási idővel összhangban felmondta) kifizetéseket, valamint a munkavállalónak abban az esetben nyújtott kompenzációt, ha a befektetési vállalkozás korlátozza a szakmai tevékenység megkezdését, nem kell teljesítményjavadalmazásnak minősíteni, és arra nem kell a teljesítményjavadalmazásra vonatkozó követelményeket alkalmazni. Az ilyen kifizetések ugyanakkor nem alkalmazhatók a 147. pont szerinti végkielégítések pótlására.
154. A szerződéses időszak vagy a vezető testületi taggá való kinevezés végével összefüggésben teljesített pótlólagos kifizetéseket, mint például a megállapított, nem kötelező nyugdíjuttatásokat nem kell végkielégítésként kezelni. Amennyiben ezek az összetevők teljesítményjavadalmazásnak minősülnek, és ezeket a befektetési vállalkozás azonosított munkavállalóknak fizeti ki, a teljesítményjavadalmazásra vonatkozó összes jogszabályi követelmény és a jelen ajánlásban megfogalmazott elvárások hatálya alá tartoznak.

10. Tilalmak

10.1. Egyéni fedezet

155. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási politika a Bszt. 4. melléklet 20. és 21. pontjaival összhangban tartalmazza a javadalmazás kockázatokkal való összehangolását, és ennek megfelelően lehetővé kell tennie a munkavállalók részére megállapított teljesítményjavadalmazás összegének csökkentését, valamint a malus- és visszakövetelési megállapodások alkalmazását.
156. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás – például a pénzügyi eszközökkel történő kereskedésre vonatkozó belső eljárási szabályok révén – mindent elkövessen annak érdekében, hogy az azonosított munkavállalók ne tudják fedezeti ügyletek vagy egyes biztosítási típusok alkalmazásával átruházni a teljesítményjavadalmazás negatív következményeit egy másik félre.
157. Az MNB elvárása szerint a javadalmazás lefelé irányuló kiigazításának kockázatait abban az esetben kell az azonosított munkavállalók által fedezettnek tekinteni, ha az azonosított munkavállalók szerződést kötnek harmadik személlyel vagy a befektetési vállalkozással, továbbá az alábbi feltételek bármelyike teljesül:
- a) a szerződés a harmadik fél vagy a befektetési vállalkozás számára közvetlen vagy közvetett kifizetések teljesítését írja elő az azonosított munkavállaló részére, amely kifizetések ahhoz az összeghez kötődnek, amellyel a munkavállaló teljesítményjavadalmazását csökkentették, vagy azzal arányosak;
 - b) az azonosított munkavállaló olyan származékos terméket vásárol vagy tart, amelynek célja a teljesítményjavadalmazás részeként kapott pénzügyi eszközökkel összefüggő kockázatok fedezése.
158. A csökkentő jellegű kiigazítás kockázata akkor tekinthető az azonosított munkavállaló által biztosítottnak, ha a munkavállaló biztosítási szerződést köt azzal a kikötéssel, hogy kártérítésben részesül a javadalmazás lefelé irányuló kiigazítása esetén. Nem minősül tiltott fedezésnek ugyanakkor, ha a munkavállaló például egészségügyi és kölcsön-részletfizetések

fedezésére irányuló biztosítást köt.

159. A javadalmazási szabályokban rögzített kockázati kiigazítási hatásokat veszélyeztető egyéni fedezeti stratégiák vagy biztosítások alkalmazását tiltó követelmény a halasztott és visszatartott teljesítményjavadalmazásra is alkalmazandó.
160. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás hatékony intézkedéseket tegyen annak biztosítása érdekében, hogy az azonosított munkavállalók megfeleljenek a jelen alcím követelményeinek. Az ilyen intézkedéseknek az MNB elvárása szerint magukban kell foglalniuk legalább azt, hogy az azonosított munkavállalók egy önkéntes kötelezettségvállalási nyilatkozatot tesznek, amelyben vállalják, hogy tartózkodnak a kockázati kiigazító hatásokat veszélyeztető egyéni fedezeti stratégiáktól vagy biztosításoktól. A befektetési vállalkozás humán erőforrás vagy belső kontroll funkciót ellátó szervezeti egységének legalább szűrőpróbaszerű vizsgálatokat kell végeznie a nyilatkozatnak történő megfeleléssel kapcsolatban legalább az azonosított munkavállalók befektetési vállalkozásnál vezetett pénz- és értékpapírszámlái vonatkozásában. A befektetési vállalkozásnak kötelezővé kell tennie, hogy az azonosított munkavállaló a más befektetési vállalkozásnál meglévő bármilyen további pénz- és értékpapírszámláját is bejelentse a befektetési vállalkozásnak.

10.2. Megkerülés

161. A befektetési vállalkozás a teljesítményjavadalmazást nem fizetheti ki olyan eszközökkel vagy módszerekkel, amelyek célja az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási követelmények vagy – amennyiben az ilyen követelményeket az összes munkavállalóra alkalmazzák – az összes munkavállalóra vonatkozó követelmények vagy a jelen ajánlásban foglalt elvárások megsértése, vagy amelyek végső soron az ilyen követelmények megsértéséhez vezetnek. Ide tartoznak különösen a befektetési vállalkozás és olyan harmadik félnek minősülő szervezetek közötti megállapodások, amely szervezetekben a befektetési vállalkozás munkavállalóinak pénzügyi vagy személyes érdekeltsége van.
162. A javadalmazási követelmények megkerülésének az minősül, ha a befektetési vállalkozás formálisan megfelel ugyan a jogszabályban rögzített egyes javadalmazási követelményeknek vagy az ajánlásban foglalt elvárásoknak, a gyakorlatban azonban a követelmények vagy elvárások céljainak nem felel meg.
163. A kijátszás többek között az alábbi körülmények esetében fordul elő:
- a) amennyiben a befektetési vállalkozás egy adott javadalmazási formát a jogszabállyal vagy az ajánlással összhangban alapjavadalmazásnak minősít, holott annak célkitűzései alapján azt teljesítményjavadalmazásként kellene kezelni;
 - b) amennyiben a befektetési vállalkozás a garantált teljesítményjavadalmazástól eltérő teljesítményjavadalmazást állapít meg vagy juttat, a gyakorlatban azonban
 - ba) a 13-15. alcímmel összhangban nem mutatható ki a munkavállaló, az üzleti egység vagy a befektetési vállalkozás pozitív teljesítménye;
 - bb) a befektetési vállalkozás nem végzett tényleges kockázati kiigazítást (azaz előzetes vagy utólagos kockázati kiigazítást); vagy
 - bc) a teljesítményjavadalmazás a befektetési vállalkozás pénzügyi helyzete alapján nem fenntartható;
 - c) amennyiben a munkavállalók a befektetési vállalkozástól vagy a konszolidáció körébe tartozó egyéb szervezettől olyan kifizetésekben részesülnek, amelyek nem tartoznak a javadalmazás fogalmába, de olyan fizetési eszköznek vagy módszernek minősülnek,

amely ösztönzi a kockázatvállalást, vagy amelyek a befektetési vállalkozás eszközeiben történő befektetések aránytalan megtérülését biztosítják, továbbá amelyek feltételei lényegesen különböznek az ilyen eszközökbe lehetségesen befektető más befektetőkre vonatkozó követelményektől;

- d) amennyiben a munkavállalók a befektetési vállalkozástól vagy a konszolidáció körébe tartozó szervezettől olyan kifizetésekben részesülnek, amelyek nem tartoznak a javadalmazás fogalom meghatározásába, de a javadalmazási követelmények kijátszására szolgáló eszközöknek vagy módszereknek minősülnek (például nem visszafizetendő kölcsön);
- e) amennyiben az alapjavadalmazásba tartozó összetevőket rögzített számú eszköz formájában, és nem rögzített összegként állapítják meg;
- f) amennyiben a befektetési vállalkozás a munkavállalók részére a javadalmazást olyan eszközök formájában állapítja meg, vagy a munkavállalók olyan eszközöket vásárolhatnak, amelyek árát nem a piaci értéken vagy – nem jegyzett eszközök esetében – nem a valós értéken határozzák meg, és az ebből származó jövedelmet nem veszik figyelembe a teljesítményjavadalmazásban;
- g) amennyiben az alapjavadalmazásba tartozó összetevők gyakran kerülnek felülvizsgálatra, valamint a módosítások valós célja a javadalmazásnak a munkavállalók teljesítményéhez igazítása;
- h) amennyiben a megítélt támogatások összege túl magas, és ezt a körülmények nem indokolják;
- i) amennyiben a befektetési vállalkozás a javadalmazást idő előtti nyugdíjazáskor megállapított kifizetésként határozza meg, és nem veszi figyelembe teljesítményjavadalmazásként, a gyakorlatban azonban a kifizetés ténylegesen az Mt. 77. §-a szerinti végkielégítés jellegű, mert azt a szerződés munkáltató általi felmondásával vagy megszüntetésével összefüggésben állapítják meg, vagy mert a munkavállaló ténylegesen nem vonul nyugdíjba az ilyen jutalom megállapítása után, vagy ha a kifizetések nem havonta történnek;
- j) amennyiben a befektetési vállalkozás olyan intézkedéseket alkalmaz, amelyek a javadalmazási politika nemi szempontból semleges voltának a megszűnéséhez vezetnének.

164. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás rendszeresen ellenőrizze a teljesítmény mérésére alkalmazott módszereket a megállapítási kritériumok esetleges manipulálásának megelőzése érdekében. Ilyen ellenőrző funkció hiányában fennáll annak a veszélye, hogy a teljesítményjavadalmazás nem kötődik megfelelően a teljesítményhez, továbbá a javadalmazási politikát nem megfelelően hajtják végre, és ennek következtében a teljesítményjavadalmazás bármilyen jellegű kifizetése a szabályozási követelmények megsértéséhez vezethet. A lehetséges manipulációk körébe tartoznak például a kétoldalú teljesítménymérési folyamat során a vezetők által hozott, a munkavállalóra nézve kedvező döntések, különösen, ha nincsenek objektív sztenderdek annak megítélésére, hogy a munkavállaló valóban teljesítette-e a részére kitűzött teljesítmény célokat.

165. A befektetési vállalkozás nem nyújthat kártérítést a teljesítményjavadalmazás esetleges csökkentése vagy átalakítása esetén, beleértve a rendezési és szanálási intézkedésekkel vagy egyéb kivételes kormányzati beavatkozással összefüggésben, a későbbi években vagy egyéb kifizetések, eszközök vagy módszerek révén nyújtott kártérítéseket.

166. A befektetési vállalkozás nem alakíthat ki olyan csoport szerkezetet, nem hozhat létre olyan offshore jogalanyokat, illetve nem köthet olyan szerződéseket a befektetési vállalkozás

nevében eljáró személyekkel, amelyek célja az azonosítási folyamat eredményének manipulálása, valamint a munkavállalókra vonatkozó javadalmazási követelmények, illetve a jelen ajánlásban foglalt elvárások kijátszása.

167. Abban az esetben, ha a befektetési vállalkozás rendszeresen alkalmaz és újít meg rövid távú (például egyéves) szerződéseket, az MNB a helyszíni vizsgálatai során ezeket kiemelten megvizsgálja, és megteszi a szükséges intézkedéseket, ha a vizsgálat azt tárja fel, hogy ezeknek a szerződéseknek az alkalmazása a Bszt.-ben vagy az IFD-ben meghatározott javadalmazási követelmények megkerülését célozta.
168. Amennyiben a javadalmazás a 7. alcím szerinti alapjavadalmazásnak minősülne, de azt a befektetési vállalkozás eszközök formájában fizeti ki, az MNB elvárása szerint részletesen meg kell vizsgálni, hogy nem szükséges-e az adott javadalmazást a teljesítményjavadalmazási összetevők közé átsorolni. Ilyen átsorolásra azért lehet szükség, mert az eszköz tulajdonlása a munkavállalót a befektetési vállalkozás teljesítményének növelésében teszi érdekeltté. A befektetési vállalkozás az alapjavadalmazás részeként adott eszközökben való javadalmazást nem használhatja fel a teljesítményjavadalmazásra vonatkozó követelmények kijátszására, továbbá a felhasznált eszközök nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást.

V. Az egyes funkciókat ellátó személyek javadalmazása

11. Az irányítási és felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület tagjainak javadalmazása

169. Az MNB elvárása szerint az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai javadalmazásának összhangban kell lennie a tagok hatásköreivel, feladataival, szakértelmével és felelősségi köreivel.
170. Általános elvárás, hogy a befektetési vállalkozás a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok részére kizárólag alapjavadalmazást állapítson meg. Ettől az elvárástól csak kivételes esetben, a 171. vagy 172. pont szerinti esetben lehet eltérni. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok esetében a befektetési vállalkozás teljesítményén alapuló, ösztönzésalapú mechanizmusokat ki kell zárni. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok költségeinek megtérítését, valamint a munkaóra- vagy munkanap alapú fix összeg kifizetését alapjavadalmazásnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a térítés alapjául szolgáló időszakot nem határozták meg előre.
171. Amennyiben a befektetési vállalkozás a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok részére kivételes esetekben teljesítményjavadalmazást állapít meg, elvárt, hogy a teljesítményjavadalmazást és annak előzetes és utólagos kockázati kiigazítását szigorúan a tagok részére kiosztott felügyeleti, monitorozási és kontroll feladatokhoz igazítsa, figyelembe véve az egyén hatásköreit és felelősségi köreit, továbbá a funkcióihoz kötődő célkitűzések elérését.
172. Amennyiben a befektetési vállalkozás a teljesítményjavadalmazást eszközök formájában állapítja meg, elvárt, hogy megfelelő intézkedéseket tegyen annak érdekében, hogy megőrizze a vezető testület jelen alcímben említett tagjainak döntéshozói függetlenségét, beleértve visszatartási időszakoknak a megbízatás végéig történő meghatározását.

12. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók javadalmazása

173. Az MNB elvárja, hogy a belső kontroll funkciók függetlenek legyenek, és a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájával kapcsolatos feladataik elvégzéséhez elegendő erőforrással, szakismerettel és tapasztalattal rendelkezzenek. A javadalmazás, valamint a javadalmazási politikákból eredő lehetséges kockázatok tekintetében a belső kontroll funkciót ellátóknak aktívan és rendszeresen együtt kell működniük egymással, valamint az egyéb illetékes bizottságokkal.
174. Az MNB elvárása szerint a belső kontroll funkciókat ellátó munkavállalók javadalmazásának biztosítania kell a befektetési vállalkozás számára, hogy az ilyen funkciók ellátására megfelelő szakképzettséggel és tapasztalattal rendelkező személyzetet alkalmazzon. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók javadalmazásának túlnyomó részének alapjavadalmazásnak kell lennie annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét.
175. A kontrollfunkciót, azaz a kockázatkezelési, megfelelőségi és belső ellenőrzési funkciót ellátó munkavállalók teljesítményjavadalmazásának meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik a munkavállalók objektivitását és függetlenségét.

VI. Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika, az azonosított munkavállalók teljesítményjavadalmazásának megállapítása és kifizetése

13. Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika

176. A befektetési vállalkozás felelős azért, hogy az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politikája megfelelően a Bszt.-ben a javadalmazási politikára vonatkozóan megfogalmazott követelményeknek és elveknek, és nemi szempontból semleges legyen.
177. Az azonosított munkavállalók esetében a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti megfelelő arányt a Bszt. 4. melléklet 7-14. pontokban meghatározott kereteken belül, a lehetséges utólagos jövőbeli kockázati kiigazításoktól vagy az instrumentumok árának ingadozásától függetlenül kell megállapítani.
178. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás a javadalmazási politikájában az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira eltérő javadalmazási és kockázati kiigazítási mechanizmusokat rögzítsen annak érdekében, hogy az azonosított munkavállalók javadalmazása összhangban legyen a befektetési vállalkozás kockázati profiljára gyakorolt hatással.
179. Amennyiben a befektetési vállalkozás az alapjavadalmazást nem teljes mértékben készpénzben fizeti ki, az MNB elvárja, hogy a döntés alaposan indokolt legyen, és ezt az eljárást a javadalmazási politikában is rögzítse.
180. Amennyiben egy részvénytársasági formában működő befektetési vállalkozás, így különösen egy szabályozott piacon jegyzett befektetési vállalkozás tulajdonosi részesedési követelményt¹⁷ alkalmaz az azonosított munkavállalók egyes kategóriáira annak érdekében, hogy a munkavállalók ösztönzését hosszú távon jobban összehangolja a befektetési vállalkozás

¹⁷ A tulajdonosi részesedési követelmény esetében a munkavállalóknak bizonyos számú részvénnel vagy részvények összegével kell rendelkezniük, amíg az adott pozíciót betöltik, vagy azzal egyenlő vagy magasabb besorolású pozíciót töltenek be.

kockázati profiljával, elvárt, hogy az összeget egyértelműen dokumentálja a politikáiban.

13.1 A teljesítményjavadalmazás rugalmassága

181. Az MNB elvárása szerint a befektetési vállalkozásnak az azonosított munkavállalók számára nyújtott teljesítményjavadalmazással kapcsolatban rugalmas politikával szükséges rendelkeznie. A rugalmasságnak az MNB elvárása szerint abban kell megnyilvánulnia, hogy a korábban megállapított teljesítményjavadalmazás ténylegesen kifizetett vagy átadott összegének megfelelően igazodnia kell a munkavállaló, az üzleti egység, valamint a befektetési vállalkozás teljesítményében bekövetkezett változásokhoz. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás meghatározza, hogy a teljesítményjavadalmazás milyen módon igazodjon a teljesítmény változásához, valamint a teljesítményszintekhez. Elvárás, hogy a befektetési vállalkozás rendelkezzen olyan eljárással, amely eredményeképpen a ténylegesen kifizetett teljesítményjavadalmazás teljesítményhez való igazítása során a teljesítményjavadalmazás akár nullára is csökkenthető. Elvárt, hogy az etikátlan vagy szabályszegő magatartás minden esetben a munkavállaló teljesítményjavadalmazásának jelentős csökkentését eredményezze.
182. Az MNB ajánlja, hogy az alapjavadalmazás összege kellően magas legyen ahhoz, hogy lehetővé tegye a teljesítményjavadalmazás csökkentését, akár nulla szintre is. A munkavállaló nem függhet túlságosan a teljesítményjavadalmazás odaítélésétől, mivel rövidtávú túlzott kockázatvállalásra ösztönözheti¹⁸, beleértve a termékek visszaélészerű értékesítését, amennyiben az ilyen rövidtávú kockázatvállalás nélkül a befektetési vállalkozás vagy a munkavállalók teljesítménye nem tenné lehetővé a teljesítményjavadalmazáshoz való hozzájutást.
183. Az alapjavadalmazás esetlegesen eszközök formájában történő kifizetése nem akadályozhatja a befektetési vállalkozást a teljesítményjavadalmazás rugalmas alkalmazásában.

13.2. A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány

184. Elvárt, hogy a javadalmazási politikájában a befektetési vállalkozás előre meghatározza az azonosított munkavállalóknak nyújtott javadalmazás kapcsán a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti maximális arányt, a Bszt. 4. melléklet 7. és 8. pontjaiban foglaltakkal összhangban. Az arány meghatározásának az MNB elvárása szerint lehetővé kell tennie a teljesítményjavadalmazással kapcsolatos, teljes mértékben rugalmas politikát a személyzet valamennyi tagja számára. Az arány megállapítása során figyelembe kell venni a munkavállalók különböző kategóriáinak a befektetési vállalkozás üzleti tevékenységére, kockázataira, valamint az általa kezelt eszközök kockázati profiljára gyakorolt hatást, a személyzetnek a befektetési vállalkozás legjobb érdekében történő tevékenységére való ösztönzését, valamint annak a szükségességét, hogy fenn kell tartani a költségrugalmasságot a nyereség és veszteség időbeli változásainak függvényében. A befektetési vállalkozás az egyes országokra, üzleti egységekre, vállalati és belső kontroll-funkciókra, valamint az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozóan (pl. az azonosított munkatársak, az eszközök kezeléséért felelős nem azonosított munkatársak, az értékesítési munkatársak, az ellenőrzési funkciókban dolgozó munkatársak vagy az adminisztratív funkciókban dolgozó

¹⁸ Beleértve például a termékek visszaélészerű értékesítését.

munkatársak számára) különböző arányokat határozhat meg. Kivételes és kellően indokolt esetekben a javadalmazási politika rendelkezhet arról, hogy a munkavállalók bizonyos kategóriájába tartozó egyes azonosított munkavállalók számára az ugyanabba a munkavállalói kategóriába tartozó más munkavállalókhoz képest eltérő arányt állapítanak meg. A megállapított arány a következő teljesítménymérési-időszakra maximálisan megállapítható teljesítményjavadalmazás, valamint a következő teljesítménymérési-időszakban teljesítendő alapjavadalmazás közötti arányt jelenti.

185. A maximális arány kiszámításához az MNB elvárása szerint az adott teljesítményére maximálisan megállapítható teljesítményjavadalmazás összegét kell elosztani az ugyanarra a teljesítményére vonatkozóan megállapított javadalmazás összes alapjavadalmazási összetevőjének összegével. Valamennyi javadalmazási elemet megfelelően be kell sorolni az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriába, összhangban a jelen ajánlásban foglaltakkal. A befektetési vállalkozás a számítás során figyelmen kívül hagyhatja az alapjavadalmazás egyes összetevőit amennyiben azok nem jelentősek, például amennyiben kis értékű, nem pénzbeli juttatásokat ad.
186. A munkavállalók kategóriáira vagy az egyes munkavállalókra vonatkozó teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazási összetevők közötti arányt a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek, vagy amennyiben azt jogszabály kötelezővé teszi, a közgyűlésnek kell jóváhagynia. Elvárt, hogy a befektetési vállalkozás a teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazási összetevő közötti arányt a lehetséges utólagos jövőbeli kockázati kiigazításoktól vagy az eszközök árának ingadozásától függetlenül állapítsa meg.
187. A tényleges arány kiszámításához az MNB elvárása szerint az előző teljesítményévben kifizetett vagy átadott összes teljesítményjavadalmazás összegét – beleértve a többéves teljesítménymérési időszakokra megállapított összegeket is – kell elosztani az ugyanabban a teljesítményévben kifizetett alapjavadalmazás összegével. A többéves teljesítménymérési időszakok esetében az adott teljesítményévre jutó összeget a befektetési vállalkozás úgy is kiszámíthatja, hogy a teljesítménymérési-időszak minden egyes évében a teljesítménymérési-időszak végén megállapítható teljesítményjavadalmazás maximális összegét elosztja a teljesítménymérési-időszak éveinek számával.
188. Elvárt, hogy a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti tényleges arány az elért teljesítménnyel összhangban növekedjen, és olyan kifizetési szinteket is tartalmazzon, amelyeket kizárólag „célkitűzésen felüli” vagy „kivételes” teljesítménnyel lehet elérni, és nem tükrözhetik csak a „célértéknek megfelelő” vagy elvárt teljesítményt. A tényleges arány azonban ezekben az esetekben sem haladhatja meg a jogszabályokban, valamint a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájában meghatározott maximális arányt.
189. Az arány meghatározásakor a befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint figyelembe kell vennie, hogy a teljesítményhez kötött változó összetevő pozitív hatással lehet a „kockázatmegosztásra” és a befektetési vállalkozás kockázatvállalási hajlandóságával összhangban lévő prudens kockázatvállalási magatartás ösztönzésére, míg a nem megfelelően kiegyensúlyozott teljesítményjavadalmazás bizonyos körülmények között negatív hatásokkal járhat. Minél magasabb a lehetséges teljesítményjavadalmazás az alapjavadalmazáshoz képest, annál erősebb lesz az ösztönzés a szükséges teljesítmény elérésére, és annál nagyobbak lehetnek a kapcsolódó kockázatok. A befektetési vállalkozásnak figyelembe kell vennie, hogy a személyzet megszokhatja és elvárhatja, hogy jelentős teljesítményjavadalmazásban részesüljön. Ha az alapjavadalmazás túl alacsony a teljesítményjavadalmazáshoz képest, a befektetési vállalkozásnak nehézséget okozhat a

teljesítményjavaldalmazás csökkentése vagy megszüntetése egy gyenge pénzügyi évben.

190. A befektetési vállalkozás a teljes javaldalmazás teljesítményjavaldalmazás és alapjavaldalmazás összetevői közötti arány első teljesítmény-időszakra vonatkozó kiszámításakor a javaldalmazási politikájában meghatározott aránynak való megfelelés vizsgálata során nem veheti figyelembe a garantált teljesítményjavaldalmazás megállapított garantált összegét, amelyet az új alkalmazottak számára csatlakozási bónuszként megállapított.
191. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás a javaldalmazási politikájában részletesen határozza meg, hogy milyen indokok alapján állapította meg a teljesítményjavaldalmazás és az alapjavaldalmazás közötti arányokat, és hogy a kockázati és teljesítménymutatók függvényében hogyan változnak a tényleges arányok a maximális arányhoz képest.
192. A maximális és a tényleges arány kiszámításakor a Magyarországon bejegyzett befektetési vállalkozás a teljesítményjavaldalmazás összegének számítása során diszkontrátát alkalmazhat a vonatkozó MNB rendeletben¹⁹ foglalt szabályoknak megfelelően. Ugyanezt az eljárást lehet alkalmazni a Magyarországon bejegyzett befektetési vállalkozás leányvállalataként működő harmadik országbeli befektetési vállalkozás azonosított munkavállalóinak vonatkozásában is.

14. Teljesítmény mérési és kockázati kiigazítási folyamat

193. A kockázati kiigazítási folyamat magában foglalja a teljesítmény- és kockázatmérési folyamatot (14.1. alcím), a megállapítási folyamatot (14.2. alcím), valamint a kifizetési folyamatot (15. alcím). A teljesítményjavaldalmazást az MNB elvárása szerint a kockázati kiigazítási folyamat minden szakaszában a vállalt aktuális és jövőbeli kockázatokhoz kell igazítani. A befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy a kockázatvállalást ösztönző eszközöket kiegyensúlyozzák a kockázat fedezést és csökkentést ösztönző eszközök.
194. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás egy többéves keretrendszerben összehangolja a kockázat- és teljesítménymérés időhorizontját, valamint a befektetési vállalkozás üzleti ciklusát. A befektetési vállalkozásnak megfelelő hosszúságú teljesítménymérési időszakot és kifizetési időszakot kell meghatároznia, különbséget téve az azonnal kifizetendő javaldalmazások, valamint a halasztási és visszatartási időszakokat követően kifizetendő javaldalmazás között. A teljesítménymérési és kifizetési időszakok meghatározása során figyelembe kell venni az azonosított munkavállalók adott kategóriájának, vagy kivételes esetben egy adott azonosított munkavállalónak az üzleti tevékenységét és pozícióját.
195. A kockázati kiigazítási folyamat valamennyi szakaszában abszolút és relatív kritériumok formájában megfogalmazott mennyiségi és minőségi kritériumok megfelelő kombinációját kell alkalmazni annak biztosítása érdekében, hogy a folyamat megfelelően tükrözze az összes kockázatot, a teljesítményt, valamint a szükséges kockázati kiigazításokat. Az abszolút teljesítménymérőket a befektetési vállalkozás a saját stratégiája alapján határozza meg, beleértve a kockázati profilját és kockázatvállalási hajlandóságát. A relatív teljesítménymérőket a „belső” (azaz a szervezeten belüli) vagy „külső” partnerek (azaz hasonló befektetési vállalkozások) teljesítményével történő összehasonlítás céljából kell meghatározni. A mennyiségi és minőségi kritériumoknak, valamint az alkalmazott folyamatoknak az MNB elvárása szerint átláthatónak és a lehető legnagyobb mértékben előre rögzítettnek kell lenniük. A mennyiségi és minőségi kritériumok részben szubjektív elemeket is tartalmazhatnak.

¹⁹ A teljesítményjavaldalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról szóló 39/2014. (X. 9.) MNB rendelet.

196. Szubjektív megítélési szempontok alkalmazása esetén az MNB elvárása szerint a befektetési vállalkozásnak megfelelő átláthatóságot és objektivitást kell biztosítani az alábbiak használatával:
- a) a mérlegelés alapját képező paramétereket és kulcsfontosságú szempontokat leíró, egyértelmű írásbeli politika kialakítása;
 - b) a kockázat- és teljesítményméréssel, vagy az alkalmazott kockázati korrekciókkal kapcsolatos végleges döntés egyértelmű és teljes körű dokumentációjának biztosítása;
 - c) az illetékes kontrollfunkciók bevonása;
 - d) a szubjektív mérlegelést végző munkavállalók egyéni ösztönzőinek, valamint a lehetséges összeférhetlenségeknek a figyelembevétele;
 - e) megfelelő fékek és ellensúlyok alkalmazása, beleértve például az ilyen kiigazításokról szóló döntések üzleti egységek, vállalati és kontrollfunkciók munkavállalóit magukban foglaló paneleken belül történő meghozatalát;
 - f) a meghozott szubjektív döntések kontrollfunkció vagy egy felettes vezető általi értékelése, és az értékelés vezető, a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület vagy a javadalmazási bizottság általi jóváhagyása.
197. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás a kiigazítási folyamatot – beleértve adott esetben a szubjektív mérlegelés körébe tartozó elemeket is – átláthatóvá tegye az azonosított munkavállalók számára.
198. A befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint részletesen tájékoztatnia kell a javadalmazási bizottságot vagy a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületet, amennyiben a szubjektív mérlegelési intézkedések alkalmazásának eredményeképpen a teljesítménymérés és a kockázati kiigazítás eredeti megítélése jelentősen megváltozik.

14.1. Teljesítmény- és kockázatmérési folyamat

199. Az azonosított munkavállalók teljesítményjavadalmazását az MNB elvárása szerint hozzá kell igazítani a kockázatokhoz, valamint a befektetési vállalkozás, az üzleti egység, valamint az egyén teljesítményéhez. A javadalmazási politikában vagy egyéb belső szabályzatban előre meg kell határozni, hogy a teljesítmény kritériumok egyes szintjei (befektetési vállalkozás, üzleti egység, egyén) milyen súllyal kerülnek figyelembe vételre. A figyelembe vételi súlyokat úgy kell kialakítani, hogy azok megfelelően tükrözzék az egyes szintek célkitűzéseit, a munkavállaló, valamint a munkavállalót foglalkoztató üzleti egység pozícióját és felelősségi köreit, illetve a jelenlegi és jövőbeli kockázatokat.

14.1.1. Kockázatértékelések

200. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás meghatározza a befektetési vállalkozás, az üzleti egységek, valamint a munkavállalók célkitűzéseit. Ezeket a célkitűzéseket a befektetési vállalkozás üzleti tevékenységéből és stratégiájából, vállalati értékeiből, kockázatvállalási hajlandóságából, valamint hosszú távú érdekeiből kell levezetni, továbbá figyelembe kell venni a befektetési vállalkozás tőkéjének és likviditásának a költségeit. A befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint értékelnie kell az üzleti egységeinek és azonosított munkavállalóinak a teljesítménymérési időszakban a célkitűzéseikhez viszonyítottan elért eredményeit.
201. Az MNB elvárása, hogy a befektetési vállalkozás a kockázatértékelés során figyelembe vegye az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatot, a mérlegen belüli és kívüli kockázatokat egyaránt,

különbséget téve a befektetési vállalkozás, az üzleti egységek, valamint az egyének szempontjából releváns kockázatok között. Míg a befektetési vállalkozás egészének szintjén a kockázatok széles köre jelentkezik, de az egyes azonosított munkavállalók vagy üzleti egységek szintjén előfordulhat, hogy csak egyes kockázati típusok lényegesek.

202. A befektetési vállalkozásnak olyan esetben is alkalmaznia szükséges az MNB elvárása szerint a kockázati kiigazításokat, amikor a kockázati kitettség nehezen számszerűsíthető, például a reputációs vagy működési kockázat esetében. Ilyen esetekben a kockázatelemzés megfelelő közvetett adatokon, többek között kockázati mutatókon, tőkekövetelményeken vagy forgatókönyv-elemzésen alapulhat.
203. A befektetési vállalkozás és az üzleti egységek szintjén megjelenő összes lényeges kockázat konzervatív figyelembevételére céljából elvárt, hogy a befektetési vállalkozás a belső kockázatmérési célokra, például a tőke megfelelés belső értékelési folyamatában (ICAAP) is használt kockázatmérési módszereket alkalmazza. A befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint figyelembe kell vennie a várható és a nem várható veszteségeket is, valamint a lehetséges stresszhelyzeteket.
204. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás képes legyen bemutatni az MNB részére, hogy a kockázati számításokat milyen módon bontják le üzleti egységekre, valamint a kockázatok különböző típusaira. Az ICAAP-ban használt módszerek és modellek kiterjedtségét és minőségét a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájának az arányosság elvének figyelembevételével kell tükröznie.

14.1.2. Kockázat érzékeny teljesítménykritériumok

205. Az MNB elvárása szerint a befektetési vállalkozásnak az egyénekre, az üzleti egységekre, valamint a befektetési vállalkozás egészére vonatkozó mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumokat kell megállapítania és dokumentálnia, beleértve a pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat is. A teljesítménykritériumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást vagy a termékek visszaélészerű értékesítését.
206. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás olyan módon határozza meg a mennyiségi és minőségi, valamint az abszolút és relatív kritériumok figyelembevételének súlyait, hogy az megfelelően tükrözze a munkavállaló tényleges teljesítményét.
207. Indokolt, hogy a kockázat és a teljesítmény mérésére használt kritériumok a lehető legnagyobb mértékben tükrözzék az azonosított munkavállalók, valamint a teljesítménymérésnek alávetett munkavállalók kategóriája által hozott döntéseket, továbbá biztosítsák, hogy a teljesítményjavalmazás megállapításának folyamata megfelelő hatást gyakoroljon a munkavállalók tevékenységére.
208. A teljesítménykritériumoknak az MNB elvárása szerint tartalmazniuk kell olyan célkitűzéseket, amelyekre az azonosított munkavállalónak közvetlen ráhatása van. A teljesítmény értékelésekor a ténylegesen realizált eredményeket és teljesítményeket kell mérni.
209. A mennyiségi kritériumoknak az MNB elvárása szerint olyan időszakot kell lefedniük, amely elég hosszú ahhoz, hogy megfelelően rögzítsék az azonosított munkavállalók, az üzleti egységek, valamint a befektetési vállalkozás által vállalt kockázatokat, továbbá magukban kell foglalniuk a kockázati kiigazítást és a gazdasági hatékonysági mérőszámokat. A befektetési vállalkozásnak az általa kezelt eszközök tekintetében is teljesítménykritériumokat kell alkalmaznia. A vagyonnevelés során alkalmazott, a fenti rendelkezéseknek megfelelő mennyiségi teljesítménymutatók a belső megtérülési ráta (IRR), a kamatok, adózás és

értékcsökkenési leírás előtti eredmény (EBITDA), az alfa-együttható, az abszolút és relatív hozam, a Sharpe-ráta és a tőkebeáramlás.

210. Elvárt, hogy a befektetési vállalkozás további kockázati kiigazítást alkalmazzon egyes olyan teljesítménykritériumok kapcsán, amelyek nem mutatják megfelelően a tényleges teljesítményt. Egyes működési hatékonysági mutatók (például nyereség, bevételek, termelékenység, költségek, valamint tevékenység volumen mérőszámok), vagy bizonyos piaci kritériumok (például a részvényár, valamint a teljes részvényesi hozam) nem tartalmaznak kifejezett kockázati kiigazításokat, továbbá túl rövid távra érvényesek, így nem elegendőek az azonosított munkavállalók tevékenységéből eredő összes kockázat felmérésére.
211. A befektetési vállalkozás a teljesítmény mérésére minőségi kritériumokat is alkalmazhat (mint például az eredmények elérése, a stratégiának és a kockázatvállalási hajlandóságnak való megfelelés, a jogszabályoknak, belső szabályzatoknak való megfelelés) a befektetési vállalkozás, az üzleti egység vagy az egyén szintjén is. A minőségi kritériumok közé tartozhat a stratégiai célok elérése, az ügyfelek elégedettsége, a kockázatkezelési politika betartása, a belső és külső szabályoknak való megfelelés, a vezető szerep, a csapatmunka, a kreativitás, a motiváció, valamint a többi üzleti egységgel, belsőkontroll- és vállalati funkciókkal való együttműködés.

14.1.3. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállaló javadalmazására vonatkozó különleges kritériumok

212. Amennyiben a belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók teljesítményjavadalmazásban részesülnek, a teljesítményjavadalmazást a munkavállalók által ellenőrzött üzleti egységek teljesítményétől alapvetően elkülönítve szükséges meghatározni, ideértve az olyan üzleti döntésekből (például új termékek jóváhagyásából) származó teljesítményt is, amely üzleti döntésekbe a kontrollfunkciót bevonták.
213. A teljesítmény és a kockázatok értékelésére használt kritériumoknak az MNB elvárása szerint túlnyomórészt a belső kontroll funkciók célkitűzésein kell alapulniuk. A teljesítményjavadalmazás részben az egész befektetési vállalkozás teljesítményén is alapulhat. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállaló javadalmazása során a befektetési vállalkozásnak a belső kontroll funkciót ellátók által ellenőrzött üzleti egységhez képest alapvetően alacsonyabb arányt kell megállapítania teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás között.
214. Amennyiben a kockázatkezelési funkciót ellátó szervezeti egység vezetője (kockázatkezelési vezető) is a vezető testület tagja, a 212. és 213. pontban meghatározott elveket a kockázatkezelési vezető javadalmazására is alkalmazni kell az MNB elvárása szerint.

14.2. A megállapítási folyamat

215. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás bónuszkeretet állapítson meg. A bónuszkeret vagy az egyedi teljesítményjavadalmazás meghatározásakor a befektetési vállalkozásnak mérlegelnie kell a tevékenységeivel összefüggő összes aktuális kockázatot, a várható és nem várható veszteségeket, és a lehetséges stresszhelyzeteket.
216. Elvárt, hogy a befektetési vállalkozás a teljesítményjavadalmazás tényleges mértékét a teljesítménymérési időszak végét követően állapítsa meg. A teljesítménymérési időszaknak legalább egy évnek kell lennie. Amennyiben a befektetési vállalkozás egy évnél hosszabb

időszakot határoz meg, a különböző teljesítménymérési időszakok átfedésbe kerülhetnek, például, ha minden évben egy új többéves időszak kezdődik.

217. A teljesítménymérési időszak leteltét követően a befektetési vállalkozás a teljesítménykritériumok és a kockázati kiigazítások alapján meghatározza az egyes azonosított munkavállalók tényleges teljesítményjavaldalmazását. Ezen folyamat során a befektetési vállalkozás a javaldalmazást a lehetséges kedvezőtlen jövőbeli fejleményekhez igazítja („előzetes kockázati kiigazítás”).

14.2.1. Bónuszkeretek meghatározása

218. A befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint egy vagy több bónuszkeretet szükséges megállapítania arra az időszakra, amire a teljesítményjavaldalmazást kifizeti, és az egész befektetési vállalkozásra vonatkozó teljes bónuszkeretet az így meghatározott rész bónuszkeretek összegeként számítják ki. A bónuszkeretnek összefüggésben kell lennie a befektetési vállalkozás teljesítményével. Ezen túlmenően a munkatársak megfelelő nyereségrészesedésben részesülhetnek, amelynek tekintetében nem határoznak meg bónuszkeretet.
219. A bónuszkeret meghatározásakor a befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint figyelembe kell vennie az azonosított munkavállalók kategóriáira alkalmazandó teljes javaldalmazás teljesítményjavaldalmazás és alapjavaldalmazás közötti arányát, az egész befektetési vállalkozásra vonatkozóan meghatározott teljesítmény- és kockázati kritériumokat, a befektetési vállalkozás ellenőrzési célkitűzéseit, valamint a befektetési vállalkozás pénzügyi helyzetét, beleértve a tőkehelyzetét és a likviditását is. A bónuszkeret meghatározásához használt teljesítménymutatóknak hosszú távú teljesítménymutatókat kell magukban foglalniuk, továbbá figyelembe kell venniük a realizált pénzügyi eredményeket. A pénzügyi eredmények, a tőkehelyzet, valamint a likviditás megbízható és valós értékelése érdekében a befektetési vállalkozásnak prudens számviteli és értékelési módszereket kell alkalmaznia.
220. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás a bónuszkeret összegét alapvetően a hosszú távú eredményes működés szempontjait szem előtt tartva határozza meg, és annak nem lehet kizárólagos célja, hogy a befektetési vállalkozás ezzel megfeleljen a munkavállalók részéről felmerülő javaldalmazási igényeknek.
221. A teljes bónuszkeret meghatározása során a befektetési vállalkozásnak megfelelő eljárásokkal és kontroll mechanizmusokkal kell rendelkeznie az MNB elvárása szerint.
222. Amennyiben a befektetési vállalkozás a bónuszkeret meghatározására felülről lefelé haladó megközelítést alkalmaz, ez MNB elvárja, hogy a bónuszkeret összegét először a befektetési vállalkozás szintjén határozza meg, amely összeget ezután teljes mértékben vagy részben eloszt az üzleti egységek és kontroll funkciók között, azok teljesítményének értékelését követően. Az ezt követő egyéni teljesítményjavaldalmazás megállapítások az egyén teljesítményének értékelésén alapulnak.
223. Amennyiben a befektetési vállalkozás a bónuszkeret meghatározására az alulról-felfelé irányuló megközelítést alkalmazza, a teljesítményjavaldalmazás megállapításának folyamata az egyes munkavállalók szintjéről indul. A munkavállalók értékelésének alapjául szolgáló teljesítménykritériumoktól függően a bónuszkeretet az egyes munkavállalókra vonatkozóan kell meghatározni az MNB elvárása szerint; az adott üzleti egység, valamint a befektetési vállalkozás teljes bónuszkerete megfelel az alárendelt szintekre allokált lehetséges összeggel.

A befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy a befektetési vállalkozás egész teljesítményét a bónuszkeret teljes összegének megállapítása során megfelelően figyelembe vegyék.

224. A bónuszkeret üzleti egység vagy azonosított munkavállalók szintjére történő felosztásának előre meghatározott számítási eljárásokon és azokat kiegészítő egyedi mérlegeléseken kell alapulnia az MNB elvárása szerint. A különböző megközelítések kombinálása céljából a befektetési vállalkozás pontozásos teljesítménymérő rendszereket vagy egyéb megfelelő módszereket használhat.
225. Az MNB elvárja, hogy a bónuszkeret felosztási módszerének kiválasztásakor a befektetési vállalkozás vegye figyelembe, hogy az előre meghatározott számítási formák átláthatóbbak, és ezért egyértelmű ösztönzőket eredményeznek, mivel a munkavállaló tisztában van a teljesítményjavaldalmazását meghatározó összes tényezővel. Az ilyen számítások azonban nem feltétlenül rögzítenek minden célkitűzést, így különösen a minőségi célkitűzéseket, amelyek az egyedi mérlegelésekkel jobban rögzíthetők. Az egyedi mérlegelés nagyobb rugalmasságot biztosít a vezetés számára, ezáltal viszont gyengítheti a teljesítményalapú teljesítményjavaldalmazás kockázatalapú ösztönző hatását. Ennek megfelelően az egyedi mérlegelésen alapuló megközelítést megfelelő ellenőrzésekkel, valamint megfelelően dokumentált és átlátható folyamat részeként kell alkalmazni.
226. A befektetési vállalkozás a bónuszkeret összegének meghatározására a fentiekben részletezett módszerektől eltérő eljárásokat is alkalmazhat, amennyiben ezen eljárások során is biztosított a jogszabályok és az ajánlás alapvető céljainak elérése.
227. Az olyan tényezők, mint például a költségvetési korlátok, a munkavállalók megtartása, valamint a munkaerő-toborzási megfontolások, az üzleti egységek közötti támogatás, nem dominálhatnak a bónuszkeret elosztásáról szóló döntésekben, mivel ezek a tényezők gyengíthetik a teljesítmény, a kockázat, valamint a javaldalmazás közötti kapcsolatot.
228. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás nyilvántartást vezessen arról, hogy milyen módon határozta meg a bónuszkeretet és a munkavállalók javaldalmazását, beleértve azt is, hogy milyen módon kombinálták a különböző megközelítéseket.

14.2.2. A megállapítási folyamat részeként végrehajtott előzetes kockázati kiigazítás

229. A bónuszkeretet, valamint az előzetesen megállapított teljesítményjavaldalmazást a befektetési vállalkozás a teljesítmény, valamint a vállalt kockázatok értékelése alapján határozza meg. Az előzetesen megállapított teljesítményjavaldalmazás meghatározását megelőző kockázati kiigazításnak („előzetes kockázati kiigazítás”) kockázati mutatókon kell alapulnia az MNB elvárása szerint, és biztosítania kell, hogy a megállapított teljesítményjavaldalmazás teljes mértékben összhangban legyen a vállalt kockázatokkal. Az előzetes kockázati kiigazításhoz használt kritériumoknak kellően részletesnek kell lenniük ahhoz, hogy tükrözzék az összes releváns kockázatot.
230. Az MNB elvárja, hogy a kockázati kiigazítási kritériumok elérhetőségétől függően a befektetési vállalkozás határozza meg, hogy a bónuszkeret megállapításának melyik szintjén alkalmaz előzetes kockázati kiigazítást. Ennek az üzleti egység, vagy annak szervezeti alegységeinek, például a kereskedési részleg, vagy az egyéni munkavállaló szintjén kell történnie.
231. A kockázati kiigazítást az MNB elvárása szerint kockázattal korrigált teljesítménykritériumok használatával kell elérni, beleértve a különálló kockázati mutatókon alapuló kockázattal kiigazított teljesítménykritériumokat, melynek során mennyiségi és minőségi

teljesítménykritériumokat is kell használni.

232. A befektetési vállalkozás által végrehajtott előzetes kockázati kiigazításoknak – amennyiben mennyiségi kritériumokon alapulnak – nagymértékben támaszkodniuk kell a befektetési vállalkozás által egyéb kockázatkezelési célra használt, már meglévő eljárásokra az MNB elvárása szerint. Amennyiben a kockázatkezelési folyamaton belül a befektetési vállalkozás kockázati korrekciós eljárásokat alkalmaz, akkor azt a javadalmazási keretrendszer során is figyelembe kell venni.
233. Elvárt, hogy a befektetési vállalkozás és üzleti egységei jövedelmezőségének mérése a nettó jövedelmen alapuljon, amely magában foglalja a tevékenységhez kötődő összes közvetlen és közvetett költséget is. A befektetési vállalkozásnak a nettó jövedelem számításához figyelembe kell vennie a vállalati funkciók költségeit is az MNB elvárása szerint, például az IT-költségeket, a csoport általános költségeit, valamint a megszűnt üzleti tevékenységeket.
234. A bónuszkeret, valamint az azonosított munkavállalók javadalmazásának meghatározásakor a befektetési vállalkozásnak minőségi alapú előzetes kockázati kiigazításokat is végre kell hajtania az MNB elvárása szerint, például olyan pontozásos teljesítménymérő rendszerek használatával, amelyek kifejezetten magukban foglalnak olyan minőségi megítéléseket, mint például a jogszabályok vagy belső eljárásrendek megsértése, a kockázati limitek túllépése, valamint a belső ellenőrzés által feltárt hiányosságok vagy más hasonló módszerek.

15. A teljesítményjavadalmazás kifizetésének folyamata

235. A Bszt. 4. melléklet 20. pontjának megfelelően, a Bszt. 4. melléklet 26a. pontjában foglalt mentesítések figyelembevételével a befektetési vállalkozás a teljesítményjavadalmazás egy részét azonnal, fennmaradó részét pedig halasztva fizeti ki, biztosítva a tőke-, a tőkéhez kötött és egyéb elismert eszközök, valamint a készpénz közötti, jogszabályban előírt arányokat. Amennyiben a befektetési vállalkozás nagy összegű teljesítményjavadalmazást fizet ki eszközökben, úgy az MNB elvárása szerint mérlegelnie kell, hogy javítaná-e az a befektetési vállalkozás vagy az általa kezelt eszközök kockázati profiljával való kockázati összhangot, ha különböző instrumentumok kombinációját állapítanák meg. A készpénzben ígért teljesítményjavadalmazás halasztott részének kifizetését vagy a halasztott eszközök juttatását megelőzően a teljesítmény újbóli értékelése, valamint indokolt esetben utólagos kockázati kiigazítás elvégzése szükséges annak érdekében, hogy a teljesítményjavadalmazást a megállapítást követően azonosított vagy bekövetkezett kockázatokhoz igazítsák. Ez az eljárás a többéves teljesítménymérési időszakok használata esetén is alkalmazandó.

15.1. Nem halasztott és halasztott javadalmazás

236. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás olyan halasztási rendszert alkalmazzon, amelyben a munkavállalók javadalmazása összhangban áll a befektetési vállalkozás tevékenységeivel, üzleti ciklusával és kockázati profiljával, valamint az azonosított munkavállalók tevékenységeivel, és így a teljesítményjavadalmazás megfelelő része utólagos kockázati kiigazítások révén hozzáigazítható legyen a teljesítményjavadalmazás megállapítása óta eltelt időszakban bekövetkezett kockázati változásokhoz.
237. A halasztási rendszer a következő elemekből épül fel:
- a teljesítményjavadalmazás halasztott része (15.2. alcím);
 - a halasztási időszak hossza (15.2. alcím);

c) a halasztott javadalmazás juttatásának ütemezése, ideértve különösen a teljesítménymérési időszak végétől az első halasztott összeg juttatásáig tartó időszakot (15.3. alcím).

238. A halasztási rendszerben a befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint figyelembe kell vennie a halasztott teljesítményjavadalmazás megállapításának formáját (készpénz vagy eszköz), és szükség esetén az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira eltérő halasztási eljárásokat alkalmazhat. Ezeknek az eljárásoknak a kombinálásával a befektetési vállalkozásnak olyan halasztási rendszert kell kialakítania, amelyben egy átlátható kockázati kiigazítási folyamat keretében egyértelmű eszközökkel ösztönzi a kockázatok hosszú távú szemléletben történő vállalását.

15.2. A halasztási időszak, valamint a javadalmazás halasztott része

239. A halasztási időszak a teljesítményjavadalmazás megállapítását követően kezdődik (például a teljesítményjavadalmazás azonnali részének kifizetésekor). A halasztás a teljesítményjavadalmazás mindkét típusára, a készpénz és eszközök formájában történő kifizetésre is alkalmazható.

240. A tényleges halasztási időszaknak, valamint a halasztott résznek a meghatározásakor a befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint a következő szempontokat kell figyelembe vennie:

- a) az azonosított munkavállalók felelősségi és hatáskörei, valamint az általuk elvégzett feladatok;
- b) a befektetési vállalkozás üzleti ciklusa, valamint a tevékenységei jellege;
- c) a befektetési vállalkozás és az üzleti egység gazdasági tevékenységeinek, valamint teljesítményének és kockázatainak várható ingadozásai, továbbá az azonosított munkavállalók által az ilyen ingadozásokra gyakorolt hatás;
- d) a teljes javadalmazás teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti jóváhagyott aránya, valamint a teljesítményjavadalmazás abszolút összege.

241. A halasztási időszak hosszára a jogszabályok minimum három-öt évet határoznak meg. A befektetési vállalkozás javadalmazási politikájában az azonosított munkavállalók egyes kategóriáira – többek között szerepeiket és felelősségeiket is figyelembe véve – a jogszabályban előírt, minimálisan 3–5 évig tartó időszaknál hosszabb halasztási időszakot is meghatározhat annak érdekében, hogy biztosítsa a teljesítményjavadalmazás hosszú távú kockázati profilhoz történő hozzáigazítását. A befektetési vállalkozás olyan hosszú, többéves teljesítménymérési időszakokat is alkalmazhat, ami a teljesítménymérési időszak kezdete óta bekövetkezett kockázati változások felmérését pontosabbá teszi. A befektetési vállalkozás ennek figyelembevételével a többéves teljesítménymérési időszakok esetében rövidebb halasztási időszakot alkalmazhat, mint amennyit egy egyéves teljesítménymérési időszak alkalmazása esetén használt volna. Ez a rövidebb halasztási időszak sem lehet azonban három évnél rövidebb.

242. A befektetési vállalkozás javadalmazási politikájában a jogszabályban a halasztva kifizetendő teljesítményjavadalmazásra előírt minimális 40%-os arányhoz képest az azonosított munkavállalók egyes kategóriáira vagy egy bizonyos azonosított munkavállalóra vonatkozóan magasabb arányt is meghatározhat. Az MNB elvárása szerint ugyanakkor a különösen magas összegű teljesítményjavadalmazás esetén a halasztva kifizetett összeg arányának az ilyen munkavállalók esetében legalább 60%-nak kell lennie.

243. A befektetési vállalkozásnak a Bszt. 4. melléklet 20. pontjával összhangban belső szabályzatában meg kell határoznia azt a küszöbértéket, amelynél magasabb összegű teljesítményjavadalmazásra 60%-os halasztási arányt alkalmaz. A küszöbérték meghatározása során a befektetési vállalkozásnak a befektetési vállalkozások által kifizetett javadalmazások összehasonlító elemzéséről szóló EBH jelentést, valamint – amennyiben ezek rendelkezésre állnak – a nemzeti és egyéb javadalmazási összehasonlító eredményeket kell figyelembe vennie. A Bszt. előírásainak megfelelően, a jogszabályban rögzített feltételek bekövetkezése esetén az MNB javaslatot tehet, illetve kötelezheti a befektetési vállalkozást belső szabályzatának a módosítására, amelynek része lehet a 60%-os halasztott részarányt meghatározó összegtár csökkentése.
244. Amennyiben a befektetési vállalkozás a halasztva kifizetett részarányt lépcsőzetesen emelkedő abszolút összegek révén határozza meg²⁰, a befektetési vállalkozásnak be kell tudnia mutatni az MNB részére, hogy az egyes munkavállalókat alapul vevő súlyozott átlag alapján a befektetési vállalkozás betartja a választott javadalmazás minimum 40–60%-ának halasztva történő biztosítására vonatkozó, jogszabályban rögzített küszöbértéket, és hogy a halasztott javadalmazás részaránya megfelelő, valamint igazodik az adott azonosított munkavállaló üzleti tevékenységének jellegéhez, kockázataihoz és feladataihoz.
245. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás olyan halasztási rendszert dolgozzon ki, illetve olyan eszközöket használjon a teljesítményjavadalmazás megállapítására, amely a magyar polgári- és munkajogi követelményeknek megfelelően biztosítja az utólagos kockázati kiigazítások lehető legteljesebb körű alkalmazását. Ilyenek lehetnek különösen:
- a) hosszabb halasztási időszakok meghatározása;
 - b) az arányos juttatás alkalmazásának elkerülése olyan esetekben, amikor malus alkalmazható, de a visszakövetelés alkalmazása jogi akadályokba ütközne;
 - c) a teljesítményjavadalmazás keretein belül az olyan eszközök részarányának megemlése, amely eszközök a befektetési vállalkozás teljesítményéhez igazodnak, és amelyek megfelelően hosszú halasztási és visszakövetelési időszakok hatálya alá tartoznak.

15.3. A halasztott javadalmazás juttatása

246. Az első halasztott rész legkorábban a halasztási időszak kezdete után 12 hónappal juttatható. A halasztási időszak akkor ér véget, amikor a megállapított teljesítményjavadalmazás teljes összege a munkavállaló részére juttatásra került, vagy a malus alkalmazásával az összeget nullára csökkentették.
247. A befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint meg kell határoznia, hogy a halasztott javadalmazás teljes összegét a halasztási időszak végén juttatja, vagy a halasztási időszak alatt több részletben (az arányos juttatás azt jelenti, hogy például egy négyéves halasztási időszak esetén az $n+1$, $n+2$, $n+3$ és $n+4$ év végén a halasztott javadalmazás egynegyedét tekinti a befektetési vállalkozás juttatottnak, ahol az n azt az időpontot jelöli, amikor a befektetési vállalkozás a megállapított teljesítményjavadalmazás azonnali részét kifizeti).
248. A halasztott teljesítményjavadalmazás részösszegének kifizetésének gyakorisága nem lehet évesnél rövidebb, lehetővé téve ezzel a kockázatok megfelelő, az utólagos kiigazítások alkalmazásának szükségességét és mértékét megvizsgáló elemzések elvégzését.

²⁰ Például 0 és 100 közötti rész: 100% azonnal; 100 és 200 közötti rész: 50% azonnal, a fennmaradó rész halasztott; valamint 200 feletti rész: 25% azonnal, és a fennmaradó rész halasztott.

15.4. A teljesítményjavadalmazás eszközökben történő megállapítása

249. A befektetési vállalkozásnak a teljesítményjavadalmazás megállapítása során olyan eszközöket kell használnia az MNB elvárása szerint, amelyek elősegítik a teljesítményjavadalmazásnak a befektetési vállalkozás teljesítményéhez és kockázataihoz történő hozzáigazítását.
250. Az MNB elvárja, hogy az eszközökben való javadalmazásra vonatkozó jogszabályi követelmények teljesítése során a befektetési vállalkozás törekedjen a saját maga által kibocsátott, a Bszt. 4. melléklet 18. pontjában említett eszközök alkalmazására. Abban az esetben, ha a befektetési vállalkozással azonos prudenciális konszolidációs körbe tartozó vállalkozás bocsát ki a Bszt. 4. melléklet 18. pontjában említett eszközöket, akkor a befektetési vállalkozás az eszközökben való javadalmazásra ezeket az eszközöket is alkalmazhatja. A teljesítményjavadalmazásnak a különböző típusú eszközök kiegyensúlyozott kombinációjából kell állnia.
251. A Bszt. 4. melléklet 18a. pontjának megfelelően abban az esetben, ha a befektetési vállalkozás nem bocsát ki a Bszt. 4. melléklet 18. pont szerinti instrumentumokat, az MNB az ugyanazon célkitűzéseknek megfelelő alternatív megoldások alkalmazását is jóváhagyhatja.
252. Az MNB a befektetési vállalkozás által az alternatív megoldások alkalmazása iránti kérelme elbírálása során a következő szempontokat veszi figyelembe:
- a) részvénytársasági formában működő befektetési vállalkozás esetében (tőzsdén jegyzett és tőzsdén nem jegyzett egyaránt), amelyek részvényeket bocsátottak ki, rendelkezésre állnak-e ezek a részvények vagy az ahhoz kötött instrumentumok a teljesítményjavadalmazás kifizetéséhez;
 - b) a befektetési vállalkozás számára lehetséges és arányos lenne-e részvényekhez kötött instrumentumokat vagy azokkal egyenértékű nem készpénzjellegű eszközöket alkalmazni, a befektetési vállalkozás jogi formájától függően;
 - c) kibocsátottak-e a Bszt. 4. melléklet 18. pont b) alpontjának megfelelő egyéb instrumentumokat, ideértve a befektetési vállalkozás saját maga által, illetve a befektetési vállalkozással azonos prudenciális konszolidációs körbe tartozó más befektetési vállalkozás által kibocsátott instrumentumokat is, illetve, hogy az ilyen instrumentumok elegendő összegben állnak-e rendelkezésre. Az elsődlegesen vállalati finanszírozással működő, illetve a tőkekövetelmények teljesítéséhez jelentős mértékben további, alapvető tőkébe és járulékos tőkébe beszámítható, vagy szanálási eljárásra felhasználható instrumentumokat alkalmazó befektetési vállalkozás esetén az MNB megvizsgálja, hogy ezek az instrumentumoknak felhasználhatóak-e az eszközökben való javadalmazás céljára, feltéve, hogy ezek az instrumentumok megfelelnek az eszközosztályokat meghatározó RTS követelményeinek;
 - d) léteznek-e a nemzeti munkajogban olyan konkrét előírások, amelyek megakadályozzák, hogy a teljesítményjavadalmazás kifizetésére valamely kibocsátott, elfogadható eszközt használják fel.
253. A részvényárfolyamhoz kötött vagy azokkal egyenértékű egyéb nem készpénzalapú eszközök (például részvények értéknövekedéséhez való jog, a szintetikus részesedések különböző típusai) azok az eszközök vagy szerződéses kötelezettségek, beleértve a készpénzalapú eszközöket, amelyek értéke a piaci áron, vagy – amennyiben a piaci ár nem áll rendelkezésre – a részvény vagy azzal egyenértékű tulajdonjog valós értékén alapul, és követi a piaci árat vagy a valós értéket. Elvárt, hogy a veszteségviselő képesség vonatkozásában az összes ilyen

instrumentum ugyanolyan hatással rendelkezzen, mint a részvények vagy azokkal egyenértékű tulajdoni részesedések.

254. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás biztosítsa, hogy az instrumentumban odaítélt teljesítményjavadalmazás megszolgáltatásakor a rendelkezésére álljanak az odaítélt instrumentumok. A befektetési vállalkozás dönthet úgy, hogy a halasztási időszak alatt nem tartja az instrumentumokat, ám ebben az esetben figyelembe kell vennie a vonatkozó piaci kockázatokat.
255. Az MNB felhívja a figyelmet, hogy az eszközök értékét piaci értéken vagy az eszközök odaítélésének napján érvényes valós értéken szükséges meghatározni. Ez az érték szolgál az eszközök induló számának megállapításához, valamint az eszközök számának vagy értékének későbbi utólagos kiigazításainak alapjául. Az érték megállapítását a juttatást megelőzően kell elvégezni annak biztosítása érdekében, hogy az utólagos kockázati kiigazításokat a befektetési vállalkozás megfelelően, a visszatartási időszak vége előtt alkalmazza. A szabályozott piacra be nem vezetett befektetési vállalkozás a tulajdoni részesedéseket és a tulajdoni részesedéshez kötött eszközök értékét a legutóbbi éves számviteli és pénzügyi kimutatások alapján állapíthatja meg.
256. A befektetési vállalkozás rögzített számú vagy összegű halasztott eszközöket is felhasználhat teljesítményjavadalmazáshoz az MNB elvárása szerint különböző technikák, többek között vagyonkezelői letéti eszközök és szerződések alkalmazásával, feltéve, hogy az adott számú vagy névleges összegű megállapított instrumentumot minden esetben csak a juttatás időpontjában ruhazza az azonosított munkavállalókra, kivéve, ha ezt a számot vagy összeget malus alkalmazásával csökkentik.
257. A befektetési vállalkozás nem fizethet kamatot vagy osztalékot olyan eszköz után, amelyet halasztási szabályok alapján teljesítményjavadalmazásként állapítottak meg az azonosított munkavállalók részére. Ennek megfelelően a halasztási időszak alatt esedékes kamat és osztalék nem fizethető ki a munkavállalóknak a halasztási időszak végét követően. Az ilyen kifizetéseket a befektetési vállalkozás által kapott és tulajdonolt összegeknek kell tekinteni. Ugyanez vonatkozik a nem készpénzjellegű eszközökre, amelyek a kezelt portfóliók instrumentumait tükrözik.
258. Az EBH iránymutatással összhangban az MNB eljárásai során figyelembe veszi azt az elvet, hogy ne korlátozza olyan mértékben a befektetési vállalkozás által a teljesítményjavadalmazáshoz felhasználható eszközök körét, amelynek következtében a befektetési vállalkozás nem tudna megfelelő egyensúlyt kialakítani a különböző típusú eszközök felhasználása között.

15.5. Az eszközökben való javadalmazás minimális hányada és időbeli eloszlása

259. A Bszt. 4. melléklet 18. pontjának megfelelően a befektetési vállalkozásnak a teljesítményjavadalmazás legalább 50%-át eszközökben kell kifizetnie. A befektetési vállalkozásnak ezt a követelményt vagy egyenlő mértékben kell alkalmaznia a nem halasztott és a halasztott részre, vagy dönthet úgy, hogy a javadalmazás halasztott részének nagyobb részét állapítja meg instrumentumokban, amennyiben összességében teljesül az 50%-ra vonatkozó minimumkövetelmény.
260. A befektetési vállalkozásnak az eszközök alkalmazását kell előnyben részesítenie a készpénzben megállapított teljesítményjavadalmazással szemben az MNB elvárása szerint. A befektetési vállalkozásnak az eszközök egyensúlyban lévő kombinációjaként megállapítandó

hányadot legalább 50%-ban kell meghatározni, külön-külön a teljesítményjavadalmazás halasztott és nem halasztott része tekintetében. Amennyiben a befektetési vállalkozás a teljesítményjavadalmazásnak 50%-nál nagyobb hányadát állapítja meg eszközökben, akkor a teljesítményjavadalmazás halasztott részében is magasabb arányt kell adnia az eszközökben történő kifizetésnek.

261. A teljesítményjavadalmazás eszközökben kifizetett hányadát a teljesítményjavadalmazás eszközökben megállapított része összegének és a teljesítményjavadalmazás készpénzben, eszközökben, valamint egyéb juttatásokban megállapított összegének hányadosaként kell kiszámítani az MNB elvárása szerint. Minden összeg értékét a megállapítás időpontjában érvényes áron kell meghatározni, hacsak jelen ajánlás ettől eltérően nem rendelkezik.

15.6. Visszatartási politika

262. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás az eszközökben kifizetett teljesítményjavadalmazásra alkalmazott visszatartási időszakot megfelelő időtartamban határozza meg annak érdekében, hogy az ösztönzők a befektetési vállalkozás hosszabb távú érdekeivel összhangban legyenek.

263. Elvárt továbbá, hogy a befektetési vállalkozás képesnek legyen bemutatni, hogy a visszatartási politika hogyan kapcsolódik a többi kockázati kiigazítási intézkedéshez, valamint, hogy milyen elvek alapján dönt arról, hogy az eszközök mely részét fizeti ki azonnal és melyet halasztva.

264. Az MNB elvárja, hogy a visszatartási időszak meghatározásakor a befektetési vállalkozás vegye figyelembe a halasztás és a tervezett visszatartási időszak teljes hosszát, valamint az azonosított munkavállalók adott kategóriája által a befektetési vállalkozás kockázati profiljára gyakorolt hatást, továbbá az adott munkavállalói kategória szempontjából releváns üzleti ciklus hosszát.

265. Indokolt, hogy a befektetési vállalkozás az átlagosnál hosszabb visszatartási időszakot alkalmazzon abban az esetben, ha a teljesítmény mögöttes kockázatai a halasztási és az átlagos visszatartási időtartam végén túl is bekövetkezhetnek, így különösen azon munkavállalók tekintetében, akik a befektetési vállalkozás kockázati profiljára a legnagyobb hatást gyakorolják.

266. A teljesítményjavadalmazás céljára megállapított eszközök tekintetében legalább egyéves visszatartási időszakot kell meghatározni az MNB elvárása szerint. Ennél hosszabb időtartamot különösen abban az esetben kell meghatározni, ha az utólagos kockázati kiigazítások elsősorban a megállapított eszközök értékének változásán alapulnak. Legalább ötéves halasztási időszak esetén a halasztott rész tekintetében az általános egy éves helyett hat hónapos visszatartási időszak is megállapítható az olyan azonosított munkavállalók vonatkozásában, akik nem tartoznak a vezető testület tagjai és a felsővezetők közé.

15.7 Kockázati kiigazítás

15.7.1 Malus és visszakövetelés

267. A malus- és visszakövetelési szabályok olyan utólagos kockázati kiigazítási mechanizmusok, amelyek keretében a befektetési vállalkozás maga igazítja ki az azonosított munkavállalók javadalmazását (például a megállapított készpénzbeli javadalmazás összegének, illetve a megállapított instrumentumok számának vagy értékének csökkentése révén).

268. Elvárt, hogy a befektetési vállalkozás a hatályos polgári- és munkajogi előírások sérelme nélkül képesnek legyen a Bszt. 4. melléklet 21. pontjával összhangban az összes teljesítményjavadalmazás 100%-áig terjedő malus- vagy visszakövetelési intézkedéseket alkalmazni, függetlenül a kifizetés módjától vagy az alkalmazott halasztási vagy visszatartási megállapodásoktól.
269. Elvárt, hogy a befektetési vállalkozás az utólagos kockázati kiigazításokat mindig a teljesítmény vagy a kockázat alapján ítélje meg. A kiigazításoknak az MNB elvárása szerint a tényleges kockázati eredményeket vagy a befektetési vállalkozás, üzletág vagy munkavállaló tevékenységei fennálló kockázatainak változásait kell megfelelően tükrözniük. Az utólagos kockázati kiigazítások nem alapulhatnak a befektetési vállalkozás által kifizetett osztalék mértékén vagy a részvényárfolyamának alakulásán.
270. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás elemezze, hogy a kezdeti előzetes kockázati kiigazításai hatékonyak voltak-e (például, hogy nem hagytak-e ki vagy becsültek alá bizonyos kockázatokat, nem azonosítottak-e új kockázatokat, vagy nem történtek-e váratlan veszteségek). Az utólagos kockázati kiigazítás szükségességének mértéke függ az előzetes kockázati kiigazítás pontosságától, és a befektetési vállalkozásnak utótesztelés alapján kell elemeznie az előzetes kockázati kiigazítások hatékonyságát.
271. A malus és a visszakövetelés alkalmazásának a Bszt. 4. melléklet 21. pontjával összhangban történő alkalmazására vonatkozó kritériumok megállapítása során a befektetési vállalkozásnak az azonosított munkavállalókra vonatkozóan meg kell határoznia a malus vagy visszakövetelés alkalmazásának időszakát is. Ennek az időszaknak legalább a halasztási és a visszakövetelési időszakra kell kiterjednie. A befektetési vállalkozás különbséget tehet a malus és a visszakövetelés alkalmazásának kritériumai között. A visszakövetelés különösen csalás vagy egyéb olyan szándékos magatartás vagy súlyos gondatlanság esetén alkalmazandó, amely jelentős veszteségeket eredményezett.
272. A befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint a kezdeti teljesítménymérés és a visszamérés közötti kapcsolat biztosítása érdekében legalább az eredetileg alkalmazott teljesítmény- és kockázati kritériumokat kell alkalmaznia. A Bszt. 4. melléklet 21. pontjában meghatározott kritériumokkal összhangban a befektetési vállalkozásnak többek között a következő különös kritériumokat kell vizsgálnia:
- a) a munkavállaló kötelességszegésének vagy súlyos hibájának bizonyítéka (például belső eljárásrendek megsértése, különösen a kockázatok tekintetében);
 - b) annak megállapítása, hogy a befektetési vállalkozás, illetve az üzleti egység pénzügyi teljesítményében (például meghatározott üzleti mutatóiban) ezt követően jelentős csökkenés következik-e be;
 - c) annak megállapítása, hogy annál a befektetési vállalkozásnál, illetve üzleti egységnél, amelynél az azonosított munkavállaló dolgozik, súlyos kockázatkezelési mulasztás következik-e be;
 - d) a befektetési vállalkozás vagy üzleti egység gazdasági vagy szabályozási tőkeszükségletének jelentős növekedése;
 - e) bármely olyan szankció (például felügyeleti, büntető, közigazgatási, fegyelmi vagy egyéb szankció), amelynek kiszabásához az azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.
273. Amennyiben a malus kizárólag a halasztott kifizetés juttatásának időpontjában alkalmazható, a befektetési vállalkozás dönthet úgy, hogy visszakövetelést alkalmaz a teljesítményjavadalmazás kifizetését vagy juttatását követően. Abban az esetben, amennyiben a befektetési vállalkozás a Bszt. 4. melléklet 26a. pontjában foglalt mentesítést alkalmazza, és ennek következtében a malus alkalmazása nem lehetséges, az MNB elvárása

szerint a befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy alkalmazható legyen a visszakövetelés.

274. A malus- és visszakövetelési esemény bekövetkezésének a teljesítményjavaldalmazás csökkenését kell eredményeznie az MNB elvárása szerint. A kifejezett utólagos kockázati kiigazítások semmilyen esetben sem eredményezhetik az eredetileg megállapított teljesítményjavaldalmazás növekedését, vagy – amennyiben korábban már alkalmaztak malust vagy visszakövetelést – a csökkentett teljesítményjavaldalmazás növekedését.

15.7.2. Implicit kiigazítások

275. Az MNB elvárja, hogy a befektetési vállalkozás a teljesítményjavaldalmazást olyan eszközök formájában fizesse ki, amelyek esetében az ár igazodik a befektetési vállalkozás teljesítményéhez vagy kockázatához. A részvényár vagy más eszközök árának alakulása nem helyettesíti a kifejezett utólagos kockázati kiigazításokat.
276. Amennyiben a befektetési vállalkozás teljesítményjavaldalmazásként eszközöket állapított meg, és a munkavállalók a halasztási és visszatartási időszak vége után értékesítik ezeket az eszközöket, vagy amennyiben az eszközt készpénzben fizetik ki a végső lejáratakor, elvárt, hogy a munkavállalók megkapják a nekik járó összeget. A munkavállalónak járó végső összeg az eredetileg megállapított összegnél magasabb is lehet, amennyiben az eltelt időszakban nőtt az eszköz piaci ára vagy a valós értéke.

VII. A kormányzati beavatkozással segített befektetési vállalkozás

277. A 6. alcímmel összhangban, az MNB kiemelten vizsgálja a kivételes kormányzati beavatkozásban részesült befektetési vállalkozás esetében a teljesítményjavaldalmazás bónuszkereteinek megállapítását, valamint a tényleges kifizetéseket. A teljesítményjavaldalmazás kifizetése semmilyen esetben sem veszélyeztetheti a kivételes kormányzati beavatkozással kapcsolatban kidolgozott helyreállítási és a kormányzati beavatkozás alóli kivezetésről szóló tervnek való megfelelést.
278. Az MNB felhívja a figyelmet, hogy a javaldalmazási politikák keretében alkalmazni szükséges az állami támogatási szabályoknak a pénzügyi válsággal összefüggésben hozott bankmentő intézkedésekre való, 2013. augusztus 1. utáni alkalmazásáról szóló bizottsági közleményt (2013/C 216/01)²¹. A befektetési vállalkozás javaldalmazási politikájának megfelelően tükröznie kell bármely, a befektetési vállalkozás számára a Bizottság által jóváhagyott és odaítélt, valamint bármely kapcsolódó jogi aktusban foglalt állami támogatás kapcsán előírt feltételt.
279. A befektetési vállalkozás munkavállalóinak – beleértve a vezető testület tagjait – teljesítményjavaldalmazása nem akadályozhatja meg a kivételes kormányzati beavatkozás összegének szabályszerű, időben történő visszafizetését vagy a szerkezetátalakítási tervben meghatározott célkitűzések elérését.
280. A befektetési vállalkozásnak az MNB elvárása szerint gondoskodnia kell arról, hogy a bónuszkeret vagy a teljesítményjavaldalmazás juttatása és kifizetése ne gyakoroljon hátrányos hatást a befektetési vállalkozás tőkehelyzetének időben történő felépítésére és a befektetési

²¹ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52013XC0730\(01\)&from=HU](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52013XC0730(01)&from=HU)

vállalkozás kivételes kormányzati beavatkozástól való függésének csökkentésére.

VIII. Záró rendelkezések

281. Az ajánlás a Magyar Nemzeti Bankról szóló 2013. évi CXXXIX. törvény 13. § (2) bekezdés i) pontja szerint kiadott, a felügyelt pénzügyi szervezetekre kötelező erővel nem rendelkező szabályozó eszköz. Az MNB által kiadott ajánlás tartalma kifejezi a jogszabályok által támasztott követelményeket, az MNB jogalkalmazási gyakorlata alapján alkalmazni javasolt elveket, illetve módszereket, a piaci szabványokat és szokványokat.
282. Az ajánlásnak való megfelelést az MNB az általa felügyelt pénzügyi szervezetek körében az ellenőrzési és monitoring tevékenysége során figyelemmel kíséri és értékeli, összhangban az általános európai felügyeleti gyakorlattal.
283. Az MNB felhívja a figyelmet arra, hogy a pénzügyi szervezet az ajánlás tartalmát szabályzatai részévé teheti. Ebben az esetben a pénzügyi szervezet jogosult feltüntetni, hogy vonatkozó szabályzatában foglaltak megfelelnek az MNB által kiadott vonatkozó számú ajánlásnak. Amennyiben a pénzügyi szervezet csak az ajánlás egyes részeit kívánja szabályzataiban megjeleníteni, úgy az ajánlásra való hivatkozást kerülje, illetve csak az ajánlásból átemelt részek tekintetében alkalmazza.
284. Az MNB a jelen ajánlás alkalmazását 2022. szeptember 30-tól várja el az érintett pénzügyi szervezetektől.

Dr. Matolcsy György sk.
a Magyar Nemzeti Bank elnöke