

Seregdi László*: Ismét beletúrt a bankárok zsebébe az Európai Bankhatóság

Az Európai Bankhatóság márciusban tette közzé a banki vezetők javadalmazására vonatkozó adatokat és trendeket. Az európai bankokban az egymillió euró feletti éves jövedelemmel rendelkező bankárok száma eszerint 2017-ben 4597-ről 4859-re emelkedett. Az ilyen magas jövedelemmel rendelkezők csaknem háromnegyede (73,41%) Angliában dolgozik. Magyarországon összesen négy olyan bankár van, akinek az éves javadalmazása eléri az egymillió eurót. Az MNB az elmúlt bő két évben több ajánlásban is megfogalmazta a javadalmazási szabályok alkalmazásával kapcsolatos elvárásait.

A 2008-as pénzügyi válság hatására globális és európai szinten is új követelmények egész sora zúdult a bankokra azért, hogy a szabályozók megakadályozzanak egy újabb krízist. Ezek számos eleme azóta véglegessé vált, s a részletszabályokat is meghatározták. Ebben jelentős szerep jutott a banki vállalatirányítási szabályok reformjának is, leglátványosabban a banki javadalmazási szabályok bevezetésével.

A globális pénzügyi válság okainak feltárásakor a szakértők azt a következtetést vonták le, hogy 2008 előtt a banki javadalmazási rendszerekben rossz ösztönzőket alkalmaztak. A bankok működésére jelentős hatást gyakorló vezetők esetében az elérhető jövedelem mértékét alapvetően az adott év profitja alapján határozták meg. Így a bankvezetők érdeke az volt, hogy minél gyorsabban minél több nyereséget érjenek el. A banki működés azonban olyan speciális üzem, amelyik lehetővé teszi rövid távon a magas eredmény elérését, miközben a működés során egyre jobban felhalmozódó kockázatok és veszteségek csak hosszabb távon jelentkeznek. A szakértők ezért azt javasolták, hogy a bankokban olyan ösztönző rendszereket kell kialakítani, amelyek révén a hosszú távú stabil és eredményes működés a felelős pozíciókat betöltő vezetők érdeke.

Ugyanez volt a politikai elvárás is. A válság hatására sok európai országban az államnak adófizetői pénzekből kellett megsegítenie a bajba jutott bankokat, szerződéseik alapján viszont azok vezető tisztviselői továbbra is magas jutalmakra tartottak igényt. 2008-ban például az USA-ban a Merryll Lynch vagy az Egyesült Királyságban a Royal Bank of Scotland esetében fizettek ki nagy összegű bónuszokat, pedig e bankokat állami pénzből kellett megmenteni a csődtől. A szakértői javaslatok és az egyidejű társadalmi közfelháborodás nyomán a módosítási ötleteket a politika is támogatta.

És eljött a szigor kora

A Financial Stability Forum 2009 áprilisában tette közzé a javadalmazási szabályok módosítására vonatkozó javaslatait, amelyeket az Európai Unió is átvett és tovább finomított. A bankvezetők javadalmazásának szabályait a következő főbb követelmények alapján alakították ki:

- a teljesítményértékelést hosszú távú szemlélet alapján kell elvégezni, és az éves eredményen kívül egyéb tényezőket is figyelembe kell venni,
- az éves jövedelmen belül a változó rész (bónusz) aránya legfeljebb 50 százalék lehet, így a javadalmazás nem ösztönzi a vezetőket a túlzott kockázatvállalásra,
- a változó rész legalább 40 százalékát 3-5 éves periódus alatt halasztva lehet csak kifizetni. Így, ha a halasztási időszakban kiderül, hogy a vezető döntései nem voltak megfelelőek, a kifizetendő jutalom összegét csökkenteni lehet,
- a változó rész legalább 50 százalékát banki részvényekben vagy ehhez hasonló eszközökben kell kiadni, ezáltal is érdekeltté téve a vezetőt abban, hogy a bank értékének a növelését célzó döntéseket hozzon,

- az ellenőrzési területen dolgozó személyek javadalmazása nem függhet az általuk ellenőrzött szervezeti egységek teljesítményétől. Így az ellenőrzési tevékenységüket valóban függetlenül lesznek képesek ellátni,

- csak akkor fizethet a vezetőknek bónuszt a bank, ha magasabb szintű, a tőkefenntartási, anticiklikus, rendszerkockázati és rendszerszinten jelentős pufferekkel megemelt tőkekövetelmény-szintnek is eleget tud tenni. A vezetők érdeke is így, hogy a minimum tőkekövetelmények feletti tőkemegfeleléssel, emelt biztonsági szinten működjön a bank,

- ne csak a bankok által a vezetők részére megígért (halasztott) változó javadalmazás, hanem akár a már kifizetett jutalom is utólagosan visszakövetelhető legyen, ha egyértelműen bebizonyosodik, hogy a vezető döntései a banknak jelentős veszteségeket okoztak.

E szabályokat nem csak a legfelső szintű vezetőknél kell alkalmazni, hanem mindazon banki munkavállalónál, aki a bank kockázatvállalásaira jelentős hatással bír.

Izgalmas témakör a már kifizetett jutalmak utólagos visszakövetelésének lehetősége. 2016-tól az Egyesült Királyságban egy olyan szabályozást vezettek be, ami alapján a legmagasabb szintű vezetőknel a bankokban és a befektetési vállalkozásokban kifizetett bónuszok akár 10 éven keresztül is visszakövetelhetők, ha bizonyossá válik, hogy az adott vezető tevékenysége hozzájárult a bank jelentős veszteségéhez. A gyakorlatban viszont elég kevés példa van a bónuszok visszakövetelésére, és a legtöbb országban a munkajogi szabályok sem feltétlenül segítik elő ezt.

Ennyit kerestek a top európai bankárok

A javadalmazási szabályok átalakításának része, hogy az Európai Bankhatóság (EBA) évente adatokat gyűjt a kiemelten magas jövedelmű bankvezetők számáról és tevékenységi területéről. Kétévente arról is, hogy az európai bankok hány olyan személyt azonosítanak be kiemelt kockázatvállalóként, akikre ezeket a javadalmazási szabályokat alkalmazni kell. Az EBA ezekről jelentéseket tesz közzé, s ha a biztonságos működést veszélyeztető trendet tapasztal, javaslatot tehet az Európai Bizottságnak a szabályozás módosítására.

A [legutóbbi jelentés](#)ben – az egymillió euró feletti éves jövedelemmel rendelkező bankárok számának kis mértékű emelkedésén túl – az EBA azt is megállapította, hogy az egyes tagállamok a javadalmazási szabályok alkalmazása során az arányosság elvére hivatkozva több olyan mentesítést is alkalmaznak, amelyek nem szerepelnek az EU jogszabályaiban. Sok tagállamban ezért az egyes határértékek, különösen a változó és a fix jövedelem aránya túllépi az EU jogszabályokban meghatározott minimumértékeket (különösen jelentősen az eszközközvetítői üzletágban). A tagállamok közötti szabályozási eltérések veszélyeztetik az egységes belső piac által megkövetelt egységes versenyfeltételeket. A EU jogszabályok jelenleg folyamatban lévő módosításai ezért pontosan meghatározzák majd, hogy az arányosság elvére való hivatkozással milyen mentesítések lesznek majd alkalmazhatóak a kisebb bankoknál vagy a kis összegű kifizetésekre.

Érdemes megvizsgálni a kiemelten magas jövedelemmel rendelkező bankárok üzletágankénti megoszlását. Az egymillió euró feletti éves jövedelemmel rendelkező bankárok több mint fele (2541 fő) a befektetési banki üzletágban dolgozik, sokan pedig banki igazgatóságok tagjai (861 fő).

Az EBA jelentésben szereplő négy magyar bankvezetőből kettő a lakossági üzletágban, egy-egy pedig a befektetési banki és a vállalatfinanszírozási üzletágban dolgozik. A kiemelt jövedelemmel rendelkező

magyar bankvezetők száma a régiót tekintve átlagos. Míg Ausztriában (50 fő) és Lengyelországban (9 fő) ez a szám magasabb, addig Csehországban (0) Szlovákiában (0) és Romániában (2 fő) alacsonyabb.

Egységes alkalmazást akar az MNB

Az EU-ban meghatározott javadalmazási szabályok részben a hazai hitelintézeti törvényben, részben pedig a Magyarországon közvetlenül alkalmazandó EU bizottsági rendeletekben jelennek meg. Fontos szerepet töltenek be az EBA és az ESMA ajánlások alapján közétett MNB javadalmazási ajánlások is, amelyek a jogszabályi követelmények végrehajtásával kapcsolatos felügyeleti elvárásokat tartalmazzák. Az MNB javadalmazási ajánlásai két csoportba sorolhatók:

1. Egy adott intézményi típus, így különösen a hitelintézetek, befektetési vállalkozások, befektetési alapkezelők vonatkozásában részletezik, hogy az intézmény egészét tekintve hogyan kell kialakítani a javadalmazási politikát, a belső eljárási szabályokat, a teljesítményértékelési rendszereket, s a vezetők és munkavállalók számára biztosítható javadalmazási formákat. Ezen ajánlások fő célja, hogy az intézmények által fizetett javadalmazás a vezetők és a munkavállalók hosszú távú teljesítményén alapuljon és ne ösztönözzön a túlzott kockázatvállalásra.

2. Bizonyos tevékenységhez, például a lakossági banki termékek értékesítéséhez kapcsolódó ajánlások, amelyek révén meggátolható, hogy a termékek értékesítését végző személyek, ideértve a banki alkalmazottakat és az ügynökként eljáró közvetítőket is, az ügyfél számára nem megfelelő termékeket értékesítsenek. Ezen ajánlások arra irányulnak, hogy a termékértékesítőknek fizetett jutalmak megállapításakor a teljesítményértékelést az intézmények ne csak az alapján végezzék el, hogy egy adott termékből hány darabot sikerül értékesíteni, hanem minőségi szempontokat is (pl. volt-e ügyfélpanasz az értékesítő személyére, megfelelően tájékoztatta-e az ügyfeleket az elérhető termékekről).

Az MNB legutóbb 2016-ban tekintette át egy témavizsgálatban, hogy a bankok mennyire tartják be a javadalmazási szabályokat. A tíz legnagyobb hazai hitelintézetre kiterjedő vizsgálat azt állapította meg, hogy a bankok többségében megfelelnek a követelményeknek és csak kisebb eltérések vannak a szabályoktól. Az MNB így egyes bankoknál bírság kiszabásával zárta le a vizsgálatot. A javadalmazási szabályoknak való megfelelés azóta is minden bank átfogó vizsgálatának része, és az MNB határozottan fellép, ha a jogszabálysértést tapasztal.

Javadalmazási szabályok felülvizsgálata

Az EU-ban jelenleg zajló jogszabály-módosítási folyamat a javadalmazási szabályokat is érinti, de azok elsősorban csak az arányosság elvének az eddigieknél pontosabb meghatározását és a követelmények uniós szintű egységesítését célozzák. Ez a hazai bankoknak is fontos, mert így nem kerülnek versenyhátrányba olyan tagállamok hitelintézeteivel szemben, amelyek az arányosság elvére való hivatkozással az EU jogszabályokhoz képest lazább nemzeti jogszabályokat alkalmaztak eddig. Bár az EU-s parlamenti vitában felmerültek olyan javaslatok is, hogy korlátozzák a bankokban a legmagasabb és a legalacsonyabb éves jövedelem egymáshoz viszonyított arányát, vagy hogy a halasztási időszakot akár 10 évre is meg lehessen hosszabbítani, de végül ilyen szabályozást nem vezettek be. E felülvizsgált szabályok várhatóan 2021-től lépnek hatályba, s megjelennek majd a hitelintézeti törvényben és az MNB ajánlásaiban is.

Összességében az elmúlt tíz évben – bár a bankszektorban nem csökkentek a bankvezetői jövedelmek (ez nem is volt kifejezett célja az új szabályoknak) –, a javadalmazási rendszerekben található nem megfelelő ösztönzők mértékét biztosan sikerült csökkenteni. Bár a bankok nem csak e szabályozási elem miatt működnek biztonságosabban és prudensebben, de az biztos, hogy mindez hozzájárult e cél eléréséhez.

** A szerző a Magyar Nemzeti Bank felügyeleti tanácsadója*