

A Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról

I. Az ajánlás célja és hatálya

Az ajánlás célja a 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 az intézmények által alkalmazott javadalmazási politikák és gyakorlatok összhangban álljanak az intézmény kockázati profiljával és elősegítsék a hatékony kockázatkezelés érvényesülését. Az ajánlásban foglalt elvárások követése az MNB által felügyelt hitelintézetek és 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 az intézmények 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 az intézmények 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 intézmények is a javadalmazás témakörében kialakított legjobb nemzetközi gyakorlatok alapján dolgozzák ki saját belső eljárási rendjeiket.

Az ajánlás kidolgozása során figyelembe vételre került a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról szóló 2013. június 26-i 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (a továbbiakban: CRR), valamint a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2013. június 26-i 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: CRD IV), tekintve, hogy a CRR és a CRD IV előírásai határozzák meg a hitelintézetek és befektetési vállalkozások javadalmazási rendszerével szemben támasztott követelményeket. Ezen felül a jelen ajánlásban hivatkozás történik:

- a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2014. március 4-i 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletre,
- a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az intézmény folyamatos működés melletti hitelminősítési besorolását megfelelően tükröző, a javadalmazás változó összetevőjébe

beszámítható eszköztályokat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2014. március 12-i 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletre, valamint

- az alternatív befektetési alap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról szóló 2011. június 8-i 2011/61/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvre (a továbbiakban: ABAK-irányelv).

Az uniós normáknak való megfelelést a magyar szabályozás a javadalmazásra vonatkozó rendelkezéseknek a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (a továbbiakban: Hpt.) és a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Bszt.) rendelkezései közé való beemelésével biztosítja. A Kormány továbbá a javadalmazási szabályok arányos alkalmazására vonatkozóan kiadta a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. (VII. 18.) Korm. rendeletet (a továbbiakban: Kormányrendelet).

A javadalmazási elvekre vonatkozó szabályok kapcsán az Európai Bankhatóság (a továbbiakban: EBH) 2015. december 21-én iránymutatást¹ adott ki (a továbbiakban: EBH iránymutatás), amelynek magyar nyelvű fordítása 2016. június 27-én került közzétételre². Az MNB az EBH által megfogalmazott elvárásokat alapul véve jelen ajánlásban határozza meg a javadalmazási politikával szemben megfogalmazott elvárásait és az intézmények által követendő gyakorlatot.

Az MNB jelen ajánlás közzétételével biztosítja az EBH iránymutatásban foglaltaknak való megfelelést. Az ajánlás címzettje a hitelintézet, valamint a befektetési vállalkozás (a továbbiakban együtt: intézmény). Mivel a javadalmazás megfelelő belső szabályozása és gyakorlata valamennyi más pénzügyi szervezet esetében is fontos, ezért saját döntése alapján az ágazati szabályok és tevékenységi sajátosságok figyelembe vételével valamennyi más típusú pénzügyi szervezet is alkalmazhatja a jelen ajánlásban foglalt eljárásokat a saját javadalmazási rendszerének hatékonyabbá tételére érdekében.

II. Értelmező rendelkezések

1. Jelen ajánlás alkalmazásában:

1.1. *Alapjavadalmazás*: a Hpt.-ben és a Bszt.-ben meghatározott fogalom;

1.2. *Azonnali kifizetés*: közvetlenül a teljesítménymérési időszak után teljesített, nem halasztott kifizetés;

¹<http://www.eba.europa.eu/documents/10180/1314839/EBA-GL-2015-22+Guidelines+on+Sound+Remuneration+Policies.pdf/1b0f3f99-f913-461a-b3e9-fa0064b1946b>

² a 2013/36/EU irányelv 74. cikkének (3) bekezdésében és 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott megbízható javadalmazási politikáról, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke szerinti nyilvánosságra hozatalról című EBA/GL/2015/22 iránymutatás
http://www.eba.europa.eu/documents/10180/1504751/EBA-GL-2015-22+GLs+on+Sound+Remuneration+Policies_HU.pdf/4fb7772a-6b23-4184-bc79-733e18f0e879

- 1.3. *Azonosított munkavállaló*: az a munkavállaló, akinek a szakmai tevékenysége a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott kritériumokkal – és adott esetben az intézmény által meghatározott kritériumokkal – összhangban jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára;
- 1.4. *Belső kontroll funkció*: azokat az üzleti és vállalati funkcióktól független szervezeti egységeket jelenti, amelyek feladata a működés, valamint az e működésből eredő kockázatok ellenőrzése és nyomon követése, az alkalmazandó jogszabályoknak, szabályoknak és előírásoknak való megfelelés biztosítása, valamint a vezető funkció részére nyújtott tanácsadás a szakterületükhöz tartozó kérdésekben. A belső kontroll funkciók jellemzően a kockázatkezelési, a megfelelési és a belső ellenőrzési funkciót foglalják magukban;
- 1.5. *Bónuszkeret*: annak a teljesítményjavadalmazásnak az összege, amely az intézmény vagy az intézmény üzleti egységének szintjén meghatározott megállapítási eljárás során megállapítható;
- 1.6. *Felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület*: a Hpt.-ben és a Bszt.-ben meghatározott fogalom;
- 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. *Irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület*: a Hpt.-ben és a Bszt.-ben meghatározott fogalom;
- 1.9. *Javadalmazás*: a Hpt.-ben és a Bszt.-ben meghatározott fogalom;
- 1.10. *Javadalmazás céljára felhasznált eszköz*: az a pénzügyi eszköz vagy egyéb szerződés, amely a Hpt. 118. § (11) bekezdésében és a Bszt. 4. melléklet 18. pontjában meghatározott kategóriák egyikébe tartozik;
- 1.11. *Jelentős intézmény*: a globálisan rendszerszinten jelentős intézmény és egyéb rendszerszinten jelentős intézmény, valamint a Hpt. 117. § (6) bekezdése és a Bszt. 4. melléklet 6. pontja alapján javadalmazási bizottság felállítására kötelezett intézmény;
- 1.12. *Konzolidáló intézmény*: az az intézmény, amelynek a CRR ELSŐ RÉSZ II. CÍM 2. FEJEZETÉVEL összhangban a csoport összevont helyzete alapján is teljesítenie kell a prudenciális követelményeket;
- 1.13. *Malus*: olyan szabály, amely lehetővé teszi az intézmény számára, hogy a halasztott javadalmazás juttatását megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján csökkentse a halasztott teljesítményjavadalmazás egészének vagy egy részének értékét;
- 1.14. *Megállapítás/megítélés*: teljesítményjavadalmazás megadása egy bizonyos teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül a megállapított összeg kifizetésének tényleges időpontjától;
- 1.15. *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;
- 1.16. *Megtartási bónusz*: olyan javadalmazás, amelynek feltétele, hogy a munkavállaló egy előre meghatározott időtartamig vagy feltétel bekövetkeztéig az intézménynél maradjon;
- 1.17. *Nem megújuló többéves teljesítménymérési időszak*: olyan többéves teljesítménymérési időszak, amely nincs fedésben más többéves teljesítménymérési időszakokkal;
- 1.18. *Prudenciális konszolidáció*: a Hpt.-ben, a Bszt.-ben valamint a CRR-ben meghatározott

prudenciális szabályoknak konszolidált vagy szubkonszolidált alapon, a CRR ELSŐ RÉSZ II. CÍM 2. FEJEZETÉVEL összhangban történő alkalmazása, amely magában foglalja az EGT-állambeli vagy harmadik országbeli, intézményként vagy pénzügyi vállalkozásként működő leányvállalatokat, illetve a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően magában foglalhatja a kiegészítő szolgáltatásokat nyújtó járulékos vállalkozásokat is;

- 1.19. *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;
- 1.20. *Személyzet*: az intézménynél és annak a javadalmazási politika hatálya alá tartozó leányvállalatánál dolgozó összes munkavállaló, beleértve a Hpt. hatálya alá nem tartozó leányvállalatokat, valamint azok vezető testületeinek összes tagját;
- 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*³: a Hpt.-ben és a Bszt.-ben meghatározott fogalom;
- 1.23. *Teljesítménymérési időszak*: a Kormányrendeletben meghatározott fogalom;
- 1.24. *Végkielégítés*: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 77. §-ában meghatározott kifizetés, a felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések kivételével;
- 1.25. *Visszakövetelés*: olyan megállapodás, amelynek értelmében a munkavállalónak bizonyos feltételek mellett vissza kell szolgáltatnia a korábban részére kifizetett, vagy juttatott teljesítményjavadalmazás összegének tulajdonjogát;
- 1.26. *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. Az intézmény javadalmazási politikájával és gyakorlatával szemben általános elvárás, hogy az összhangban álljon az intézmény kockázati profiljával és elősegítse a hatékony kockázatkezelés érvényesülését. A javadalmazási politika a vállalatirányítási rendszer szerves része, amelyet az intézmény egészében ajánlott érvényre juttatni. Az ajánlásban foglalt alkalmazási szintje (egyedi, szubkonszolidált, konszolidált) megegyezik a Hpt. 117. § (4) bekezdésében és a Bszt. 4. melléklet 4. pontjában leírt alkalmazási szintekkel. A nyilvánosságra hozatallal kapcsolatos elvárásokat azon a szinten kell alkalmazni, ahogyan az intézmény a CRR NYOLCADIK RÉSZÉNEK

³ A Hpt. és a Bszt. a javadalmazás két formáját alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás elnevezéssel használja, míg a CRD-ben és az EBA iránymutatásban ezek fix és változó javadalmazás elnevezéssel szerepelnek. Az ajánlás a hazai jogszabályokkal való összhang érdekében szintén az alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás fogalmakat használja, de ezek tartalmilag nem az Mt. által használt alapbér és teljesítménybér fogalmakkal azonosak, hanem a CRD és az EBA iránymutatás által használt fix 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.

megfelelni köteles.

3. A javadalmazási politika tartalma:

- teljesítmény célkitűzések rendszere az intézményre, az egyes üzleti egységekre és a munkavállalókra nézve;
- a teljesítménymérés módszerei, beleértve a teljesítménykritériumokat;
- a teljesítményjavadalmazás szerkezete, beleértve azon eszközöket, amelyekben a teljesítményjavadalmazást nyújtja az intézmény;
- a teljesítményjavadalmazás előzetes és utólagos kockázat szabályozási eszközei;
- az intézmény által alkalmazott javadalmazási elvek;
- a javadalmazási politika személyi hatálya;
- a javadalmazási politika végrehajtása során alkalmazott juttatási formák;
- a teljesítményértékelési módszerek;
- a teljesítményjavadalmazással kapcsolatos halasztási és visszatartási szabályok;
- a teljesítményjavadalmazás kockázatokkal való korrigálása;
- az egyes juttatások meghatározására vonatkozó előírások;
- a teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás arányának meghatározása;
- a javadalmazás kifizetésére alkalmazandó szabályok;
- a javadalmazáshoz kapcsolódó nyilvánosságra hozatal módja.

4. Az intézménynek a jogszabályi előírásokkal összhangban a teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikával kell rendelkeznie. A javadalmazási politika kiemelten foglalkozik az intézmény 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 az intézmény kockázatvállalására. Az ajánlás 1. melléklete részletesen tartalmazza, hogy az MNB elvárása alapján mely követelményeket kell alkalmazni az azonosított munkavállalókra, és melyeket a teljes személyzetre.

5. A javadalmazási politika alkalmazása során követendő alapelvek:

- a javadalmazási politika alapvető célja, hogy az intézmény a vezető állású személyek és munkavállalók részére olyan érdekeltségi rendszert alakítson ki, amely a hosszú távú célok megvalósítását preferálja a rövid távú érdekekkel szemben;
- a javadalmazási politikának tükröznie kell az intézmény kockázatvállalási képességét és hajlandóságát;
- az intézmény az egyes előírásokat a méretéből, tevékenységének jellegéből, üzleti modelljéből és jogi formájából eredő sajátosságaival összhangban alkalmazhatja, amennyiben arra a jogszabályok lehetőséget adnak;
- a pénzügyi csoportot vezető intézmény felelőssége, hogy a javadalmazási politikát úgy alakítsa ki, hogy az ne csak magára az intézményre, hanem az általa irányított, összevont alapú felügyelet alá tartozó csoporttagok vezető állású személyeire és munkavállalóira is kiterjedjen, illetve megfeleljen a jogszabályi előírásoknak;
- a teljesítményjavadalmazás egyes eszközeit oly módon kell kiválasztani, hogy az ösztönözze a vezető állású személyeket és az intézmény kockázati profiljára lényeges hatást gyakoroló munkavállalókat az intézmény hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő utólagos korrekciókra;

- 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 az intézmény által kialakítandó javadalmazási politika kiterjedjen az intézmény minden munkavállalójára, továbbá az tartalmazza a javadalmazás összes elemét, beleértve az esetleges nyugdíj-jellegű juttatásokat, valamint adott esetben a korai nyugdíjazásra vonatkozó keretrendszert. A javadalmazási politikának az intézmény nevében eljáró egyéb személyekre (például közvetítőkre) vonatkozó keretrendszert is meg kell határozni, ezáltal biztosítva, hogy a kifizetések nem ösztönzik a túlzott kockázatvállalást vagy a termékek visszaélészerű értékesítését. Minden intézmény maga mérlegeli, hogy az azonosított munkavállalók teljesítményjavadalmazására irányuló javadalmazási politika mely elemei képezik részét a teljes személyzetre kiterjedő javadalmazási politikának.
7. Az intézmény teljes személyzetre kiterjedő javadalmazási politikájának összhangban kell lennie az intézmény üzleti és kockázatvállalási stratégiájának célkitűzéseivel, a vállalati kultúrával és értékekkel, az intézmény hosszú távú érdekeivel, valamint az összeférhetlenség elkerülése érdekében megtett intézkedésekkel, továbbá biztosítani kell, hogy ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra. Az ilyen célkitűzésekben és intézkedésekben bekövetkező változásokat figyelembe kell venni a javadalmazási politika rendszeres aktualizálása során. Az intézménynek biztosítani szükséges, hogy a javadalmazási gyakorlata összhangban legyen az általános kockázatvállalási hajlandóságával, figyelembe véve az összes kockázatot, beleértve a hírnévkockázatot, valamint a termékek visszaélészerű értékesítéséből eredő kockázatokat. Az intézménynek a tulajdonosok hosszú távú érdekeire is figyelemmel kell lennie.
8. Az MNB elvárja, hogy az intézmény bizonyítani tudja, hogy az általa alkalmazott javadalmazási politika és gyakorlat összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel és elősegíti annak működését.
9. Amennyiben teljesítményjavadalmazást állapítanak meg, akkor annak az intézmény üzleti egységeinek és munkavállalóinak teljesítményén kell alapulnia és figyelembe kell venni a vállalt kockázatok mértékét. A javadalmazási politika vegye figyelembe az üzleti tevékenységet ellátó szervezeti egységek, a vállalatirányítási (pl. számvitel, HR, IT) és a belső kontroll funkciók eltérő működésének a jellegét és ez alapján tegyen különbséget ezen szervezeti egységek teljesítményjavadalmazása és a teljesítményértékelése vonatkozásában.
10. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási politika támogassa az intézményt a stabil tőkehelyzet elérésében és fenntartásában. A javadalmazási politikának figyelembe kell vennie a Hpt. 94. §-ában, illetve a Bszt. 110/I. §-ában meghatározott kifizetési korlátozásokat. Az intézménynek biztosítani kell, hogy az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás részeként kifizetett eszközökből eredő lehetséges érdekonfliktusok megfelelően azonosítva és kezelve legyenek. Ennek keretében biztosítani kell a bennfentes kereskedelemről szóló szabályoknak való megfelelést, továbbá nem hozhat olyan intézkedéseket, amelyek rövidtávon hatással lehetnek a részvények vagy eszközök áraira.
11. Amennyiben a javadalmazási politika hatálya alá tartozó intézmények munkavállalói egyben ezen intézmény vagy annak leányvállalata többségi tulajdonosai is, akkor a javadalmazási

politikát ezen speciális körülmény figyelembe vételével kell elkészíteni. Az intézménynek minden munkavállaló esetében biztosítania kell a javadalmazási politika és a Hpt., illetve a Bszt. vonatkozó rendelkezései szerinti követelmények, valamint a jelen ajánlásban foglaltak összhangját.

2. A javadalmazás irányítása

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

12. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület felelős az intézmény javadalmazási politikájának elfogadásáért és fenntartásáért, valamint ellenőrzi annak végrehajtását. Ezen testület jóváhagyása szükséges a javadalmazási politika jelentős módosításához, illetve bármilyen későbbi, egyes munkavállalókat érintő lényeges mentesség biztosításához. Elvárás a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testülettel szemben, hogy testületként együttesen rendelkezzen a megfelelő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal a javadalmazási politikákra és gyakorlatokra, valamint az azokból eredő lehetséges ösztönzőkre és kockázatokra vonatkozóan. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek biztosítania kell, hogy az intézmény javadalmazási politikája és gyakorlata összhangban álljon az intézmény átfogó vállalatirányítási keretrendszerével, vállalati kultúrájával, kockázatvállalási hajlandóságával és a kapcsolódó irányítási folyamatokkal.
13. Szükséges, hogy a javadalmazási politikával és a megállapított javadalmazással kapcsolatos esetleges összeférhetlenségek és érdek konfliktusok azonosításra és megfelelő kezelésre kerüljenek, többek között a belső jelentéstételi rendszeren, megfelelő kontrollon, valamint a négy szem elvén alapuló objektív teljesítményértékelési és megállapítási kritériumok kialakításával. Az intézménynek a vállalatirányítási eljárásainak részeként indokolt biztosítania, hogy ne merüljön fel összeférhetlenség az ellenőrzési és belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók vonatkozásában, és ennek az összeférhetlenségnek a javadalmazási politikában is tükröződnie kell.
14. A javadalmazási politikáknak és gyakorlatoknak, valamint az azok meghatározására szolgáló eljárásoknak egyértelműnek, megfelelően dokumentálnak és átláthatónak kell lenniük. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például a jelentősebb 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 időtartamig⁴ meg kell őrizni.
15. Az irányítási és felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületeknek, valamint – amennyiben létrehozta őket – a javadalmazási és kockázati bizottságoknak szorososan együtt kell működniük, és meg kell győződniük arról, hogy a javadalmazási politika összhangban van a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegíti annak hatékony alkalmazását.
16. Elvárás, hogy a javadalmazási politika rendelkezzen a teljesítménymérésre, kockázati kiigazításra, valamint a teljesítmény és javadalmazás közötti összefüggésre vonatkozó hatékony keretrendszerrel.
17. A kockázatkezelési és megfelelés biztosítási funkcióknak – feladatukkal összhangban –

⁴ Az ajánlás kiadásának időpontjában a 169. § (1) bekezdése szerint nyolc évig

hatékonyan részt kell venniük a bónuszkeretek és a teljesítménykritériumok meghatározásában, valamint a javadalmazások megállapításában. Ezeknek a funkcióknak jelezniük kell 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 kockázatosságára.

18. 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 megfelelési funkciót – ellátó vezető tisztségviselők javadalmazását.
19. Indokolt, hogy a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület figyelembe vegye az összes illetékes vállalatirányítási funkciónak és szervnek (például bizottságok, belső kontroll funkció, humán erőforrás-, jogi, stratégiai tervezési, költségvetési funkció stb.), valamint üzleti egységnek az intézmény javadalmazási politikájának kialakításához, megvalósításához és felügyeletéhez való hozzájárulását.
20. A humán erőforrás-funkció részt vesz a javadalmazási politika, többek között a javadalmazási struktúra, a javadalmazási szintek és ösztönző rendszerek kialakításában és értékelésében annak érdekében, hogy ezáltal a javadalmazási politika kellően vonzó legyen az intézmény számára szükséges munkavállalói kör kialakításához és megtartásához, illetve biztosítsa, hogy a javadalmazási politika az intézmény kockázati profiljához igazodjon.
21. A kockázatkezelési funkció segítséget és információt nyújt a megfelelő, kockázattal kiigazított (beleértve az utólagos kiigazításokat) teljesítménymérők meghatározásában, valamint annak értékelésében, hogy milyen hatással van a teljesítményjavadalmazási struktúra az intézmény kockázati profiljára és kultúrájára. A kockázatkezelési funkció kiszámítja és jóváhagyja a kockázatokkal kiigazított adatokat, valamint részt vesz a javadalmazási bizottság ezzel a kérdéssel kapcsolatos ülésein.
22. A megfelelési funkció elemzi, hogy a javadalmazási politika milyen hatást gyakorol az intézmény 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 megfelelés biztosítási funkció megállapításait a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek figyelembe kell vennie a javadalmazási politika jóváhagyása, felülvizsgálata és felügyelete során.
23. Az MNB elvárja, hogy a belső kontroll funkció megvizsgálja az intézmény javadalmazási politikájának elfogadási folyamatát, felépítését, megvalósítását, valamint a kockázati profilra gyakorolt hatásait, továbbá azt, hogy a 2.5. alcímmel összhangban hogyan kezeli ezeket a hatásokat.
24. A CRR alapján konszolidált megfelelésre kötelezett intézménynek és leányvállalatainak a javadalmazási politika kialakításában és alkalmazásában illetékes szakterületei között megfelelő együttműködést és információ áramlást kell kialakítani.

2.2. Tulajdonosok bevonása

25. Bár a Ptk. 3.268. § (2) bekezdése csak a nyilvánosan működő részvénytársaság esetén utalja a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazása és ösztönzési rendszere irányelveinek meghatározását, de az MNB a más formában működő intézmény számára is megfontolásra ajánlja, hogy saját döntése alapján ezt az eljárást alkalmazza. Ez utóbbi esetben a közgyűlés döntése véleménynyilvánító vagy kötelező érvényű is lehet.
26. Amennyiben a vezető testület egyes tagjai, valamint egyéb azonosított munkavállalók javadalmazását a közgyűlés hagyja jóvá, akkor célszerű, hogy a közgyűlés az említett személyek részére a szerződésük megszűnésekor megállapítható kifizetéseket is hagyja jóvá. Amennyiben a javadalmazási politikát a közgyűlés hagyja jóvá, akkor javasolt, hogy a közgyűlés a vezető testületnek és egyéb azonosított munkavállalóknak a szerződés munkáltató általi felmondása vagy megszüntetése 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.
27. Annak érdekében, hogy a közgyűlés megalapozott döntést hozhasson, a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek indokolt megbizonyosodnia arról, hogy az intézmény 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 az intézménynek olyan határidővel kell a vonatkozó közgyűlés előtt a tulajdonosok rendelkezésére bocsátani, hogy a rendelkezésre álló idő elegendő legyen a dokumentumok részletes áttanulmányozására. A javadalmazási politikákról, valamint azok módosításairól, a javadalmazási csomagok kialakításával kapcsolatos eljárásokról és döntéshozatali folyamatokról részletes tájékoztatást kell nyújtani 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 az intézmény kockázatvállalási hajlandóságát és vállalati értékeit;
 - c) a b) pontban felsoroltaknak a javadalmazás előzetes/utólagos kiigazításaiban való figyelembevételének módja, különösen az azonosított munkavállalók vonatkozásában.
28. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület felelős a közgyűléshez benyújtott javaslatokért, valamint a javadalmazási politikák és gyakorlatok, illetve az azokban végrehajtott változtatások felügyeletéért.
29. Amennyiben az intézmény a közgyűlést a Hpt. 118. § (2) bekezdés a) pontjának, illetve a Bszt. 4. melléklet 8. pontjának megfelelően a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti magasabb, legfeljebb 200%-os maximális arányának jóváhagyására kéri, az alábbiak alkalmazandók:
 - a) A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti magasabb maximális arányra vonatkozó javaslat elfogadásáról annak az intézménynek a tulajdonosai szavazhatnak, ahol a teljesítményjavadalmazás magasabb maximális szintjével érintett azonosított munkavállalók dolgoznak. A leányvállalatok vonatkozásában a leányvállalat közgyűlésének, és nem a konszolidáló intézmény közgyűlésének a hatáskörébe tartozik a döntés meghozatala.
 - b) Amennyiben egy intézmény a leányvállalatának tulajdonosaként gyakorolja szavazati jogát

a leányvállalaton belüli teljesítményjavaldalmazás és alapjavaldalmazás közötti magasabb maximális arány jóváhagyásának vonatkozásában, az alábbi feltételek valamelyikének kell teljesülnie:

ba) a részesedéssel rendelkező intézmény felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testülete a saját közgyűlésén előzetesen szavazásra bocsátotta annak módját, ahogy a szavazati jogokat az említett szintnek a leányvállalataiban történő emelésével kapcsolatban gyakorolják;

bb) a konszolidáló intézmény közgyűlése a csoport javaldalmazási politikájának részeként úgy határozott, hogy a leányvállalatok bevezethetnek magasabb maximális szintet a fent említett arányra vonatkozóan.

c) A Hpt. 118. § (2) és (3) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 8. és 9. pontjával összhangban a teljesítményjavaldalmazás és az alapjavaldalmazás közötti magasabb maximális arány jóváhagyásakor a közgyűlésnek részletes előterjesztés alapján kell eljárnia, amely előterjesztésben szükséges megindokolni a kért jóváhagyást, megadni az azonosított munkavállalók számát, az intézményben betöltött beosztásukat, valamint ki kell fejteni a magasabb maximális aráynak a stabil tőkehelyzet fenntartására vonatkozó követelményre gyakorolt hatását. Ezeket az információkat megfelelő idővel a közgyűlést megelőzően a tulajdonosok rendelkezésére kell bocsátani.

d) Az arány magasabb maximális szintjét minden esetben a Hpt. 118. § (2) bekezdés c) pontjával, illetve a Bszt. 4. melléklet 8. c) pontjával összhangban szükséges jóváhagyni. A Hpt., illetve a Bszt. hivatkozott rendelkezésében foglalt, a határozatképességhez szükséges 50%-os küszöbértéket, valamint a határozathozatalhoz szükséges 66%-os és 75%-os többségi küszöbértéket az intézményben szerzett részesedésekhez vagy azokkal egyenértékű egyéb tulajdonjogokhoz rendelt szavazati jogok figyelembevételével kell kiszámítani.

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 Hpt. 118. § (4) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 10. pontjával összhangban a teljesítményjavaldalmazás magasabb maximális szintje által érintett munkavállalók közvetlen vagy közvetett módon sem gyakorolhatják szavazati jogaikat. 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 az intézménynek ki kell alakítania a „képviseletre” vonatkozó belső szabályzatát⁵, vagyis hogy egy tulajdonos milyen formában (pl. személyes jelenlét, elektronikus, postai szavazás stb.) vehet részt és gyakorolhatja tulajdonosi jogait a közgyűlésen.

30. Az MNB elvárja, hogy az intézmény a tulajdonosok számára lehetővé tegye a korábban elfogadott magasabb maximális arány csökkentéséről való szavazást. Az ilyen szavazáshoz a

⁵ Ez a belső szabályzat nem képezi a javaldalmazási politika részét, de a jogszabályi előírások teljesítése érdekében a tulajdonosi jogok képviselésének a lehetséges formáit előzetesen rögzíteni szükséges

tulajdonosi szavazatok többsége szükséges. Amennyiben a közgyűlés a korábban jóváhagyott magasabb maximális arányt csökkentette, az intézmény öt munkanapon belül tájékoztatja az MNB-t a határozatról, valamint a jóváhagyott arányról.

2.3. Az illetékes hatóságok tájékoztatása

31. Az intézménynek a Hpt. 118. § (2) bekezdés d) pontjával, illetve a Bszt. 4. melléklet 8. d) pontjával 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 előzetes tájékoztatást az MNB részére legkésőbb öt munkanappal azután kell benyújtani, hogy az intézmény értesítette a tulajdonosokat a magasabb arány elfogadására irányuló előterjesztésről.
32. A tulajdonosok által hozott határozatról az MNB-nek küldött tájékoztatás során az intézménynek az alábbi információkat kell benyújtania:
 - a) a határozat eredménye, valamint a jóváhagyott magasabb maximális arány; amennyiben az arányok különböznek az egyes üzleti területek és funkciók esetében, akkor azokat a pénzügy- és hitelpiaci szervezetek által a jegybanki információs rendszerhez elsődlegesen a Magyar Nemzeti Bank felügyeleti feladatai ellátása érdekében teljesítendő adatszolgáltatási kötelezettségekről szóló MNB rendeletben, illetve a tőkepiaci szervezetek által a jegybanki információs rendszerhez elsődlegesen a Magyar Nemzeti Bank felügyeleti feladatai ellátása érdekében teljesítendő adatszolgáltatási kötelezettségekről szóló MNB rendeletben⁶ (a továbbiakban együtt: 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 Hpt.-ben, illetve a Bszt.-ben, valamint a CRR-ben meghatározott követelményekkel, különös tekintettel az intézmény szavatoló tőkéjére vonatkozó előírásokkal;
 - d) a 2. mellékletben szereplő információk, a megadott minta felhasználásával;
 - e) az MNB által esetlegesen kért egyéb információk.

2.4. Javadalmazási bizottság

2.4.1. A javadalmazási bizottság felállítása

33. A Hpt. 117. § (6) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 6. pontjával összhangban a mérlegfőösszeg tekintetében legalább öt százalék piaci részesedéssel rendelkező hitelintézet, illetve a tárgyévet megelőző évben kétszázmilliárd forintot meghaladó mérlegfőösszeggel rendelkező befektetési vállalkozás javadalmazási bizottságot állít fel. Az ágazati jogszabályok

⁶ 2017-re vonatkozóan az 51/2016. (XII. 12.) MNB rendelet, illetve az 52/2016. (XII. 12.) MNB rendelet

által szabályozott leányvállalatoknak (például alternatív befektetési alap-kezelő, ÁÉKBV) a rájuk vonatkozó ágazati jogszabályokban meghatározott szabályokat kell követniük annak megállapítása céljából, hogy kell-e javadalmazási bizottságot létrehozniuk. A konszolidáló intézménynek meg kell bizonyosodnia arról, hogy a jogszabály által előírt javadalmazási bizottságot létrehozták-e.

34. Amennyiben a Hpt. és a Bszt. által javadalmazási bizottság létrehozatalára nem kötelezett intézmény javadalmazási bizottságot hoz létre, az MNB elvárja, hogy az intézmény feleljen meg a jelen ajánlás javadalmazási bizottságra vonatkozó elvárásainak, de az intézmény a javadalmazási bizottság számára további feladatokat is meghatározhat, feltéve, hogy ezzel nem teremt összeférhetlenséget.
35. Amennyiben az intézmény a jogszabályokkal összhangban nem hoz létre javadalmazási bizottságot, a jelen ajánlás javadalmazási bizottságra vonatkozó elvárásait a felügyeleti jogkörrrel rendelkező vezető testületre alkalmazandó elvárásokként kell érteni.

2.4.2. A javadalmazási bizottság összetétele

36. A Hpt. 117. § (7) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 6. pontjával összhangban a javadalmazási bizottság elnöke és tagjai az irányítási jogkörrrel rendelkező vezető testület olyan tagjai közül kerülnek ki, akik az érintett hitelintézettel nem állnak munkaviszonyban, illetve a befektetési vállalkozásban nem látják el szervezeti egység vezetését. Ha a hitelintézet, illetve a befektetési vállalkozás irányítási jogkörrrel rendelkező vezető testületében nincs a fenti feltételeknek megfelelő legalább három tag, akkor a javadalmazási bizottságban a hitelintézet, illetve a befektetési vállalkozás felügyeleti jogkörrrel rendelkező vezető testületének független tagjai is részt vehetnek. Az MNB indokoltnak tartja, hogy a javadalmazási bizottság elnöke, valamint a bizottsági tagok többsége független legyen⁷. Amennyiben nem áll rendelkezésre elegendő számú, megfelelő képzettséggel és szaktudással rendelkező független tag, az MNB szükségesnek tartja, hogy az intézmény egyéb intézkedéseket fogantasson a javadalmazási politika részeként a javadalmazási kérdésekre vonatkozó döntésekkel kapcsolatos összeférhetlenségek korlátozása céljából.
37. 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 az intézmény kockázati- és tőkeprofiljához.

2.4.3. A javadalmazási bizottság feladata

38. A javadalmazási bizottság
 - a) felelős a felügyeleti jogkörrrel rendelkező vezető testület által a javadalmazással kapcsolatban meghozandó döntések előkészítéséért, így különösen az irányítási jogkörrrel rendelkező vezető testület tagjainak, valamint egyéb azonosított munkavállalóknak a

⁷ A függetlenség megítélésének vonatkozásában a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról szóló 5/2016. (VI. 6.) számú MNB ajánlással összhangban kell eljárni

javadalmazásával kapcsolatban;

b) támogatást és tanácsadást nyújt a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület számára az intézmény javadalmazási politikájának kialakításával kapcsolatban;

c) támogatja a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületet a javadalmazási politikák, gyakorlatok és eljárások, valamint a javadalmazási politikának 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 összeegyeztethető legyen a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegítse azt, illetve összhangban legyen az intézmény üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, vállalati kultúrájával és értékeivel, valamint hosszú távú érdekeivel;

h) értékeli a teljesítménycélok teljesülését, valamint az utólagos kockázati kiigazítások szükségességét, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályok alkalmazását;

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.

39. Amennyiben az intézmény javadalmazási bizottságot hozott létre, a független kontrollfunkciókat – beleértve a kockázatkezelési és megfelelési funkciót – ellátó vezető tisztségviselők javadalmazását közvetlenül a javadalmazási bizottság felügyeli. 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

40. 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;
 - 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.
41. A javadalmazási bizottság együttműködik az intézmény olyan egyéb bizottságaival, amelyek

tevékenysége hatással lehet a javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakítására és megfelelő működésére (például kockázatkezelési-kockázatvállalási, 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.

42. Amennyiben létrehozták, a kockázatkezelési-kockázatvállalási bizottságnak – a javadalmazási bizottság feladatainak sérelme nélkül – meg kell vizsgálnia, hogy a javadalmazási politikák és gyakorlatok által biztosított ösztönző eszközök figyelembe veszik-e az intézmény kockázatát, tőkéjét, likviditását, valamint a várható jövedelmezőség valószínűségét és ütemezését.
43. Amennyiben az intézményen belül mindkét bizottságot létrehozták, az MNB ajánlja, hogy a kockázatkezelési-kockázatvállalási bizottság egy tagja vegyen részt a javadalmazási bizottság ülésein, és fordítva.

2.5. A javadalmazási politika felülvizsgálata

44. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek, vagy – amennyiben létrehozták ilyet – a javadalmazási bizottságnak biztosítania kell, hogy az intézmény javadalmazási politikáit és gyakorlatait legalább évente egy központi és független belső felülvizsgálatnak vessék alá.
45. A konszolidáló intézmény belső ellenőrzési funkciójának el kell végeznie a szabályzatoknak, politikáknak, eljárásoknak és belső szabályoknak való megfelelés központi és a csoport szintű előírások teljesülésének felülvizsgálatát is.
46. Az intézménynek a központi és független felülvizsgálatot egyedi alapon kell elvégeznie. Csoporton belül a leányvállalatként működő, nem jelentős intézmény⁸ a konszolidáló intézmény által elvégzett felülvizsgálatra hagyatkozhat, amennyiben a konszolidált vagy szubkonszolidált alapon végzett felülvizsgálat magában foglalta az intézményt, és amennyiben az eredményeket elérhetővé tették az adott intézmény felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testülete számára.
47. A Hpt. 117. § (5) bekezdése, illetve a Bszt. 4. melléklet 5. pontja szerint az intézmény belső ellenőrzése legalább évente ellenőrzi a javadalmazási politika végrehajtását. Az MNB ezért elvárja, hogy a Hpt., illetve a Bszt. vonatkozó szabályainak való teljes megfelelés érdekében a javadalmazási politika időszakos felülvizsgálatát a belső ellenőrzés végezze el, esetenként külső szakértő igénybevételeivel. Elvárás, hogy a nagyobb és összetettebb intézmény elegendő erőforrással rendelkezzen a felülvizsgálat teljes mértékben belső erőforrásokból való elvégzésére. Képesítéssel rendelkező és független külső tanácsadók kiegészíthetik és támogathatják az intézményt az ilyen feladatok elvégzésében. A felülvizsgálatért a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület felelős.
48. A központi és független belső felülvizsgálat részeként az intézménynek értékelnie kell, 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 az intézmény kockázati

⁸ A nem jelentős intézmény definíció alkalmazása során az MNB a Hpt. 117. § (6) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 6. pontjával összhangban azt a hitelintézetet tekinti ilyennek, amely mérlegfőösszege alapján nem éri el az öt százalékos piaci részesedést, illetve azt a befektetési vállalkozást, amelynek a tárgyévvel megelőző évi mérlegfőösszege nem haladja meg a kétszázmilliárd forintot.

- profilját, hosszú távú célkitűzéseit és egyéb céljait);
- b) megfelelnek a hazai és nemzetközi jogszabályoknak, elveknek és sztenderdeknek;
- c) végrehajtásuk következetes a csoport egészében, összhangban vannak a kifizetések korlátozására vonatkozó, a Hpt. 94. §-ában, illetve a Bszt. 110/I. §-ában meghatározott követelményekkel, valamint nem korlátozzák az intézményt abban, hogy képes legyen a megbízható tőkehelyzet fenntartására vagy helyreállítására a 6. alcímmel összhangban.
49. Az egyéb releváns belső vállalati funkciókat (humán erőforrás-, jogi, stratégiai tervezési funkciók stb.), valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti funkciókat betöltő bizottságokat (audit, kockázatkezelési-, kockázatvállalási- és jelölő bizottságokat) szorosan be kell vonni az intézmény javadalmazási politikáinak felülvizsgálatába annak érdekében, hogy az megfelelően igazodjon az intézmény kockázatkezelési stratégiájához és kockázatkezelési keretrendszeréhez.
50. Amennyiben az időszakos felülvizsgálatok során megállapításra kerül, hogy a javadalmazási politika nem a célkitűzéseknek megfelelően, vagy nem az előírások szerint működik, az MNB indokoltan tartja, hogy a javadalmazási bizottság – amennyiben létrehozta ilyen – 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.
51. Az elvégzett belső felülvizsgálat, valamint a megállapított esetleges hiányosságok helyreállítására szolgáló intézkedések eredményeit vagy írásbeli jelentéseket, 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.

3. Javadalmazási politikák és csoportszintű összefüggések

52. A Hpt. 117. § (4) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 4. pontjával összhangban az intézmény a javadalmazási politikára vonatkozó szabályokat összevont alapon minden olyan vállalkozás tekintetében alkalmazza, amelyekre az összevont alapú felügyelet az intézménnyel együttesen kiterjed. A Hpt.-ben, illetve a Bszt.-ben foglalt előírásokon túlmenően az intézménynek meg kell felelnie a javadalmazásra vonatkozó, felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben foglalt szabályozástechnikai standardoknak is. A CRR 6. és 7. cikkének megfelelően az intézmény kérheti az MNB engedélyét az egyedi megfelelés alóli mentesítés céljából. A konszolidáló intézmény felelős annak biztosításáért, hogy a csoport egyes tagjai által alkalmazott javadalmazási politikák megfeleljenek az adott csoporttag bejegyzése szerinti országban az általa végzett tevékenységekkel összhangban előírt, a javadalmazásra vonatkozó jogszabályi vagy felügyeleti követelményeknek.
53. A konszolidált vagy szubkonszolidált szinten a konszolidáló intézménynek biztosítani kell a csoport egészére vonatkozó javadalmazási politika megvalósítását és betartását az alábbiak vonatkozásában:
- a) a prudenciális konszolidáció alá tartozó intézmények, valamint egyéb szervezetek – beleértve az összes fióktelepet is – valamennyi munkavállalója; valamint
- b) a prudenciális konszolidáció alá tartozó intézmények, valamint egyéb szervezetek – beleértve az összes fióktelepet is – összes azonosított munkavállalója.
54. Azon intézmény 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 a CRD IV előírásainak a nemzeti implementáció során alkalmazott tagállami eltéréseit. Így különösen figyelembe kell venni a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti maximális arány meghatározásában, a névleges diszkontráta alkalmazásának lehetőségében, valamint a javadalmazás céljára felhasznált eszközök használatára vonatkozó bármilyen korlátozásban alkalmazott esetleges nemzeti eltéréseket.

55. Az MNB elvárja, hogy a Hpt. és a Bszt. hatálya alá tartozó konszolidáló intézmény biztosítsa, hogy azok a leányvállalatok, amelyek a prudenciális konszolidáció hatálya alá tartoznak, de nem tartoznak a Hpt., illetve a Bszt. hatálya alá, olyan javadalmazási politikákkal rendelkezzenek, amelyek a teljes személyzet vonatkozásában megfelelnek a konszolidáló intézmény által kidolgozott csoport szintű javadalmazási politikának. A konszolidáló intézménynek biztosítania kell továbbá, hogy a leányvállalat javadalmazási politikája is megfeleljen a Hpt. és a Bszt. javadalmazási előírásainak legalább az ilyen leányvállalatokban beazonosított azon munkavállalók vonatkozásában, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a csoport kockázati profiljára. Vonatkozik ez az elvárás arra az esetre is, ha az adott leányvállalatra vonatkozó javadalmazással kapcsolatos jogszabályi követelmények nem olyan részletesek, mint a Hpt.-ben, illetve a Bszt.-ben. Abban az esetben, ha az adott leányvállalatra vonatkozó ágazati jogszabály javadalmazással kapcsolatos előírásai és a Hpt., illetve a Bszt. vonatkozó szabályai ellentmondásban vannak egymással, az ágazati jogszabályt kell alkalmazni.
56. A harmadik országban bejegyzett anyavállalattól annak intézményként vagy fióktelepként működő uniós leányvállalatához kirendelt azon munkavállalót, aki, ha az uniós intézmény vagy fióktelep közvetlen alkalmazásában állna, az uniós intézmény vagy fióktelep azonosított munkavállalójának minősülne, azonosított munkavállalónak kell tekinteni. Az ilyen kirendelt munkavállaló a Hpt., illetve 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 a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet értelmében azonosítható, figyelembe véve a vonatkozó időszakra megállapított javadalmazást, valamint a kirendelés alatti feladatokat és felelősségi köröket.
57. A rövidtávú szerződések és kiküldetések nem használhatók a Hpt.-ben, illetve a Bszt.-ben, valamint bármely más vonatkozó uniós szabályban vagy iránymutatásban meghatározott javadalmazási követelmények kijátszására.
58. A harmadik országban székhellyel rendelkező azon leányvállalatok vonatkozásában, amelyek egy tagállami konszolidáló intézmény prudenciális konszolidációjának hatálya alá tartoznak, a csoportra kiterjedő javadalmazási politikában:
 - a) meg kell határozni a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti maximális arányt (amely legfeljebb 100%, adott esetben a tulajdonosok csoportszintű jóváhagyásával 200% lehet);
 - b) rögzíteni kell, hogy alkalmazzák-e a névleges diszkontrátát, valamint
 - c) biztosítani kell, hogy a teljesítményjavadalmazás kifizetéséhez az eszközöket a jelen ajánlással, valamint az 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelettel összhangban használják.
59. Az MNB szükségesnek tartja, hogy a harmadik országban székhellyel rendelkező olyan

leányvállalatok, amelyek egy tagállami konszolidáló intézmény prudenciális konszolidációjának hatálya alá tartoznak, olyan javadalmazási politikával rendelkezzenek, amely összhangban áll az egész csoportra vonatkozó javadalmazási politikával, illetve megfelel a Hpt. javadalmazásra vonatkozó előírásainak legalább azoknak a munkavállalóknak a vonatkozásában, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a csoport kockázati profiljára.

60. Amennyiben harmadik országban bejegyzett intézmény által Magyarországon létesített fióktelep a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti maximális arányt 100% fölötti értékben kívánja meghatározni, az adott fióktelepnek igazolnia kell az MNB felé, hogy a harmadik országbeli intézmény tulajdonosai jóváhagyták a magasabb arányt.
61. A Hpt., illetve a Bszt. javadalmazási szabályai valamint a jelen ajánlásban megfogalmazott felügyeleti elvárások intézményre történő alkalmazása független attól, hogy az intézmény egy harmadik országbeli anyavállalat leányvállalata vagy sem. Amennyiben egy harmadik országbeli anyavállalat uniós leányvállalata konszolidáló intézmény, a prudenciális konszolidáció szintjébe nem tartozik bele a harmadik országbeli anyavállalat, valamint az anyavállalat más közvetlen leányvállalatai. A konszolidáló intézménynek biztosítania kell, hogy a harmadik országbeli anyavállalat csoportszintű javadalmazási politikáját figyelembe veszi a saját javadalmazási politikáiban, amennyiben ez nem ellentétes a vonatkozó uniós vagy hazai jogszabályokban, köztük a jelen ajánlásban meghatározott követelményekkel és felügyeleti elvárásokkal.

4. Arányosság

62. A CRD IV 92. cikk (2) bekezdésében és a Hpt. 117. § (1) bekezdésében, illetve a Bszt. 4. melléklet 1. pontjában meghatározott arányossági elv célja a javadalmazási politikák és gyakorlatok következetes összeegyeztetése az intézmény egyéni kockázati profiljával, üzleti modelljével, kockázatvállalási hajlandóságával és stratégiájával a kötelezettségek célkitűzéseinek hatékony megvalósítása érdekében. Az ajánlásban az arányosság elvével kapcsolatban megfogalmazott elvárásokat mindenkor a Kormányrendelet előírásaival összhangban kell alkalmazni.
63. Az MNB elvárja, hogy a követelmények arányos módon történő alkalmazásának értékelése során az intézmény az intézmény méretét és belső szervezeti felépítését, üzleti modelljét, valamint a tevékenységei jellegét, nagyságrendjét és összetettségét, illetve ezen tényezők összesített hatásait vegye figyelembe.
64. Ebből a célból az intézménynek legalább az alábbi kritériumokat szükséges figyelembe vennie:
 - a) az intézmény és az általa irányított, összevont alapú felügyelet alá tartozó csoport tagjainak mérlegfőösszege vagy az általuk tartott eszközök mennyisége;
 - b) az intézmény földrajzi jelenléte, valamint a tevékenységek nagyságrendje minden egyes joghatóságra vonatkozóan;
 - c) a működési forma, valamint a rendelkezésre álló tőke- és kötelezettségállomány;
 - d) a tőkekövetelmények mérésére szolgáló belső módszerek (például IRB, AMA) használatára vonatkozó engedély;
 - e) az intézmény csoport tagja-e, és ha igen, a csoporttal kapcsolatban végzett arányossági értékelés;
 - f) az engedélyezett tevékenységek és szolgáltatások típusa (például kölcsönök és betétek, befektetési banki tevékenység);
 - g) az alapul szolgáló üzleti stratégia;

- h) az üzleti tevékenységek struktúrája, valamint az üzleti tevékenységek kockázatainak időhorizontjai, mérhetősége és kiszámíthatósága;
 - i) az intézmény finanszírozási struktúrája;
 - j) az intézmény belső szervezeti felépítése, beleértve az azonosított munkavállalóknak kifizethető teljesítményjavaldalmazás szintjét;
 - k) az intézmény eredménykimutatásának struktúrája;
 - l) az ügyfélkör (például lakossági, vállalati, kisvállalkozások, közintézmények);
 - m) a termékek vagy szerződések összetettsége.
65. A követelmények arányos módon történő alkalmazásakor az intézmény felelős a kockázati profilja, kockázatvállalási hajlandósága, valamint egyéb jellemzői figyelembevételéért, illetve olyan javaldalmazási politikák és gyakorlatok kialakításáért és végrehajtásáért, amelyek megfelelően illeszkednek az intézmény üzleti stratégiájához, célkitűzéseibe, értékeibe, valamint hosszú távú érdekeibe. A megbízható és hatékony javaldalmazási politika és gyakorlat meglétére vonatkozó követelménynek azonban valamennyi intézménynek meg kell felelnie a teljes személyzetre vonatkozóan, függetlenül az intézmény sajátos jellemzőitől.
66. A javaldalmazási követelmények arányos módon történő alkalmazását megelőzően a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott kritériumok, valamint kiegészítő belső kritériumok alapján el kell végezni a munkavállalók azonosítását. A teljesítményjavaldalmazás és az alapjavaldalmazás közötti arány maximumának legfeljebb 100%-ban (a tulajdonosok jóváhagyásával 200%-ban) történő megállapítását az intézmény összes azonosított munkavállalójára, valamint a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatainak vonatkozásában azokra az azonosított munkavállalókra kell alkalmazni, akik hatást gyakorolnak a csoport kockázati profiljára, abban az esetben is, ha ők maguk nem tartoznak a Hpt., illetve a Bszt. hatálya alá, az ajánlás 5. alcímével összhangban.
67. Az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozó különös javaldalmazási politikáknak a 3. és 4. alcímmel összhangban történő végrehajtásakor az arányosság alkalmazása során figyelembe kell venni az azonosított munkavállalók adott kategóriája által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatást.
68. A fentieknek megfelelően a nagy és összetettebb intézménynek és csoportnak (beleértve a jelentős intézményt is) részletesebb javaldalmazási politikával és kockázatmérési megközelítéssel kell rendelkeznie, míg a kisebb és kevésbé összetett intézmény és csoport egyszerűbb javaldalmazási politikát és megközelítést is kialakíthat, amely viszont nem jelentheti azt, hogy az intézmény egyáltalán ne rendelkezzen javaldalmazási politikával.

5. Az azonosítási folyamat

69. Az MNB szükségesnek tartja, hogy az intézmény évente legalább egyszer elvégezze azoknak a munkavállalóknak a beazonosítását, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol vagy gyakorolhat az intézmény kockázati profiljára. Az azonosítási folyamat az intézmény átfogó javaldalmazási politikájának részét képezi.
70. A beazonosítást a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott minőségi és mennyiségi kritériumok szerint kell elvégezni, és amennyiben szükséges, a beazonosítás során az intézménynek további, általa meghatározott kiegészítő kritériumokat kell alkalmaznia, amelyek megfelelően tükrözik az intézményen belül folytatott különböző tevékenységek kockázati szintjeit, valamint a munkavállalók által a kockázati profilra gyakorolt

hatást.

71. A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletnek a mennyiségi kritériumokra vonatkozó 4. cikkével összhangban a munkavállalók számára az előző pénzügyi évben megállapított teljes javadalmazást figyelembe kell venni, lehetővé téve az azonosításnak a következő pénzügyi év kezdetén történő elvégzését. A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott mennyiségi kritériumok alkalmazásakor az intézménynek figyelembe kell vennie a szakmai tevékenységekért az előző pénzügyi évben megállapított összes pénzbeli és nem pénzbeli alapjavadalmazást és teljesítményjavadalmazást. Az alapjavadalmazás vonatkozásában ez azokat az összegeket jelenti, amelyeket az előző pénzügyi évben megállapítottak és a szokásos módon kifizettek. Annak érdekében, hogy az év közben belépő munkavállalók is megfelelően kerüljenek elbírálásra, esetükben a mennyiségi kritériumok alkalmazása során a megállapított éves céljövédelmet kell alapul venni, vagy időarányosítás alkalmazása javasolt. A teljesítményjavadalmazás összetevő vonatkozásában ez azokat az összegeket jelenti, amelyeket az előző pénzügyi évben állapítottak meg a teljes előző teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül attól, hogy az előző pénzügyi évben csak a teljesítményjavadalmazás bizonyos részeit fizették ki, és a többi rész kifizetését elhalasztották⁹. Azon szokásos javadalmazási csomagok esetében, amelyeket nem munkavállalónként határoznak meg, az adott munkavállalóra eső részt a teljes összeg valamely objektív kritérium figyelembe vételével történő leosztásával kell kiszámítani.
72. A javadalmazást eurótól eltérő pénznemben megállapító intézménynek a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikkében meghatározott küszöbértékeket a rendelet 5. cikkében meghatározottak szerint kell átváltania a kimutatások összevonására használt belső átváltási árfolyam, vagy a Bizottság által a javadalmazás megállapításának hónapjára vonatkozó pénzügyi ütemezéshez és költségvetéshez használt átváltási árfolyam alkalmazásával¹⁰.
73. Amennyiben az intézmény alkalmazza a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 5. cikk (2) bekezdését, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó jogalanyoknál tevékenykedő összes munkavállalót azokhoz az országokhoz kell sorolnia, ahol az egyén a fő tevékenységét végzi, és az egyes országokhoz sorolt munkavállalókra a 4. cikk (1) bekezdés b) és c) pontjában meghatározott kritériumokat országonként kell alkalmaznia.
74. Amennyiben a mennyiségi kritériumok teljesülnek, a munkavállalókat azonosított munkavállalónak kell tekinteni, kivéve, ha az intézmény a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (2) bekezdését alkalmazza. A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott kritériumokkal összefüggésben a 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazásához az MNB engedélyére van szükség.
75. Az MNB indokoltnak tartja, hogy a beazonosítás egyértelmű, következetes és megfelelően dokumentált legyen, illetve azt legalább évente aktualizálni kell a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 3. cikkében meghatározott kritériumok vonatkozásában. Az intézménynek biztosítania kell, hogy azokat a munkavállalókat, akikre a 3. cikkben

⁹ A 2016 elején végzett azonosítás tekintetében például a 2015-ben megállapított és kifizetett alapjavadalmazást, valamint a 2015-ben az előző (azaz a 2014-es) teljesítménymérési időszakra megállapított teljesítményjavadalmazást összeadják a mennyiségi kritériumok szerinti azonosításhoz használt összeg kiszámítása céljából.

¹⁰ Az átváltási árfolyamok az Európai Bizottság weboldalán, a következő címen található: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

meghatározott kritériumok egy adott pénzügyi év legalább három hónapos időszakán keresztül érvényesek vagy valószínűleg érvényesek, azonosított munkavállalókként kezeljék.

76. Az MNB szükségesnek tartja, hogy a munkavállalók beazonosításával kapcsolatos dokumentáció legalább a következő információkat magába foglalja:
- a) az önértékelés alapját képező indokolás, valamint az önértékelés alkalmazási köre;
 - b) az intézmény üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítés, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;
 - c) az intézménynél és a konszolidáció alá tartozó más jogalanyoknál, a leányvállalatoknál és a fióktelepeknél – többek között a harmadik országbeli ilyen intézménynél – 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.
77. Az intézménynek nyilvántartást szükséges készítenie az azonosítási folyamatról és annak eredményeiről, valamint be kell tudnia mutatni az MNB felé, hogy milyen módon azonosította a munkavállalókat a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumok, valamint az intézmény által alkalmazott bármely más kiegészítő kritériumok alapján.
78. 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 az intézményen belüli üzleti területekhez való sorolását, illetve az előző év önértékelésének eredményeivel történő összehasonlítást.
79. A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikkével összhangban nem gyakorol lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára. Elvárás, hogy ezeket az értékeléseket megfelelő módon dokumentálják, beleértve a kivételek alapját képező indokolást. Az intézménynek a dokumentációt legalább öt évig meg kell őriznie, lehetővé téve az MNB számára a felülvizsgálat elvégzését.

5.1 Kivételek bejelentése és előzetes jóváhagyása

80. Amennyiben az intézmény a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (2) bekezdése alapján megállapítja, hogy egy adott munkavállaló szakmai tevékenysége nem gyakorol jelentős hatást az intézmény 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 az intézmény kockázati profiljára, és értesíti a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületet a meghozott döntésről. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület, illetve – ha létrehoztak ilyen – a javadalmazási bizottság felülvizsgálja azokat a kritériumokat és folyamatokat, amelyek alapján a döntést meghozták, és jóváhagyja az alkalmazott kivételeket;
 - b) minden bejelentést haladéktalanul, de legkésőbb az előző pénzügyi év végét követő hat hónapon belül meg kell tenni, így biztosítva az MNB számára kellő időt az alkalmazott

kivételek elemzésére, valamint lehetővé téve az intézmény számára, hogy figyelembe vegye az MNB által emelt esetleges kifogásokat, valamint az azonosítási folyamat eredményének ennek megfelelően történő módosítását;

c) az előzetes jóváhagyásra vonatkozó kérelmeket haladéktalanul, de legkésőbb az előző pénzügyi év végét követő hat hónapon belül be kell nyújtani.

81. A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (1) bekezdés b) pontjában meghatározott kritérium alapján azonosított munkavállalók tekintetében alkalmazott kivételekre vonatkozó, a 4. cikk (5) bekezdése szerinti előzetes jóváhagyást az MNB meghatározott időtartamra adja meg. A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (5) bekezdésében 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 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (2) bekezdése szerinti kérelmét már jóváhagyták a folyó pénzügyi évre vonatkozóan, az előzetes jóváhagyásnak csak a következő pénzügyi évre kell vonatkoznia.
82. A mentességek alkalmazására vonatkozó, a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (4) bekezdésében meghatározott értesítést a 4. cikk (1) bekezdés a) pontjában meghatározott kritérium alapján azonosított munkavállalók vonatkozásában évente meg kell tenni. Az MNB felhívja a figyelmet, hogy különbséget kell tenni a mentességek között a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (2) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott kritériumok tekintetében, de azokra a munkavállalókra korlátozva, akiket ugyanezzel a kritériummal kapcsolatban az előző teljesítménymérési időszakban nem jelentettek be, mint mentességet élvező munkavállalót (például, amennyiben a munkavállaló mentességet kap, mivel az üzleti egység nem gyakorol lényeges hatást). Nem szükséges az értesítés, ha a munkavállaló továbbra is ugyanabban az üzleti egységben tevékenykedik és az üzleti egység továbbra sem gyakorol lényeges hatást.
83. Amennyiben az azonosított munkavállalók mentességben részesülnek olyan leányvállalatoknál, amelyek nem tartoznak a Hpt., a Bszt. vagy a CRD IV hatálya alá, az anyavállalat illetékes hatóságát kell az illetékes hatóságnak tekinteni. A hitelintézet, befektetési vállalkozás azon fióktelepe vonatkozásában, amelynek központi irodája harmadik országban van, az a hatóság az illetékes, amely felelős azon tagállam intézményeinek felügyeletéért, ahol a fióktelep található.
84. Az értesítésekben, valamint az előzetes jóváhagyásra irányuló kérelmekben szerepelnie kell az összes mentességben részesülő azonosított munkavállaló nevének vagy más egyedi azonosítójának, az ahhoz az üzleti egységhez rendelt belső tőke százalékban kifejezett összegének, amelyekben a munkavállaló tevékenykedik, valamint – amennyiben a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet előírja – a munkavállaló által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatása elemzésének minden egyes azonosított munkavállalóra vonatkozóan. Amennyiben az azonosított munkavállalók ugyanabban az üzleti egységben tevékenykednek, és ugyanazt a feladatkört látják el, közös értékelést kell végezni.

5.2. Az azonosítási folyamat irányítása

85. 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 Hpt.-vel, illetve a Bszt.-vel, a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelettel, 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 a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (2) bekezdésével összhangban, amennyiben az intézmény úgy ítéli meg, hogy a munkavállalók nem felelnek meg a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott mennyiségi kritériumoknak, mivel ténylegesen nem gyakorolnak lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára;
 - g) időszakosan felülvizsgálja a jóváhagyott politikát és szükség esetén módosítja azt.
86. Amennyiben az intézmény javadalmazási bizottságot hozott létre, annak a javadalmazásra vonatkozó döntések előkészítésével kapcsolatos felelősségi köreivel összhangban aktívan részt kell vennie az azonosítási folyamatban. Amennyiben az intézmény nem hozott létre javadalmazási bizottságot, a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület nem végrehajtó funkciót ellátó és – amennyiben lehetséges – független tagjainak kell a vonatkozó feladatokat végrehajtaniuk.
87. A független kockázatkezelési és független megfelelési funkciót, az üzleti támogató funkciókat (például jogi, humánerőforrás-funkciókat), valamint a vezető testület illetékes bizottságait (azaz a kockázatkezelési-, kockázatvállalási-, jelölő és vizsgálati bizottságokat) a meghatározott feladatokkal összhangban, valamint folyamatosan be kell vonni az azonosítási folyamatba. Így különösen, amennyiben kockázati bizottságot hoztak létre, azt be kell vonni az azonosítási folyamatba a javadalmazási bizottság feladatainak sérelme nélkül. Az intézménynek lehetővé kell tennie az azonosítási folyamatba bevont összes belső testület és funkció közötti megfelelő információcserét. Az azonosítási folyamatot és annak eredményét független belső felülvizsgálatnak kell alávetni.

5.3. Azonosítási folyamat egyedi és konszolidált szinten

88. A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott kritériumokat, valamint az intézmény által ezen felül meghatározott kiegészítő kritériumokat az intézménynek egyedi alapon, az adott intézmény adatainak felhasználásával és helyzetének figyelembevételével kell alkalmaznia. Ugyanezeket a kritériumokat a konszolidáló intézménynek konszolidált és szubkonszolidált alapon szükséges alkalmaznia a CRR 4. cikk (1) bekezdés 48. és 49. pontjában meghatározottak szerint, beleértve a prudenciális konszolidáció körébe tartozó

összes olyan leányvállalatot is, amelyek maguk nem tartoznak a Hpt., a Bszt. vagy a CRD IV hatálya alá. Az értékelést és beazonosítást az összevont alapú adatok alapján kell elvégezni, figyelembe véve az adott személynek az intézmény kockázati profiljára összevont alapon gyakorolt hatását. Ugyanez vonatkozik a szubkonszolidált szintre is.

89. A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 3. cikkében meghatározott 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, a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 3. cikk (1) bekezdésében meghatározott kritériummal („a munkavállaló az irányítási funkciót ellátó vezetőtestület tagja”) összefüggésben csak akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló tagja az EU szintű anyavállalat vezető testületének is.
90. A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikkében meghatározott mennyiségi kritériumok a teljes személyzetre konszolidált és szubkonszolidált alapon alkalmazandók, beleértve a prudenciális konszolidáció körébe tartozó összes leányvállalatot. Ennek megfelelően egy leányvállalat 500 000 EUR-t vagy azt meghaladó összeget kereső munkavállalója azonosított munkavállalónak számít, kivéve, ha a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (2)-(5) bekezdése szerint mentességben részesülne.
91. A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikkében meghatározott mennyiségi kritériumok egyedi szinten történő alkalmazásakor az intézménynek meg kell határoznia a mennyiségi 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. A konszolidáló intézmény feladata

92. Az MNB elvárja, hogy a konszolidáló intézmény 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 feladata

93. A konszolidáló intézmény leányvállalatának javadalmazási politikája részeként kell végrehajtania a konszolidáló anyavállalat által kibocsátott csoport szintű 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 Hpt., a Bszt. vagy a CRD hatálya alá – bocsásson a konszolidáló intézmény rendelkezésére minden olyan információt, amely szükséges azon munkavállalók konszolidált és szubkonszolidált alapon történő megfelelő azonosításához, akik jelentős hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára.

94. Annak a leányvállalatnak, amely maga nem tartozik a Hpt., a Bszt. vagy a CRD IV hatálya alá, nem kell az azonosítási folyamatot egyedi szinten végrehajtania. Az ilyen leányvállalat esetében az értékelést a konszolidáló intézmény végzi el a leányvállalat által biztosított információk alapján. A Hpt., a Bszt. vagy a CRD IV hatálya alá tartozó intézménynek a munkavállalók azonosítására irányuló önértékelésüket egyedi szinten kell végrehajítaniuk. A kisméretű és kevésbé összetett, az azonosítási folyamatba konszolidált alapon bevont intézmény az azonosítási folyamat egyedi szinten történő gyakorlati alkalmazását a konszolidáló intézményre ruházhatja.
95. A harmadik országban központi irodával rendelkező hitelintézet tagállami fióktelepének, valamint a harmadik országbeli anyavállalat leányvállalataként működő tagállami intézménynek végre kell hajtania az azonosítási folyamatot, és annak eredményeiről tájékoztatnia kell az anyavállalatát. A tagállami intézménynek szükséges bevonnia az értékelésébe a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatait, valamint a harmadik országbeli fióktelepeit is. A fióktelep esetében az azonosításra vonatkozó kritériumokat ugyanolyan módon kell a tagállamban található funkciókra, üzleti tevékenységekre, valamint munkavállalókra alkalmazni, mint az intézményre egyedi szinten.

6. Tőkehelyzet

96. A teljesítményjavadalmozásnak az intézmény javadalmozási politikája szerinti megállapítása, kifizetése és juttatása, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályokat, nem sértheti a stabil tőkehelyzet fenntartását.
97. Az MNB elvárja, hogy a tőkehelyzet stabilitásának értékelésekor az intézmény figyelembe vegye a teljes szavatoló tőkéjét, így különösen az elsődleges alapvető tőkét, a Hpt. 93. §-a, illetve a Bszt. 110/H. §-a szerinti kombinált pufferkövetelményt, a kifizetéseknek a Hpt. 94. §-ában meghatározott, a teljes személyzet teljesítményjavadalmozására alkalmazandó korlátozását, valamint a tőkemegfelelés belső értékelési eljárásának eredményét. A tőkefenntartási puffer kötelező tartására vonatkozóan a Hpt. 86. §-ában, illetve a Bszt. 110/A. §-ában meghatározott követelmények – beleértve a kifizetéseknek a Hpt. 94. §-ában, illetve a Bszt. 110/I. §-ában meghatározott korlátozását is – konszolidált és szubkonszolidált alapon is alkalmazandók. Az összes tőkekövetelmény meghatározása során a Hpt. 79. § (2) bekezdésének, illetve a Bszt. 105. § (2) bekezdésének megfelelően a felügyeleti felülvizsgálat keretében előírt többlet-tőkekövetelményt is figyelembe kell venni.
98. Elvárás, hogy az intézmény 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.
99. Az intézmény által megállapított teljes teljesítményjavadalmozás hosszú távon nem korlátozhatja az intézményt a 97. pont szerint értelmezett stabil tőkehelyzet fenntartásában vagy helyreállításában, és figyelembe kell vennie a tulajdonosok, betétesek, befektetők, valamint az egyéb érdekeltek érdekeit. A teljesítményjavadalmozás nem állapítható meg, vagy nem fizethető ki abban az esetben, ha az azt eredményezné, hogy az intézmény tőkehelyzete instabillá válik. A kifizetéseknek a Hpt. 94. §-ában, illetve a Bszt. 110/I. §-ában meghatározott jogszabályi korlátozásain felül az intézménynek ezeket a fenti szempontokat is figyelembe kell vennie a teljesítményjavadalmozás teljes adott évi keretösszegének, valamint az adott évben

kifizetett vagy juttatott teljesítményjavaldalmazás összegének meghatározása során.

100. Annak az intézménynek, amelyik nem rendelkezik a 97. pont szerinti stabil tőkehelyzettel, vagy amelynél a tőkehelyzet stabilitása veszélyben van, így különösen amennyiben fennáll annak veszélye, hogy a hitelintézet az elkövetkező tizenkét hónapban nem fog megfelelni a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban foglalt követelményeknek, az alábbi intézkedéseket kell megtenni a teljesítményjavaldalmazásra vonatkozóan:
- a) a bónuszeret csökkentése a Hpt. 94. §-ával, illetve a Bszt. 110/I. §-ával összhangban, beleértve annak akár nullára történő csökkentésének lehetőségét is;
 - b) a szükséges teljesítmény-kiigazítási intézkedések, így különösen a malus alkalmazása;
 - c) az intézmény adott évben – és esetlegesen az azt követő években – elért nettó nyereségének a tőkehelyzet megerősítésére történő felhasználása. Az intézmény 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.
101. Amennyiben a teljesítményjavaldalmazás megállapítása hátrányos hatással van a stabil tőkehelyzet fenntartására, az MNB a Hpt. 96. § (5) bekezdés b) pontjának, a 185. § (2) bekezdés c) pont cb) alpontjának és d) pontjának, illetve a Bszt. 110/L. § (5) bekezdés b) pontjának, a 164. § (1) bekezdés o) pont ob) alpontjának és v) pontjának 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 az intézményt, ha a teljesítményjavaldalmazás nincs összhangban a prudenciális követelményekkel.

IV. A javaldalmazás struktúrájára vonatkozó elvárások

7. Javaldalmazási kategóriák

102. Az MNB elvárja, hogy az intézmény minden típusú javaldalmazást besoroljon az alapjavaldalmazás vagy a teljesítményjavaldalmazás kategóriákba, egyéb kategória kialakítása nem lehetséges. Az intézménynek a javaldalmazási politikájában egyértelmű, objektív, előre meghatározott és átlátható kritériumokat kell meghatároznia az összes javaldalmazási összetevőnek az alapjavaldalmazás vagy a teljesítményjavaldalmazás kategóriába történő besorolására vonatkozóan.
103. Amennyiben egy összetevőt a jelen ajánlásban meghatározott kritériumok alapján nem lehet egyértelműen az alapjavaldalmazáshoz rendelni, azt teljesítményjavaldalmazásnak kell tekinteni.
104. 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) az intézmény által nem csökkenthetők, függeszthetők fel vagy szüntethetők meg;
 - g) nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint
 - h) nem függnék a teljesítménytől.
105. Azokat a javadalmazási elemeket lehet alapjavadalmazásnak tekinteni, amelyek az egész intézményre kiterjedő politika részei, és egyben megfelelnek a 104. 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 104. pontban foglalt feltételeknek.
106. Az alábbi javadalmazási összetevőket szintén alapjavadalmazásnak lehet tekinteni, amennyiben az ilyen jellegű kifizetéseket az intézmény 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 alapbér 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

107. Az intézmény által alkalmazott teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás különböző elemekből állhat, beleértve a kiegészítő vagy járulékos kifizetéseket vagy juttatásokat. Az intézménynek elemeznie kell a támogatásokat¹¹, és azokat az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriáihoz kell rendelnie. A hozzárendelést a 7. alcímben meghatározott kritériumok alapján kell elvégezni.
108. Az intézménynek a besorolás alapjául szolgáló kritériumoknak való megfelelést részletesen dokumentálnia kell, amennyiben egy támogatási formát az alapjavadalmazás kategóriájába köz

¹¹ Az EBH iránymutatásnak megfelelően a támogatások (allowances) olyan kifizetések, amelyeket az intézmény különböző jogcímenek (pl. funkcióhoz kötötten, költségtérítésként) az egyéb teljesítményjavadalmazási és alapjavadalmazási elemeken túlmenően alkalmaz

sorol be, és az adott támogatási forma megfelel az alábbiak közül valamelyik feltételnek:

- a) a támogatásokat kizárólag az azonosított munkavállalók részére fizetik ki;
- 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);
- c) a támogatások kifizetése olyan mutatókhoz kapcsolódik, amelyek felvetik annak a lehetőségét, hogy azok esetlegesen teljesítménymérőknek tekinthetők. Ebben az esetben az intézménynek – például a ténylegesen használt teljesítménymutatókkal való korreláció elemzésével – igazolnia kell, hogy ezek a mutatók nem kapcsolódnak az intézmény teljesítményéhez.

109. Amennyiben a támogatások a munkavállalók feladatán, funkcióján vagy szervezeti felelősségén alapulnak, a támogatás csak akkor sorolható be az alapjavadalmazás kategóriába, amennyiben az megfelel a 104. 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 168. 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 a 168. pont sérelme nélkül.

110. A támogatás nem lehet a CRR megsértését elősegítő eszköz vagy módszer.

8.2. Jövőbeli teljesítményen alapuló teljesítményjavadalmazás

111. 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) az intézménynek 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 az intézménynek 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 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 teljesítményjavaldalmazás teljes összegét arra a pénzügyi évre vonatkozóan kell figyelembe venni, amelyben a teljesítményjavaldalmazást, beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket megállapították. Ugyanez alkalmazandó akkor is, ha a korábbi teljesítményt többéves teljesítménymérési időszakban értékelték.

112. Amennyiben a teljesítményjavaldalmazásra vonatkozó előrettekintő javaldalmazási 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 teljesítményjavaldalmazás és az alapjavaldalmazás közötti arány kiszámításakor az összegek megállapítását megelőző pénzügyi évre vonatkozóan kell figyelembe venni. Amennyiben a javaldalmazás meghatározott számú eszköz megállapításával történik, a teljesítményjavaldalmazás és az alapjavaldalmazás közötti arány kiszámítása céljából ezeket az általános szabályoktól eltérően a teljesítményjavaldalmazásra vonatkozó előrettekintő javaldalmazási terv elfogadásakor meghatározott piaci ár vagy valós érték alapján kell értékelni, a 111. a)-c) pont alkalmazásával. Ettől eltekintve minden egyéb, a teljesítményjavaldalmazásra vonatkozó követelmény ugyanúgy alkalmazandó, például hogy a halasztási időszak a teljesítményjavaldalmazás megállapítását követően kezdődik.

8.3. Nyereségrészesedések

113. Az ABAK-irányelv 4. cikk (1) bekezdés d) pontjában meghatározott nyereségrészesedések¹² az ABAK-irányelv javaldalmazási rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak. Az ABAK-irányelv II. melléklet 2. bekezdése szerint a javaldalmazás fogalma kifejezetten magában foglalja a nyereségrészesedést¹³. Az Európai Értékpapír-piaci Hatóság az ABAK-irányelv szerinti helyes javaldalmazási politikákra vonatkozóan iránymutatásokat tett közzé¹⁴, amelyek szintén MNB ajánlásban kerülnek majd átültetésre. A jelen ajánlás, így különösen a 13. alcím szerint azonosított munkavállalók részére megállapított, a teljesítményjavaldalmazás és az alapjavaldalmazás közötti arány kiszámításának alkalmazásában a következők alkalmazandók:

- a) az alternatív befektetési alapok által az azonosított munkavállalók részére nyereségrészesedés formájában teljesített összes olyan kifizetést, amely nem a munkavállalók befektetéseinek arányos megtérülésén alapul, teljesítményjavaldalmazásnak kell tekinteni, és az értéküket a megállapításukkor kell meghatározni;
- b) az alternatív befektetési alapok által az azonosított munkavállalók részére

¹² Carried interests

¹³ „Az (1) bekezdésben meghatározott elveket alkalmazni kell az ABAK-ok által kifizetett bármilyen javaldalmazásra, az ABA által közvetlenül kifizetett bármilyen összegre, ideértve a nyereségrészesedést, és az ABA befektetési jegyeinek vagy részvényeinek bármilyen formában történő átadását, amennyiben abban az alkalmazottak azon kategóriája részesül, amely magában foglalja a felső vezetést, a kockázatvállalásért és ellenőrzésért felelős alkalmazottakat, valamint a teljes javaldalmazásuk mértéke miatt a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javaldalmazási kategóriába tartozókat, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a kockázati profiljukra vagy a kezelésükben lévő ABA kockázati profiljára.”

¹⁴ ESMA/2013/232, elérhető a következő címen:

https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/esma_2013_00060000_hu_cor.pdf.

A nyereségrészesedésnek az ABAK-irányelv szerinti kezelésével kapcsolatban lásd különösen az iránymutatások 10., 13., 16., valamint 159. bekezdését.

nyereségrészesedés formájában teljesített összes olyan kifizetést, amely a munkavállalóknak az alternatív befektetési alapba (a nyereségrészesedési eszközön keresztül) történő bármilyen befektetésének arányos megtérülését testesíti meg, ki kell hagyni a számításból.

114. Az ajánlás alkalmazásában a megszerzett részvények vagy azokkal egyenértékű tulajdonosi érdekeltségek után kifizetett olyan osztalékok, amelyeket a munkavállalók az intézmény részvényeseként vagy tulajdonosaiként kapnak, nem részei a javadalmazásnak. Az ilyen kifizetések azonban nem alkalmazhatók a teljesítményjavadalmazás kifizetési módjaként, mert az a jogszabályokban meghatározott javadalmazási követelmények kijátszásához vezetne.

8.4. Megtartási bónusz

115. Az intézménynek megtartási bónusz alkalmazása esetén képesnek kell lennie megfelelően igazolni, hogy érdekében áll az azonosított munkavállalók megtartása. A megtartási bónusz alkalmazása különösen átszervezés és leépítés esetén, vagy az irányításban bekövetkező változásokat követően lehet indokolt.

116. A megtartási bónusz nem a teljesítményen, hanem egyéb feltételeken alapul (azaz azon a körülményen, hogy a munkavállaló meghatározott ideig, vagy egy bizonyos esemény bekövetkeztéig az intézménynél marad), ezért előzetes kockázati kiigazítás nem szükséges.

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

118. Az intézménynek a megtartási időszakot konkrét időszakként, vagy egy olyan esemény meghatározásával kell megállapítania, amelynek bekövetkezésekor a megtartási feltételnek teljesülnie kell. A megtartási bónuszt a megtartási időszak lejártát, vagy a megtartási feltétel teljesülését követően lehet juttatni.

119. A teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor a megtartási bónuszt nem kell figyelembe venni.

8.5. Nem kötelező nyugdíjuttatás

120. A nem kötelező nyugdíjuttatás a teljesítményjavadalmazás egyik formája. Amennyiben az intézmény 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.

121. Az intézménynek biztosítania kell, hogy amennyiben egy munkavállaló elhagyja az intézményt vagy nyugdíjba vonul, akkor a nem kötelező nyugdíjuttatást az intézmény gazdasági helyzete, valamint a munkavállaló által vállalt, az intézményre hosszú távon hatással levő kockázatok figyelembe vételével fizessék ki.

122. A Hpt. 119. § (3) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 26. pontjával összhangban a nem kötelező nyugdíjuttatás teljes összegét a Hpt. 118. § (11) bekezdésében, illetve a Bszt. 4. melléklet 18. pontjában meghatározott eszközök formájában kell megállapítani, valamint:

a) ha egy azonosított munkavállaló nyugdíjazás előtt távozik az intézménytől, az intézménynek 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.

123. Az intézménynek meg kell bizonyosodnia arról, hogy a malus- és visszakövetelési szabályokat ugyanúgy alkalmazza a nem kötelező nyugdíjjuttatásra, mint a teljesítményjavadalmazás egyéb elemeire.

9. Kivételes javadalmazási összetevők

9.1. Garantált teljesítményjavadalmazás

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

125. Új munkavállaló felvétele esetén a Hpt. 118. § (8) bekezdésének, illetve a Bszt. 4. melléklet 15. pontjának megfelelően az intézmény nem garantálhat teljesítményjavadalmazást a foglalkoztatás első événél hosszabb időszakra. A garantált teljesítményjavadalmazásnak kivételes jellegűnek kell lennie, és csak akkor kerülhet rá sor, ha az intézmény valamennyi, a szavatoló tőkéhez kötött prudenciális követelménynek megfelel.

126. Az intézmény ugyanannak a munkavállalónak csak egy alkalommal állapíthat meg garantált teljesítményjavadalmazást. Ezt az elvárást konszolidált és szubkonszolidált szinten is alkalmazni kell, és nem csak arra a helyzetre vonatkozik, amikor a munkavállaló új szerződést köt ugyanazzal az intézménnyel, hanem az intézménnyel azonos konszolidációs körbe tartozó más intézménnyel kötött szerződéseit is figyelembe kell venni.

127. Amennyiben a garantált teljesítményjavadalmazást új munkavállaló felvétele esetén az első teljesítmény-időszak kezdete előtt állapítják meg, az intézmény a garantált teljesítményjavadalmazás összegét nem veheti figyelembe az első teljesítmény-időszakra vonatkozóan a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor.

128. A garantált teljesítményjavadalmazás jellegéből adódóan az intézmény nem köteles alkalmazni a malus- és visszakövetelési szabályokra vonatkozó követelményeket. Az intézmény a teljes összeget készpénzben, nem halasztva fizetheti ki.

9.2. Kompenzáció vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás

129. A korábbi munkaszerződésből történő kivásárlással kapcsolatos kompenzációt a garantált teljesítményjavadalmazásra a 124-128. pontban meghatározott feltételekkel kell megállapítani.

130. A javadalmazást kompenzáció formájában vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás céljából megállapított javadalmazásnak kell tekinteni, ha a munkavállaló halasztott teljesítményjavadalmazását a szerződés megszűnése miatt a korábbi munkaadó csökkentette vagy visszavonta. A kivásárlási bónuszokra vonatkozóan csak akkor kell alkalmazni a halasztási és eszközben való kifizetési szabályokat, amennyiben a munkavállaló korábbi munkaszerződése is tartalmazott halasztási és eszközben való kifizetési elemeket

9.3 Végkielégítés

131. Az MNB szükségesnek tartja, hogy az intézmény javadalmazási 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.
132. Az intézménynek belső eljárási keretrendszerrel kell dolgoznia és alkalmaznia a végkielégítés megállapításának és jóváhagyásának folyamatára, beleértve a felelősségi körök és döntéshozatali hatáskörök egyértelmű meghatározását, valamint a kontroll funkciók eljárásba történő bevonását.
133. A végkielégítés célja nem lehet a munkavállaló aránytalan jutalmazása, hanem megfelelő kompenzációt kell biztosítani a munkavállaló részére a szerződés munkáltató általi felmondása vagy megszüntetése eseteire, összhangban az Mt. 77. §-ával. A Hpt. 119. § (1) bekezdésének, illetve 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.
134. A végkielégítés nem teljesíthető abban az esetben, ha nyilvánvaló a teljesítmény elmaradása, amely megalapozza a szerződés azonnali felmondását.
135. 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.
136. A végkielégítés magában foglalhatja a munkahely elvesztése után járó kompenzációt, és annak kifizetéséhez olyan megkötés is kapcsolódhat, amely alapján 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) az intézmény megszünteti a munkavállaló szerződését az intézmény fizetéképtelenné válása, súlyos válsághelyzetbe kerülése, csődje vagy felszámolása miatt;
 - b) az intézmény azért mondja fel a munkaviszonyra vonatkozó szerződést, mert meg kívánja szüntetni vagy csökkenteni akarja azt a tevékenységet, amelynek végzésében a munkavállaló aktívan részt vett, vagy ha más intézmény vásárolja meg az intézménytől az adott üzleti területet, anélkül, hogy át kívánná venni az addig az intézmény által foglalkoztatott munkavállalókat;
 - c) a lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére az intézmény és a munkavállaló egyezséget köt a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében.
137. Amennyiben az intézmény végkielégítést állapít meg, 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.
138. A teljesítendő végkielégítés összegének meghatározásakor az intézménynek figyelembe kell vennie az adott idő során elért teljesítményt, és fel kell tárnia, ha esetleg teljesítmény elmaradás, hiba vagy az intézmény súlyos válsághelyzete merül fel. Az MNB felhívja a figyelmet, hogy a feltárt hiányosságok között különbséget szükséges tenni a tekintetben, hogy az az intézmény

vagy az azonosított munkavállalók terhére eső hiányosság volt:

- a) az intézmény súlyos válsághelyzetbe kerülése esetén a munkavállalókat megillető végkielégítés teljes összegének meghatározása során figyelembe kell venni az intézmény 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.

139. Az intézmény fizetéképtelenné válása vagy súlyos válsághelyzetbe kerülése többek között az alábbi esetekben állapítható meg:

- a) amennyiben az intézményt kormányzati beavatkozással segítik, vagy korai beavatkozási vagy szanalási intézkedések alá vonják a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló 2014. évi XXXVII. törvény előírásaival összhangban;
- b) amennyiben az MNB az intézmény tevékenységi engedélyét a Hpt. 33. §-ában, illetve a Bszt. 31. § (1) bekezdés c), h) vagy i) pontjában meghatározott feltétel fennállása miatt visszavonta;
- c) amennyiben jelentős veszteségek azt a helyzetet eredményezik, hogy az intézmény már nem rendelkezik stabil tőkehelyzettel, és ezt követően egyes üzleti területeket eladnak vagy az üzleti tevékenységet csökkentik.

140. Az azonosított munkavállalók kötelezettségszegéseit és hibáit esetileg kell értékelni, 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 az intézmény számára az intézmény javadalmazási politikájában meghatározottak szerint;
- c) amennyiben az azonosított munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlanságból a belső szabályokkal, értékekkel vagy eljárásokkal ellentétes magatartást tanúsít.

141. A végkielégítést teljesítményjavadalmazásnak kell tekinteni. 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;
- b) a javadalmazási politikában, kollektív szerződésben vagy üzemi tanácsi megállapodásban előre rögzített szabály alapján kiszámított végkielégítés;
- c) a munkahely elvesztéséhez kapcsolódó olyan megállapodás alapján kifizetett összegek, amely szerint a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél („gardening leave”). Ilyen megállapodás esetén az így kifizetett összeget az arány megállapítása során nem kell figyelembe venni azon

összeg erejéig, amit az intézmény alapjavadalmazásként a munkavállalónak a munkavállalási korlátozás idejére fizetett volna abban az esetben, ha a munkavállaló alkalmazásban maradt volna;

d) a 136. pontban felsorolt, a jelen pont a) és b) alpontjában meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielégítés, amennyiben az intézmény képes megfelelően alátámasztani a végkielégítés összegének indokoltságát és megfelelőségét.

142. A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor az alábbi végkielégítési összegeket kell teljesítményjavadalmazásként figyelembe venni az utolsó teljesítmény-időszakra vonatkozó arány kiszámításához:

a) a 141. pont c) alpontjának értelmében kifizetett, a munkavállalási korlátozás idejére becsült alapjavadalmazás feletti összegek;

b) a 141. pontban fel nem sorolt bármely egyéb végkielégítés.

10. Tilalmak

10.1. Egyéni fedezet

143. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási politika a Hpt. 118. § (13) és (14) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 19. és 21. pontjával 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.

144. Az intézménynek – például a pénzügyi eszközökkel történő kereskedésre, valamint a nyilvánosságra hozatali követelményekre vonatkozó belső eljárási szabályok révén – mindent el kell követnie annak érdekében, hogy az azonosított munkavállalók ne tudják fedezeti ügyletek vagy egyes biztosítási típusok alkalmazásával átruházni a teljesítményjavadalmazás negatív következményeit egy másik félre.

145. 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 az intézménnyel, továbbá az alábbi feltételek bármelyike teljesül:

a) a szerződés a harmadik fél vagy az intézmény 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.

146. 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.

147. A javadalmazási szabályokban rögzített kockázati kiigazítási hatásokat veszélyeztető egyéni fedezeti stratégiák vagy biztosítások alkalmazását tiltó követelmény a halasztott és visszatartott

teljesítményjavalmazásra is alkalmazandó.

148. Az intézménynek hatékony intézkedéseket kell tennie annak biztosítása érdekében, hogy az azonosított munkavállalók megfeleljenek a jelen alcím követelményeinek. Az ilyen intézkedéseknek 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. Az intézmény belső kontroll funkciót ellátó szervezeti egységének legalább szűrőpróbaszerű vizsgálatokat kell végeznie a nyilatkozatnak történő megfeleléssel kapcsolatban az azonosított munkavállalók intézménynél vezetett pénz- és értékpapírszámlái vonatkozásában. Az intézménynek kötelezővé kell tennie, hogy az azonosított munkavállaló a más intézménynél meglévő bármilyen további pénz- és értékpapírszámláját is bejelentse az intézménynek.

10.2. Megkerülés

149. Az intézmény a teljesítményjavalmazást nem fizetheti ki olyan eszközökkel vagy módszerekkel, amelyek célja az azonosított munkavállalókra vonatkozó javalmazási követelmények vagy – amennyiben az ilyen követelményeket az összes munkavállalóra alkalmazzák – az összes munkavállalóra vonatkozó követelmények megsértése, vagy amelyek végső soron az ilyen követelmények megsértéséhez vezetnek. Ide tartoznak különösen az intézmény és olyan harmadik félnek minősülő szervezetek közötti megállapodások, amely szervezetekben az intézmény munkavállalóinak pénzügyi vagy személyes érdekeltsége van.
150. A javalmazási követelmények megkerülésének az minősül, ha az intézmény formálisan megfelel ugyan a jogszabályban rögzített egyes javalmazási követelményeknek vagy az ajánlásban foglalt elvárásoknak, a gyakorlatban azonban a követelmények vagy elvárások céljainak nem felel meg.
151. A kijátszás többek között az alábbi körülmények esetében fordul elő:
- a) amennyiben az intézmény egy adott javalmazási formát a jogszabály vagy az ajánlás szövegezésével összhangban alapjavalmazásnak minősít, holott annak célkitűzései alapján azt teljesítményjavalmazásként kellene kezelni;
 - b) amennyiben az intézmény a garantált teljesítményjavalmazástól eltérő teljesítményjavalmazást állapít meg vagy juttat, a gyakorlatban azonban
 - ba) a 13-15. alcímmel összhangban nem mutatható ki a munkavállaló, az üzleti egység vagy az intézmény pozitív teljesítménye;
 - bb) az intézmény nem végzett tényleges kockázati kiigazítást (azaz előzetes vagy utólagos kockázati kiigazítást); vagy
 - bc) a teljesítményjavalmazás az intézmény pénzügyi helyzete alapján nem fenntartható;
 - c) amennyiben a munkavállalók az intézménytől vagy a konszolidáció körébe tartozó egyéb szervezettől olyan kifizetésekben részesülnek, amelyek nem tartoznak a javalmazás fogalmába, de olyan fizetési eszköznek vagy módszernek minősülnek, amely ösztönzi a kockázatvállalást, vagy amelyek az intézmény eszközeiben történő befektetések aránytalan megtérülését biztosítják, továbbá amelyek feltételei lényegesen különböznek az ilyen eszközökbe lehetségesen befektető más befektetőkre vonatkozó követelményektől;
 - d) amennyiben a munkavállalók az intézménytől vagy a konszolidáció körébe tartozó szervezettől olyan kifizetésekben részesülnek, amelyek nem tartoznak a javalmazás

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 munkavállalók részére a javadalmazást olyan eszközök formájában állapítják 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 javadalmazást idő előtti nyugdíjazáskor megállapított kifizetésként határozzák meg, és nem veszik 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.

152. Az intézménynek rendszeresen ellenőriznie kell 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.
153. Az intézmény nem nyújthat kártérítést a teljesítményjavadalmazás esetleges csökkentése vagy átszervezése 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.
154. Az intézmény nem alakíthat ki olyan csoport szerkezetet, nem hozhat létre olyan offshore jogalanyokat, illetve nem köthet olyan szerződéseket az intézmény nevében eljáró személyekkel, amelyek célja az azonosítási folyamat eredményének manipulálása, valamint a munkavállalókra vonatkozó javadalmazási követelmények kijátszása.
155. Abban az esetben, ha az intézmény 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 javadalmazási követelmények megkerülését célozta.
156. Amennyiben a javadalmazás a 7. alcím szerinti alapjavadalmazásnak minősülne, de azt az intézmény eszközök formájában fizeti ki, 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 az intézmény teljesítményének növelésében teszi érdekeltté. Az intézmény 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

157. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai javadalmazásának összhangban kell lennie a tagok hatásköreivel, feladataival, szakértelmével és felelősségi köreivel.
158. Általános elvárás, hogy az intézmény a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok részére kizárólag alapjavadalmazást állapítson meg. Ettől az elvárástól csak kivételes esetben, a 159. és 160. pont szerinti esetben lehet eltérni. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok esetében az intézmény teljesítményén alapuló, ösztönzésalapú mechanizmusokat ki kell zárni. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok költségeinek megtérítését, valamint a munkaóra- vagy munkanapalapú fix összeg kifizetését alapjavadalmazásnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a térítés alapjául szolgáló időszakot nem határozták meg előre.
159. Amennyiben a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok részére kivételes esetekben teljesítményjavadalmazást állapítanak meg, a teljesítményjavadalmazást és annak előzetes és utólagos kockázati kiigazítását szigorúan a tagok részére kiosztott felügyeleti, monitorozási és kontroll feladatokhoz kell igazítani, figyelembe véve az egyén hatásköreit és felelősségi köreit, továbbá a funkcióihoz kötődő célkitűzések elérését.
160. Amennyiben a teljesítményjavadalmazást eszközök formájában állapítják meg, megfelelő intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy megőrizzék a vezető testület fent említett tagjainak döntéshozói függetlenségét, beleértve visszatartási időszakoknak a megbízatás végéig történő meghatározását.

12. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók javadalmazása

161. Az MNB elvárja, hogy a belső kontroll funkciók függetlenek legyenek, és az intézmény 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.
162. A belső kontroll funkciókat ellátó munkavállalók javadalmazásának biztosítania kell az intézmény számára, hogy az ilyen funkciók ellátására megfelelő szakképzettséggel és tapasztalattal rendelkező személyzetet alkalmazzon. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók javadalmazásának túlnyomó részének fixnek kell lennie annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét.

163. A kontrollfunkciók, azaz a kockázatkezelési, megfelelési és belső ellenőrzési funkciót ellátó munkavállalók teljesítményjavalmazásának meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik a munkavállalók objektivitását és függetlenségét.

VI. Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javalmazási politika, az azonosított munkavállalók teljesítményjavalmazásának megállapítása és kifizetése

13. Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javalmazási politika

164. Az intézménynek a javalmazási politikájában az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira eltérő javalmazási és kockázati kiigazítási mechanizmusokat kell rögzítenie annak érdekében, hogy az azonosított munkavállalók javalmazása összhangban legyen az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatással.
165. Amennyiben az intézmény az alapjavalmazást nem teljes mértékben készpénzben fizeti ki, az MNB elvárja, hogy a döntés alaposan indokolt legyen, és ezt az eljárást a javalmazási politikában is rögzítse.
166. Amennyiben egy részvénytársasági formában működő intézmény, így különösen egy szabályozott piacon jegyzett intézmény tulajdonosi részesedési követelményt¹⁵ alkalmaz az azonosított munkavállalók egyes kategóriáira annak érdekében, hogy a munkavállalók ösztönzését hosszú távon jobban összehangolja az intézmény kockázati profiljával, az összeget egyértelműen dokumentálni kell az intézmény politikáiban.

13.1 A teljesítményjavalmazás rugalmassága

167. Az intézménynek az azonosított munkavállalók számára nyújtott teljesítményjavalmazással kapcsolatban rugalmas politikával szükséges rendelkeznie. A rugalmasság abban kell megnyilvánuljon, hogy a korábban megállapított teljesítményjavalmazás ténylegesen kifizetett vagy átadott összegének megfelelően igazodnia kell a munkavállaló, az üzleti egység, valamint az intézmény teljesítményében bekövetkezett változásokhoz. Az intézménynek meg kell határoznia, hogy a teljesítményjavalmazás milyen módon igazodjon a teljesítmény változásához, valamint a teljesítményszintekhez. Elvárás, hogy az intézmény rendelkezzen olyan eljárással, amely eredményeképpen a ténylegesen kifizetett teljesítményjavalmazás teljesítményhez való igazítása során a teljesítményjavalmazás akár nullára is csökkenthető. Az etikátlan vagy szabályszegő magatartás minden esetben a munkavállaló teljesítményjavalmazásának jelentős csökkentését kell eredményezze.
168. Az azonosított munkavállalók alapjavalmazásának tükröznie kell a munkavállalók szakmai tapasztalatát, valamint szervezeti felelősségi szintjét, figyelembe véve a végzettséget, a szolgálati idő mértékét, a szakértelem és a képességek szintjét, az egyéb meghatározó tényezőket (például a társadalmi, gazdasági, kulturális vagy egyéb releváns tényezőket), továbbá

¹⁵ A tulajdonosi részesedési követelmény esetében a munkavállalóknak bizonyos számú részvénnyel vagy részvények összegével kell rendelkezniük, amíg az adott pozíciót betöltik, vagy azzal egyenlő vagy magasabb besorolású pozíciót töltenek be.

a munkatapasztalatot, a releváns üzleti tevékenységet és az adott földrajzi területre jellemző javadalmazás szintjét.

169. 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 ösztönözheti¹⁶, amennyiben az ilyen rövidtávú kockázatvállalás nélkül az intézmény vagy a munkavállalók teljesítménye nem tenné lehetővé a teljesítményjavadalmazáshoz való hozzájutást.
170. Az alapjavadalmazás esetlegesen eszközök formájában történő kifizetése nem akadályozhatja az intézményt a teljesítményjavadalmazás rugalmas alkalmazásában.

13.2. A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány

171. A javadalmazási politikájában az intézménynek előre meg kell határoznia az azonosított munkavállalóknak nyújtott javadalmazás kapcsán a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti maximális arányt, a Hpt. 118. § (1) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 7. pontjával összhangban. Az arány megállapítása során figyelembe kell venni a munkavállalók különböző kategóriáinak az intézmény üzleti tevékenységére, kockázataira, valamint a kockázati profiljára gyakorolt hatást. Az intézmény az egyes országokra, üzleti egységekre, vállalati és belső kontroll-funkciókra, valamint az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozóan különböző arányokat határozhat meg. A megállapított arány a következő teljesítménymérési-időszakra maximálisan megállapítható teljesítményjavadalmazás valamint a következő teljesítménymérési-időszakban teljesítendő alapjavadalmazás közötti arányt jelenti.
172. A maximális arány kiszámításához az adott teljesítményévre maximálisan megállapítható teljesítményjavadalmazás összegét kell elosztani az ugyanarra a teljesítményévre 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. Az intézmény a számítás során figyelmen kívül hagyhatja az alapjavadalmazás egyes összetevőit, amennyiben azok nem jelentősek, például amennyiben kis értékű, nem pénzbeli juttatásokat ad.
173. A javadalmazási politika csak kivételes és kellően indokolt esetekben rendelkezhet arról, hogy a munkavállalók bizonyos kategóriájába tartozó egyes azonosított munkavállalók számára az ugyanabba a munkavállalói kategóriába tartozó más munkavállalókhöz képest eltérő arányt állapítsanak meg.
174. 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. A teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazási összetevő közötti arányt a lehetséges utólagos jövőbeli kockázati kiigazításoktól vagy az eszközök árának ingadozásától függetlenül kell megállapítani.
175. A tényleges arány kiszámításához az előző teljesítményévből kifizetett vagy átadott összes

¹⁶ Beleértve például a termékek visszaélésszerű értékesítését

teljesítményjavalmazás összegét – beleértve a többéves teljesítménymérési időszakokra megállapított összegeket is – kell elosztani az ugyanabban a teljesítményévben kifizetett alapjavalmazás összegével. A többéves teljesítménymérési időszakok esetében az adott teljesítményévre jutó összeget az intézmény úgy is kiszámíthatja, hogy a teljesítménymérési-időszak minden egyes évében a teljesítménymérési-időszak végén megállapítható teljesítményjavalmazás maximális összegét elosztja a teljesítménymérési-időszak éveinek számával.

176. A teljesítményjavalmazás és az alapjavalmazás közötti tényleges arány az elért teljesítménnyel növekedhet, és magában foglalhatja olyan összegek mértékét, amelyeket kizárólag „célkitűzésen felüli” vagy „kivételes” teljesítménnyel lehet elérni. A tényleges arány azonban ezekben az esetekben sem haladhatja meg a jogszabályokban, valamint az intézmény javalmazási politikájában meghatározott maximális arányt.
177. A maximális és a tényleges arány kiszámításakor a Magyarországon bejegyzett intézmény a teljesítményjavalmazás összegének számítása során diszkontrátát alkalmazhat a vonatkozó MNB rendeletben¹⁷ foglalt szabályoknak megfelelően. Ugyanezt az eljárást lehet alkalmazni a Magyarországon bejegyzett intézmény leányvállalataként működő harmadik országbeli intézmény azonosított munkavállalóinak vonatkozásában is.

14. Teljesítmény mérési és kockázati kiigazítási folyamat

178. 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 teljesítményjavalmazást a kockázati kiigazítási folyamat minden szakaszában a vállalt aktuális és jövőbeli kockázatokhoz kell igazítani. Az intézménynek biztosítania kell, hogy a kockázatvállalást ösztönző eszközöket kiegyensúlyozzák a kockázat fedezést és csökkentést ösztönző eszközök.
179. Az MNB elvárja, hogy az intézmény egy többéves keretrendszerben összehangolja a kockázat- és teljesítménymérés időhorizontját, valamint az intézmény üzleti ciklusát. Az intézménynek megfelelő hosszúságú teljesítménymérési időszakot és kifizetési időszakot kell meghatároznia, különbséget téve az azonnal kifizetendő javalmazások, valamint a halasztási és visszatartási időszakokat követően kifizetendő javalmazás 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.
180. 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 az intézmény 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 intézmények) teljesítményével történő összehasonlítás céljából kell meghatározni. A mennyiségi és minőségi kritériumoknak,

¹⁷ a teljesítményjavalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról szóló 39/2014. (X. 9.) MNB rendelet

valamint az alkalmazott folyamatoknak átláthatónak és a lehető legnagyobb mértékben előre rögzítettnek kell lenniük. A mennyiségi és minőségi kritériumok részben szubjektív elemeket is tartalmazhatnak.

181. Szubjektív megítélési szempontok alkalmazása esetén az intézménynek megfelelő átláthatóságot és objektivitást kell biztosítaniuk 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.
182. Az intézménynek a kiigazítási folyamatot – beleértve adott esetben a szubjektív mérlegelés körébe tartozó elemeket is – átláthatóvá kell tennie az azonosított munkavállalók számára.
183. Az intézménynek 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 kockázatomérési folyamat

184. Az azonosított munkavállalók teljesítményjavadalmazását hozzá kell igazítani a kockázatokhoz valamint az intézmény, az üzleti egység, valamint az egyén teljesítményéhez. A javadalmazási politikában vagy egyéb belső szabályzatban előre meg kell határozni, hogy a teljesítmény kritériumok egyes szintjei (intézmény, 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

185. Az intézménynek meg kell határoznia az intézmény, az üzleti egységek, valamint a munkavállalók célkitűzéseit. Ezeket a célkitűzéseket az intézmény üzleti tevékenységéből és stratégiájából, vállalati értékeiből, kockázatvállalási hajlandóságából, valamint hosszú távú érdekeiből kell levezetni, továbbá figyelembe kell venni az intézmény tőkéjének és likviditásának a költségeit. Az intézménynek értékelnie kell az üzleti egységeinek és azonosított munkavállalóinak a teljesítménymérési időszakban a célkitűzéseikhez viszonyítottan elért eredményeit.

186. Az MNB elvárása, hogy az intézmény a kockázatértékelés során figyelembe vegye az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatot, a mérlegen belüli és kívüli kockázatokat egyaránt, különbséget téve az intézmény, az üzleti egységek, valamint az egyének szempontjából releváns kockázatok között. Míg az intézmény egészének szintjén a kockázatok széles köre jelentkezik, de az egyes azonosított munkavállalók vagy üzleti egységek szintjén előfordulhat, hogy csak egyes kockázati típusok lényegesek.
187. Az intézménynek olyan esetben is alkalmaznia szükséges a kockázati kiigazításokat, amikor a kockázati kitérttség nehezen számszerűsíthető, például a hírnév- vagy működési kockázat esetében. Ilyen esetekben a kockázatelemzés megfelelő közvetett adatokon, többek között kockázati mutatókon, tőkekövetelményeken vagy forgatókönyv-elemzésen alapulhat.
188. Az intézmény és az üzleti egységek szintjén megjelenő összes lényeges kockázat konzervatív figyelembe vétele céljából az intézménynek a belső kockázatmérési célokra, például a tőke megfelelés belső értékelési folyamatában (ICAAP), valamint az intézmény egyedi likviditás-megfelelés belső értékelési folyamatában (ILAAP) is használt kockázatmérési módszereket kell alkalmaznia. Az intézménynek figyelembe kell vennie a várható és a nem várható veszteségeket is, valamint a lehetséges stresszhelyzeteket. Ha egy intézmény például a fejlett mérési módszert (Advanced Measurement Approach, AMA) használja a működési kockázataira vonatkozó tőkekövetelmények kiszámításához, akkor ez a módszer már tartalmazza a forgatókönyv elemzés keretében a stressz helyzetekben bekövetkező lehetséges veszteség becslését. Az intézmény hitelkockázati és piaci kockázati vagy gazdasági tőkekövetelmény számítási modelljei is magukban foglalják a stresszhelyzetek elemzését.
189. Az intézménynek képesnek kell lennie 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 az intézmény javadalmazási politikájának az arányosság elvének figyelembe vételével kell tükröznie. Az összetettebb ICAAP-módszereket alkalmazó intézmény összetettebb teljesítményjavadalmazási politikát kell, hogy kialakítson, beleértve a komplex kockázat érzékeny kiigazítási technikák alkalmazását is.

14.1.2. Kockázat érzékeny teljesítménykritériumok

190. Az intézménynek az egyénekre, az üzleti egységekre, valamint az intézmény 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.
191. Az intézménynek olyan módon kell meghatároznia a mennyiségi és minőségi, valamint az abszolút és relatív kritériumok figyelembe vételének súlyait, hogy az megfelelően tükrözze a munkavállaló tényleges teljesítményét.
192. 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 teljesítményjavadalmazás megállapításának folyamata megfelelő hatást gyakoroljon a munkavállaló tevékenységére.
193. A teljesítménykritériumoknak tartalmazniuk kell olyan célkitűzéseket, amelyekre az azonosított

munkavállalónak közvetlen ráhatása van¹⁸. A teljesítmény értékelésekor a ténylegesen realizált eredményeket és teljesítményeket kell mérni.

194. A mennyiségi kritériumoknak olyan időszakot kell lefedniük, amely elég hosszú ahhoz, hogy megfelelően rögzítsék az azonosított munkavállalók, az üzleti egységek, valamint az intézmény által vállalt kockázatokat, továbbá magukban kell foglalniuk a kockázati kiigazítást és a gazdasági hatékonysági mérőszámokat¹⁹.
195. Az intézménynek további kockázati kiigazítást kell alkalmaznia 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.
196. Az intézmény 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) az intézmény, 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

197. 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.
198. A teljesítmény és a kockázatok értékelésére használt kritériumoknak túlnyomórészt a belső kontroll funkciók célkitűzésein kell alapulniuk. Az MNB elvárja, hogy a belső kontroll funkciót ellátó munkavállalóknak nyújtott teljesítményjavadalmazás túlnyomórészt az ellenőrzési célkitűzéseken alapuljon, például az alapvető tőke megfelelési mutatón, a nem teljesítő hitelek arányán, a nem teljesítő hitelek visszafizetési arányán, vagy az auditálás során tett megállapításokon. A teljesítményjavadalmazás részben az egész intézmény teljesítményén is alapulhat. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállaló javadalmazása során az intézménynek a belső kontroll funkciót ellátók által ellenőrzött üzleti egységhez képest alapvetően alacsonyabb

¹⁸ Egy hitelügyintéző esetében az egyéni szintű teljesítménykritérium lehet például az adott személy által nyújtott vagy kezelt hitelek minősége, míg egy üzleti egység vezetője esetében jelentheti az érintett egység vezetői csapatának teljesítményét.

¹⁹ A teljesítménykritériumokra példa a kockázattal kiigazított tőke megtérülés (RAROC), a kockázattal kiigazított tőkén elért megtérülés (RORAC), a gazdasági nyereség (EVA, Economic Value Added), a belső gazdasági kockázati tőke, a nettó gazdasági hozzájárulás, a kockázattal kiigazított finanszírozási költség, a tőke megfelelés belső értékelési eljárásából származó kockázati számadatok, illetve a funkciók (például a vállalati, többek között a jogi és humán erőforrás-funkciók) költségvetésével vagy működési kockázatával összefüggő pénzügyi számadatok, vagy a számviteli érték helyesbítések.

arányt kell megállapítani teljesítményjavaldalmazás és az alapjavaldalmazás között.

199. Amennyiben a kockázatkezelési funkciót ellátó szervezeti egység vezetője (kockázatkezelési vezető) is a vezető testület tagja, a 197. és 198. pontban meghatározott elveket a kockázatkezelési vezető javaldalmazására is alkalmazni kell.

14.2. A megállapítási folyamat

200. Az MNB elvárja, hogy az intézmény bónuszkeretet állapítson meg. A bónuszkeret vagy az egyedi teljesítményjavaldalmazás meghatározásakor az intézménynek mérlegelnie kell a tevékenységeivel összefüggő összes aktuális kockázatot, a várható és nem várható veszteségeket, és a lehetséges stressz helyzeteket.
201. A teljesítményjavaldalmazás tényleges mértékét a teljesítménymérési időszak végét követően kell megállapítani. A teljesítménymérési időszaknak legalább egy évnek kell lennie. Amennyiben az intézmény egy évnél hosszabb időszakot határoz meg, a különböző teljesítménymérési időszakok átfedésbe kerülhetnek, például ha minden évben egy új többéves időszak kezdődik.
202. A teljesítménymérési időszak leteltét követően az intézmény a teljesítmény kritériumok és a kockázati kiigazítások alapján meghatározza az egyes azonosított munkavállalók tényleges teljesítményjavaldalmazását. Ezen folyamat során az intézmény a javaldalmazást a lehetséges kedvezőtlen jövőbeli fejleményekhez igazítja („előzetes kockázati kiigazítás”).

14.2.1. Bónuszkeretek meghatározása

203. Az intézménynek egy vagy több bónuszkeretet szükséges megállapítani arra az időszakra, amire a teljesítményjavaldalmazást kifizeti, és az egész intézményre vonatkozó teljes bónuszkeretet az így meghatározott rész bónuszkeretek összegeként számítják ki.
204. A bónuszkeret meghatározásakor az intézménynek figyelembe kell vennie az azonosított munkavállalók kategóriáira alkalmazandó teljes javaldalmazás teljesítményjavaldalmazás és alapjavaldalmazás közötti arányát, az egész intézményre vonatkozóan meghatározott teljesítmény- és kockázati kritériumokat, az intézmény ellenőrzési célkitűzéseit, valamint az intézmény 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 az intézménynek prudens számviteli és értékelési módszereket kell alkalmaznia.
205. A bónuszkeret összegét alapvetően a hosszú távú eredményes működés szempontjait szem előtt tartva kell meghatározni, és annak nem lehet kizárólagos célja, hogy az intézmény ezzel megfeleljen a munkavállalók részéről felmerülő javaldalmazási igényeknek.
206. A teljes bónuszkeret meghatározása során az intézménynek megfelelő eljárásokkal és kontroll mechanizmusokkal kell rendelkeznie.
207. Amennyiben az intézmény a bónuszkeret meghatározására felülről lefelé haladó megközelítést alkalmaz, a bónuszkeret összegét először az intézmény szintjén kell meghatározni, 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.

208. Amennyiben az intézmény a bónuszkeret meghatározására az alulról-felfelé irányuló megközelítést alkalmazza, a teljesítményjavaldalmazás megállapításának folyamata az egyes munkavállalók szintjéről indul. A munkavállalók értékelésének alapjául szolgáló teljesítmény kritériumoktól függően a bónuszkeretet az egyes munkavállalókra vonatkozóan kell meghatározni; az adott üzleti egység, valamint az intézmény teljes bónuszkerete megfelel az alárendelt szintekre allokált lehetséges összeggel. Az intézménynek biztosítania kell, hogy az intézmény egész teljesítményét a bónuszkeret teljes összegének megállapítása során megfelelően figyelembe vegyék.
209. A bónuszkeret üzleti egység vagy azonosított munkavállalók szintjére történő felosztásának előre meghatározott számítási eljárásokon és azokat kiegészítő egyedi mérlegeléseken kell alapulnia. A különböző megközelítések kombinálása céljából az intézmény pontozásos teljesítménymérő rendszereket vagy egyéb megfelelő módszereket használhat.
210. Az MNB elvárja, hogy a bónuszkeret felosztási módszerének kiválasztásakor az intézmény 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 ugyanakkor 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.
211. Az intézmény 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.
212. 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.
213. Az intézménynek nyilvántartást kell vezetnie 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

214. A bónuszkeretet, valamint az előzetesen megállapított teljesítményjavaldalmazást az intézmény 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, 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.

215. A kockázati kiigazítási kritériumok elérhetőségétől függően az intézménynek meg kell határoznia, 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.
216. A kockázati kiigazítást kockázattal korrigált mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumok használatával kell megvalósítani.
217. Az intézmény által végrehajtott előzetes kockázati kiigazításoknak – amennyiben mennyiségi kritériumokon alapulnak – nagymértékben támaszkodniuk kell az intézmény által egyéb kockázatkezelési célra használt, már meglévő eljárásokra. Amennyiben a kockázatkezelési folyamaton belül az intézmény kockázati korrekciós eljárásokat alkalmaz, akkor azt a javadalmazási keretrendszer során is figyelembe kell venni. Az ilyen korrigált mennyiségi kritériumok többek között a következők lehetnek:
- a) gazdasági tőke, gazdasági nyereség, kockázattal súlyozott eszközök megtérülése, valamint a felosztott saját tőke megtérülése;
 - b) a tevékenységek kockázatainak fedezéséhez szükséges tőke költsége és mértéke, melynek során a tőke gazdasági egységekre és tevékenységekre való felosztása tükrözi az intézmény kockázati profilját, továbbá az intézmény összes saját tőkéje és annak költségei felosztásra kerülnek;
 - c) az üzleti tevékenység során vállalt likviditási kockázat költsége és mértéke;
 - d) közvetett likviditási költségek (azaz eltérő lejáratokból adódó likviditási költségek, függő kötelezettségekből származó likviditási költségek, valamint a likviditási kockázatnak való egyéb kitétségek).
218. Az intézmény és üzleti egységei jövedelmezősége mérésének a nettó jövedelmen kell alapulnia, amely magában foglalja a tevékenységhez kötődő összes közvetlen és közvetett költséget is. Az intézménynek a nettó jövedelem számításához figyelembe kell vennie a vállalati funkciók költségeit is, például az IT-költségeket, a csoport általános költségeit, valamint a megszünt üzleti tevékenységeket.
219. A bónuszkeret, valamint az azonosított munkavállalók javadalmazásának meghatározásakor az intézménynek minőségi alapú előzetes kockázati kiigazításokat is végre kell hajtania 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

220. A Hpt. 118. § (12) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 20. pontjával összhangban az intézmény 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. 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

221. Az intézménynek olyan halasztási rendszert kell alkalmaznia, amelyben a munkavállalók javadalmazása összhangban áll az intézmény 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.
222. A halasztási rendszer a következő elemekből épül fel:
- a teljesítményjavadalmazás halasztott része (15.2. alcím);
 - a halasztási időszak hossza (15.2. alcím);
 - a halasztott javadalmazás juttatásának ütemezése, ideértve különösen a teljesítménymérési időszak végétől az első halasztott összeg juttatásáig tartó időszakot (15.3. alcím).
223. A halasztási rendszerben az intézménynek 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 az intézménynek 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

224. 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.
225. A tényleges halasztási időszaknak, valamint a halasztott résznek a Hpt. 118. § (12) bekezdésében, illetve a Bszt. 4. melléklet 20. pontjában meghatározott minimum követelményekkel összhangban történő meghatározásakor az intézménynek a következő szempontokat kell figyelembe vennie:
- az azonosított munkavállalók felelősségi és hatáskörei, valamint az általuk elvégzett feladatok;
 - az intézmény üzleti ciklusa, valamint a tevékenységei jellege;
 - az intézmény és az üzleti egység gazdasági tevékenységeinek, valamint teljesítményének és kockázatainak várható ingadozásai, továbbá az azonosított munkavállalók által az ilyen ingadozásokra gyakorolt hatás;
 - a teljes javadalmazás teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti jóváhagyott arány, valamint a teljesítményjavadalmazás abszolút összege.
226. A halasztási időszak hosszára a jogszabályok minimum három évet határoznak meg. Az

- intézmény javadalmazási politikájában az azonosított munkavállalók egyes kategóriáira 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. Az intézmény olyan hosszú, többéves teljesítménymérési időszakokat is alkalmazhat, ami a teljesítménymérési időszak kezdete óta bekövetkezett kockázati változások felmérését pontosabbá teszi. Az intézmény ennek figyelembe vételével 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.
227. A jelentős intézménynek három évnél hosszabb halasztási időszakokat kell alkalmaznia legalább az irányítási funkciót ellátó vezető testület tagjai, valamint a vezető tisztségviselők vonatkozásában, továbbá ezen személyek részére az eszközök formájában kifizetett teljesítményjavadalmazás nagyobb részét kell halasztott formában adnia.
228. Az intézmény javadalmazási politikájában a jogszabályban a halasztva kifizetendő teljesítményjavadalmazásra előírt minimális 40%-os, vagy különösen magas összegek esetén 60%-os arányokhoz képest az azonosított munkavállalók egyes kategóriáira vagy egy bizonyos azonosított munkavállalóra vonatkozóan magasabb arányt is meghatározhat.
229. Az intézménynek meg kell határoznia azt az összeget, amely a Hpt. 118. § (12) bekezdésében, illetve a Bszt. 4. melléklet 20. pontjában foglalt küszöbértéknél magasabb összeget jelent. Az összeg meghatározása során az intézménynek az intézményen belül kifizetett átlagos javadalmazást, a javadalmazások összehasonlító elemzéséről szóló EBH iránymutatást (EBA/GL/2018/8)²⁰, valamint – amennyiben ezek rendelkezésre állnak – a nemzeti és egyéb javadalmazási benchmarking eredményeket kell figyelembe vennie. A Hpt., illetve a Bszt. előírásainak megfelelően, a jogszabályban rögzített feltételek bekövetkezése esetén az MNB javaslatot tehet, illetve kötelezheti az intézményt belső szabályzatának a módosítására, aminek része lehet a 60%-os halasztott részarányt meghatározó összeghatár csökkentése.
230. Amennyiben az intézmény a halasztva kifizetett részarányt lépcsőzetesen emelkedő abszolút összegek révén határozza meg²¹, az intézménynek be kell tudnia mutatni az MNB részére, hogy az egyes munkavállalókat alapul vevő súlyozott átlag alapján az intézmény 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.
231. Az MNB elvárja, hogy az intézmény 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,

²⁰ https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1504756/EBA-GL-2014-08+GL+on+the+remuneration+benchmarking+exercise_HU.pdf/d2b4d455-95eb-4778-9180-8ca24fcb34ad

²¹ 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

amely eszközök az intézmény teljesítményéhez igazodnak, és amelyek megfelelően hosszú halasztási és visszakövetelési időszakok hatálya alá tartoznak.

15.3. A halasztott javadalmazás juttatása

232. 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.
233. Az intézménynek meg kell határoznia, hogy a halasztott javadalmazás teljes összegét a halasztási időszak végén juttatja, vagy a halasztási időszak alatt több részletben²².
234. A halasztott teljesítményjavadalmazás részösszegének kifizetésének a gyakorisága nem lehet évesnél rövidebb, lehetővé téve ezzel a kockázatok megfelelő, az utólagos kiigazítások alkalmazásának szükségességét és mértékét megvizsgáló elemzések elvégzését.

15.4. A teljesítményjavadalmazás eszközökben történő megállapítása

235. Az intézménynek a teljesítményjavadalmazás megállapítása során olyan eszközöket kell használnia, amelyek elősegítik a teljesítményjavadalmazásnak az intézmény teljesítményéhez és kockázataihoz történő hozzáigazítását.
236. Amennyiben az intézménnyel azonos konszolidációs körbe tartozó intézmény által a Hpt. 118. § (11) bekezdésében, illetve a Bszt. 4. melléklet 18. pontjában említett eszközök a teljesítményjavadalmazás céljára rendelkezésre állnak, a teljesítményjavadalmazásnak a különböző típusú eszközök kiegyensúlyozott kombinációjából kell állnia. Amennyiben az ilyen eszközök rendelkezésre állnak, az intézménynek az 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági végrehajtási rendelettel összhangban a hitelezői feltőkésítésbe bevonható eszközök és részvények használatát kell előnyben részesítenie a részvényhez kötött eszközökkel vagy azokkal egyenértékű eszközökkel szemben.
237. A Hpt. 118. § (11) bekezdése és a Bszt. 4. számú melléklet 18. pontja alapján az eszközök rendelkezésre állása az intézmény működési formájától függ:
- a) Az olyan intézmény esetében, amelynek a működési formája részvénytársaság, részvények, a szabályozott piacra be nem vezetett részvénytársaság esetében pedig részvényárfolyamhoz kötött eszközök állnak rendelkezésre; a szabályozott piacra bevezetett részvénytársaság a 236. ponttal összhangban nem használhat részvényárfolyamhoz kötött eszközöket.
 - b) Az olyan intézmény esetében, amelynek a működési formája nem részvénytársaság, az intézmény működési formájától függően a részvényekkel egyenértékű tulajdoni részesedések vagy a részvényárfolyamhoz kötött eszközökkel egyenértékű nem készpénzalapú eszközök állnak rendelkezésre a teljesítményjavadalmazás eszközökben történő megállapításához.
238. A részvényárfolyamhoz kötött vagy azokkal egyenértékű egyéb nem készpénzalapú eszközök

²² Az arányos juttatás azt jelenti, hogy például egy hároméves halasztási időszak esetén az n+1, n+2 és n+3 év végén a halasztott javadalmazás egyharmadát tekintik juttatottnak, ahol az n azt az időpontot jelöli, amikor a megállapított teljesítményjavadalmazás azonnali részét kifizetik.

(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. A veszteségviselő képesség vonatkozásában az összes ilyen instrumentumnak ugyanolyan hatással kell rendelkeznie, mint a részvényeknek vagy azokkal egyenértékű tulajdoni részesedéseknek.

239. A Hpt. 118. § (11) bekezdés b) pontjában, illetve a Bszt. 4. melléklet 18. b) pontjában említett „egyéb eszközök” rendelkezésre állása attól függ, hogy az intézmény vagy egy vele azonos konszolidációs körbe tartozó intézmény bocsátott-e már ki ilyen eszközöket, és az ilyen eszközök elegendő összegben állnak-e rendelkezésre. Az elsődlegesen nagy összegű forrásokat gyűjtő, illetve a tőkekövetelmények teljesítéséhez jelentős mértékben kiegészítő alapvető tőkére (Additional Tier 1), járulékos tőkére (Tier 2) vagy hitelezői feltőkésítésbe bevonható adósságra alapozó intézmény esetén ezeknek az eszközöknek felhasználhatónak kell lenniük a teljesítményjavalmazáshoz, feltéve, hogy megfelelnek az 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletnek.
240. Amennyiben semmilyen különös tényező vagy jogszabály nem akadályozza meg a Hpt. 118. § (11) bekezdés b) pontja, illetve a Bszt. 4. melléklet 18. b) pontja szerinti egyéb eszközök használatát, illetve semmilyen tényező nem akadályozza meg az intézményt az 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletnek megfelelő eszközök kibocsátásában, ezek az eszközök használandók a teljesítményjavalmazáshoz, amennyiben rendelkezésre állnak.
241. Amennyiben a tőke, a tőkéhez kötött és az 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott egyéb támogatható eszközök egyaránt rendelkezésre állnak, a teljesítményjavalmazás különböző eszközök kiegyensúlyozott kombinációjában is kifizethető. Ebben az esetben az intézménynek gondoskodnia kell arról, hogy az eszközökben kifizetett teljesítményjavalmazás a Hpt. 118. § (11) bekezdésében, illetve a Bszt. 4. melléklet 18. pontjában meghatározott eszközök megfelelően kiegyensúlyozott kombinációjából tevődjön össze. Az intézménynek képesnek kell lennie igazolni, hogy a különböző eszközök egyensúlyának meghatározásakor figyelembe vették a tulajdonosok, hitelezők, kötvénytulajdonosok és egyéb érdekelt felek érdekeit.
242. 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 az intézmény megfelelően, a visszatartási időszak vége előtt alkalmazza. A tőzsdén nem jegyzett, kis méretű és kevésbé összetett tevékenységet végző intézmény a tulajdoni részesedéseket és a tulajdoni részesedéshez kötött eszközök értékét a legutóbbi éves számviteli és pénzügyi kimutatások alapján állapíthatja meg.
243. Az intézmény rögzített számú vagy összegű halasztott eszközöket is felhasználhat teljesítményjavalmazáshoz különböző technikák, többek között vagyongazdálkodási letéti eszközök és szerződések alkalmazásával, feltéve, hogy az adott számú vagy névleges összegű megállapított instrumentumot minden esetben csak a juttatás időpontjában ruházza az azonosított munkavállalókra, kivéve, ha ezt a számot vagy összeget malus alkalmazásával csökkentik.

244. Az intézmény 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 az intézmény által kapott és tulajdonolt összegeknek kell tekinteni.
245. Az EBH iránymutatásával összhangban az MNB eljárásai során figyelembe veszi azt az elvet, hogy ne korlátozza olyan mértékben az intézmény által a teljesítményjavadalmazáshoz felhasználható eszközök körét, aminek következtében az intézmény nem tudna megfelelő egyensúlyt kialakítani a különböző típusú eszközök felhasználása között.

15.5. Az eszközök minimális hányada és időbeli eloszlása

246. A Hpt. 118. § (11) bekezdése, illetve a Bszt. 4. melléklet 18. pontja szerinti azon követelményhez kapcsolódóan, mely szerint a teljesítményjavadalmazás legalább 50%-a eszközökben fizetendő ki, az intézménynek belső szabályzatában meg kell határoznia azt a limitet, amely felett az teljesítményjavadalmazás 50%-ának eszközökben való kifizetését a nem halasztott és a halasztott részre egyformán alkalmazza.
247. Az intézménynek az eszközök alkalmazását kell előnyben részesítenie a készpénzben megállapított teljesítményjavadalmazással szemben. Az intézménynek a Hpt. 118. § (11) bekezdése, illetve a Bszt. 4. melléklet 18. pontja szerinti eszközök egyensúlyban lévő kombinációjaként megállapítandó hányadot legalább 50%-ban kell meghatározni, külön-külön a teljesítményjavadalmazás halasztott és nem halasztott része tekintetében. Amennyiben az intézmény a teljesítményjavadalmazásnak 50%-nál nagyobb hányadát állapítja meg eszközökben, akkor a teljesítményjavadalmazás halasztott részében is magasabb arányt kell adnia az eszközökben történő kifizetésnek.
248. A teljesítményjavadalmazás eszközökben kifizetett hányadát a teljesítményjavadalmazás eszközökben megállapított része összegének és a teljesítményjavadalmazás készpénzben, valamint egyéb juttatásokban megállapított összegének hányadosaként kell kiszámítani. Minden összeg értékét a megállapítás időpontjában érvényes áron kell meghatározni, hacsak jelen ajánlás ettől eltérően nem rendelkezik.

15.6. Visszatartási politika

249. Az intézménynek az eszközökben kifizetett teljesítményjavadalmazásra alkalmazott visszatartási időszakot megfelelő időtartamban kell meghatározni annak érdekében, hogy az ösztönzők az intézmény hosszabb távú érdekeivel összhangban legyenek.
250. Az intézménynek képesnek kell lennie bemutatni, hogy a visszatartási politika hogyan kapcsolódik a többi kockázati kiigazítási intézkedéshez, valamint hogy milyen elvek alapján dönt arról, hogy eszközök mely részét fizeti ki azonnal és melyet halasztva.
251. Az MNB elvárja, hogy a visszatartási időszak meghatározásakor az intézmény vegye figyelembe a halasztás és a tervezett visszatartási időszak teljes hosszát, valamint az azonosított munkavállalók adott kategóriája által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatást, továbbá az adott munkavállalói kategória szempontjából releváns üzleti ciklus hosszát.

252. Indokolt, hogy az intézmény 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 az intézmény kockázati profiljára a legnagyobb hatást gyakorolják.
253. A teljesítményjavaldalmazás céljára megállapított eszközök tekintetében legalább egyéves visszatartási időszakot kell meghatározni. Ennél hosszabb időtartamot különösen abban az esetben kell meghatározni, ha az utólagos kockázati kiigazítások elsősorban a megállapított eszközök értékének változásán alapulnak. Legalább öt éves 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

254. A malus- és visszakövetelési szabályok olyan utólagos kockázati kiigazítási mechanizmusok, amelyek keretében az intézmény maga igazítja ki az azonosított munkavállalók javaldalmazását²³.
255. Az intézménynek a hatályos polgári- és munkajogi előírások sérelme nélkül képesnek kell lennie a Hpt. 118. § (14) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 19. pontjával összhangban az összes teljesítményjavaldalmazás 100%-áig terjedő malus- vagy visszakövetelési intézkedéseket alkalmazni, függetlenül a kifizetés módjától vagy az alkalmazott halasztási vagy visszatartási megállapodásoktól.
256. Az utólagos kockázati kiigazításokat mindig a teljesítmény vagy a kockázat alapján kell megítélni. A kiigazításoknak a tényleges kockázati eredményeket vagy az intézmény, üzletág vagy munkavállaló tevékenységei fennálló kockázatainak változásait kell megfelelően tükrözniük. Az utólagos kockázati kiigazítások nem alapulhatnak az intézmény által kifizetett osztalék mértékén vagy a részvényárfolyamának alakulásán.
257. Az intézménynek elemeznie kell, hogy a kezdeti előzetes kockázati kiigazításai hatékonyak voltak-e²⁴. Az utólagos kockázati kiigazítás szükségességének mértéke függ az előzetes kockázati kiigazítás pontosságától, és az intézménynek utótesztelés alapján kell elemeznie az előzetes kockázati kiigazítások hatékonyságát.
258. A malus és a visszakövetelés alkalmazásának a Hpt. 118. § (14) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 19. pontjával összhangban történő alkalmazására vonatkozó kritériumok megállapítása során az intézménynek meg kell határozni a malus vagy visszakövetelés alkalmazásának időszakát is. Ennek az időszaknak legalább a halasztási és a visszakövetelési időszakra ki kell terjednie. Az intézmény különbséget tehet a malus és a visszakövetelés alkalmazásának kritériumai között. A visszakövetelés különösen abban az esetben alkalmazandó, ha az azonosított munkavállaló jelentős mértékben hozzájárult a csökkent vagy negatív pénzügyi teljesítményhez, továbbá csalás vagy egyéb olyan szándékos magatartás vagy súlyos gondatlanság esetén, amely jelentős veszteségeket eredményezett.

²³ Például a megállapított készpénzbeli javaldalmazás összegének, illetve a megállapított instrumentumok számának vagy értékének csökkentése révén.

²⁴ Például, hogy nem hagytak-e ki vagy becsültek alá bizonyos kockázatokat, nem azonosítottak-e új kockázatokat, vagy nem történtek-e váratlan veszteségek.

259. Az intézménynek a kezdeti teljesítménymérés és az visszamérés közötti kapcsolat biztosítása érdekében legalább az eredetileg alkalmazott teljesítmény- és kockázati kritériumokat kell alkalmaznia. A Hpt. 118. § (14) bekezdésében, illetve a Bszt. 4. melléklet 19. pontjában meghatározott kritériumokkal összhangban az intézménynek többek között a következő különös kritériumokat kell vizsgálnia:
- a) a munkavállaló kötelelességvesztésének vagy súlyos hibájának bizonyítéka (például belső eljárásrendek megsértése, különösen a kockázatok tekintetében);
 - b) annak megállapítása, hogy az intézmény, illetve az üzleti egység pénzügyi teljesítményében (például meghatározott üzleti mutatóiban) ezt követően jelentős csökkenés következik-e be;
 - c) annak megállapítása, hogy annál az intézménynél, illetve üzleti egységnél, amelynél az azonosított munkavállaló dolgozik, súlyos kockázatkezelési mulasztás következik-e be;
 - d) az intézmény vagy üzleti egység gazdasági vagy szabályozási tőkeszükségletének jelentős növekedése;
 - e) bármely olyan felügyeleti szankció, amelynek kiszabásához az azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.
260. Amennyiben a malus kizárólag a halasztott kifizetés juttatásának időpontjában alkalmazható, az intézmény dönthet úgy, hogy visszakövetelést alkalmaz a teljesítményjavaldalmazás kifizetését vagy juttatását követően.
261. A malus- és visszakövetelési esemény bekövetkezésének a teljesítményjavaldalmazás csökkenését kell eredményeznie. 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

262. Az intézménynek a teljesítményjavaldalmazást olyan eszközök formájában kell kifizetnie, amelyek esetében az ár igazodik az intézmény teljesítményéhez vagy kockázatához. A részvényár vagy más eszközök árának alakulása nem helyettesíti a kifejezett utólagos kockázati kiigazításokat.
263. Amennyiben az intézmény 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 lejáratkor, a munkavállalóknak meg kell kapniuk 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 intézmény

264. A 6. alcímmel összhangban, az MNB kiemelten vizsgálja a kivételes kormányzati beavatkozásban részesült intézmény esetében a teljesítményjavaldalmazás bónuszkereteinek megállapítását,

- valamint a tényleges kifizetéseket. A teljesítményjavadalmazás kifizetése semmilyen esetben sem veszélyeztetheti a kivételes kormányzati beavatkozással kapcsolatban kidolgozott helyreállítási és a kormányzati beavatkozás alóli kivezetésről szóló tervnek való megfelelést.
265. Az MNB felhívja a figyelmet, hogy a javadalmazási 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)²⁵. Az intézmény javadalmazási politikájának megfelelően tükröznie kell bármely, az intézmény számára a Bizottság által jóváhagyott és odaitélt, valamint bármely kapcsolódó jogi aktusban foglalt állami támogatás kapcsán előírt feltételt.
266. Az intézmény munkavállalóinak – beleértve a vezető testület tagjait – teljesítményjavadalmazása nem akadályozhatja meg a kivételes kormányzati beavatkozás összegének szabályszerű, időben történő visszafizetését vagy a szerkezetátalakítási tervben meghatározott célkitűzések elérését.
267. Az intézménynek gondoskodnia kell arról, hogy a bónuszkeret vagy a teljesítményjavadalmazás juttatása és kifizetése ne gyakoroljon hátrányos hatást az intézmény tőkehelyzetének időben történő felépítésére és az intézmény kivételes kormányzati beavatkozástól való függésének csökkentésére.
268. Az adott tagállam vagy az Európai Unió által a javadalmazás tekintetében előírt bármely meglévő feltétel sérelme nélkül az MNB a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítéséről szóló 2008. évi CIV. törvény 9/A. §-ával összhangban megvizsgálja, hogy az érintett hitelintézet milyen módon határozta meg a nettó jövedelmének azon hányadát, amelyet teljesítményjavadalmazás céljából felhasználhat, továbbá értékeli, hogy a teljesítményjavadalmazás mértéke összhangban van-e a kockázatkezeléssel és a hosszú távú növekedéssel, és adott esetben a Hpt.-ben rögzített felügyeleti jogosítványaival összhangban a javadalmazás átalakítására irányuló intézkedést tesz.
269. A jogszabályok keretein belül az intézmény figyelembe veheti, hogy adott esetben szükség lehet arra, hogy a vezető testület olyan újonnan kinevezett tagjai részére, akiket az intézmény helyreállítási vagy szerkezetátalakítási szakaszában vettek fel, teljesítményjavadalmazást állapítsanak meg annak érdekében, hogy e szakaszban lehetőség legyen a vezető testületbe olyan tagok kinevezésére, akik erre alkalmasak.

VIII. Intézmény általi nyilvánosságra hozatal és belső átláthatóság

16. Nyilvánosságra hozatali követelmények

270. Az intézmény nyilvánosságra hozatali és közzétételi kötelezettségeit a Hpt., illetve a Bszt. és a CRR együttesen tartalmazza, beleértve a követelmények alkalmazási szintjét, a nyilvánosságra hozandó információk tartalmát, módját, valamint hogy mely esetekben lehet valamely tétel nyilvánosságra hozatalától eltekinteni. A jogszabályi előírásokat a hitelintézetek és a befektetési vállalkozások nyilvánosságra hozatali gyakorlatát érintő egyes kérdésekről szóló 11/2015. (VII. 22.) számú MNB ajánlás egészíti ki.
271. Az intézménynek a jogszabályok által nyilvánosságra hozandó információkat oly módon kell

²⁵ [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)

- közzétennie, hogy azok a nyilvánosság számára könnyen hozzáférhetőek legyenek.
272. Az intézménynek gondoskodnia kell arról, hogy a javadalmazással kapcsolatban nyilvánosságra hozott adatok a további lényeges, más vonatkozásban nyilvánosságra hozott információkra is megfelelő hivatkozásokat tartalmazzanak, és teljes körű képet nyújtsanak a javadalmazási politikával és gyakorlatokkal kapcsolatban nyilvánosságra hozott összes információról.
273. A nyilvánosságra hozatal során a 4. alcímmel összhangban figyelembe kell venni az intézmény méretét, valamint a tevékenységei jellegét, hatókörét és összetettségét. A kisméretű vagy nem összetett intézmény a nyilvánosságra hozatali követelményeket a belső szervezeti felépítésével és az alkalmazott javadalmazási politikájával arányban álló információszolgáltatás révén teljesíti.
274. Szükség esetén az intézmény a nyilvánosságra hozott információk közérthetősége érdekében táblázatokat és diagramokat is közzétesz.
275. Az intézmény az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület minden tagja számára elérhetővé kell tegye az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politikákkal és gyakorlatokkal kapcsolatos összes részletes információt. Az intézménynek megfelelően nyilvánosságra kell hoznia, valamint szervezetén belül átláthatóvá kell tennie a díjazási ösztönzők tekintetében alkalmazott megközelítést, elveket és célkitűzéseket. Ezen túlmenően az intézménynek elegendő általános információt kell szolgáltatnia az intézmény által alkalmazott javadalmazási politika és gyakorlat alapvető jellemzőiről.
276. Az intézménynek nyilvánosságra kell hoznia a javadalmazási politikában az azonosított munkavállalók különböző kategóriái tekintetében alkalmazott jelentős különbségeket, amennyiben ilyen eltéréseket alkalmaz, valamint az egyes területek, régiók vagy a konszolidáció körébe tartozó különböző intézmények közötti különbségeknek a leírását.
277. Az MNB elvárja, hogy az intézmény nyilvánosságra hozza a csoportszintű javadalmazási politika és az anyavállalatok, valamint az (EGT-állambeli és harmadik országbeli) leányvállalatok és fióktelepek szintjén alkalmazott javadalmazási politikák közötti összefüggés magyarázatát, ismertetve a csoportszinten, anyavállalatok és leányvállalatok szintjén alkalmazott javadalmazási politikák közötti különbségeket. E nyilvánosságra hozatalnak ki kell terjednie például a javadalmazás teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti arány különbségeire, a névleges diszkontrátára, a rendelkezésre álló javadalmazási tervekre és eszközökre, illetve a javadalmazásként megállapítható eszközökre, továbbá e különbségek indokolására, valamint az azok által a különböző üzleti területek bónuszkereiteinek meghatározására gyakorolt hatásra.
278. Az intézménynek ismertetnie kell a javadalmazási politika jelentős változását, beleértve a változások hatálybalépésének időpontját, a teljesítményjavadalmazásra és alapjavadalmazásra gyakorolt hatását, valamint a javadalmazási politika kidolgozásának és jóváhagyásának folyamatát.
279. Az intézménynek nyilvánosságra kell hoznia, hogy miként alkalmazza a javadalmazási politikákra és a teljesítményjavadalmazásra vonatkozó követelményeket, beleértve a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározottakat.
280. Az intézménynek nyilvánosságra kell hoznia az azonosított munkavállalók számát üzleti terület, vezető testület és egyéb azonosított munkavállalók szerinti bontásban, valamint annak magyarázatát, ha ezekben a számokban jelentős változás következett be.
281. Az intézménynek meg kell határoznia a javadalmazási politika kidolgozásához kapcsolódó eljárást, figyelembe véve a 2-101. pont szerinti szabályokat, valamint a javadalmazási politika kidolgozásában jelentős szerepet vállaló szervekre, köztük a javadalmazási bizottságra, a

kockázati bizottságra és a független kontrollfunkciókra vonatkozó információkat, beleértve azok összetételét és megbízatását.

282. Az intézménynek tájékoztatást szükséges nyújtania a külső tanácsadók, valamint minden más releváns érdekelt fél – ideértve a tulajdonosokat is – szerepéről, aki részt vett a javadalmazási politika meghatározásában vagy időszakos felülvizsgálatában, vagy akinek a tanácsát kérték.
283. Az intézmény által a teljesítmény és a javadalmazás közötti összefüggésről nyilvánosságra hozott tájékoztatásnak a következőkre kell kiterjednie:
- a) fő teljesítménycélok;
 - b) azon munkavállalók köre, akik részére a javadalmazási politikában teljesítményjavadalmazást irányoznak elő;
 - c) annak ismertetése, hogy a teljesítményjavadalmazás minként változik az intézmény teljesítményének változásai nyomán.
284. Az intézmény által a javadalmazási rendszere kialakításáról és szerkezetéről nyilvánosságra hozott tájékoztatásnak a következőkre kell kiterjednie:
- a) a javadalmazási politika és folyamatok fő jellemzői, valamint célkitűzései, továbbá az, hogy a politika miként mozdítja elő a hatékony és eredményes kockázatkezelést;
 - b) az intézmény, az üzleti egység és az egyének teljesítményének értékeléséhez használt legfontosabb mennyiségi és minőségi teljesítmény- és kockázati mérőszámok leírása, a különböző mérőszámok kombinálásának, valamint a jelenlegi és jövőbeli kockázatok figyelembevételének módja;
 - c) az előzetes és utólagos kockázati kiigazítások alkalmazásához használt kritériumok;
 - d) a teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás kifizetése különböző formáinak leírása, az egyes formák (például készpénz, tőke, egyéb tőkeinstrumentum, rövid és hosszú távú ösztönzési tervek) és összegek, azok alkalmazásának és az azonosított munkavállalók különböző kategóriáihoz való hozzárendelésének indokolása, különösen az irányítási funkciót ellátó vezető testület tagjai és a kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók tekintetében;
 - e) annak ismertetése, hogy az intézmény miként gondoskodik a kontrollfunkciókat ellátó munkavállalóknak az általuk ellenőrzött üzleti egységektől független javadalmazásáról;
 - f) a javadalmazás különböző összetevőinek teljesítményjavadalmazásként, illetve alapjavadalmazásként való kategorizálása, valamint ezen osztályozás indokolása az alapjavadalmazás elemei esetén;
 - g) a javadalmazásnak a hosszú távú teljesítmény figyelembevétele érdekében történő kiigazításához használt mechanizmusok, így többek között a következők:
 - ga) a halasztási időszak hosszának és a halasztott és nem halasztott javadalmazás arányának meghatározásához használt paraméterek, valamint a juttatás ütemterve és a visszatartási időszakok az azonosított munkavállalók különböző kategóriái vonatkozásában, beleértve az alkalmazott arányokat, valamint halasztási és visszatartási időszakokat, az egyes megállapított eszközök szerinti bontásban;
 - gb) az előzetes és utólagos teljesítménykiigazítások alkalmazásának keretrendszere, beleértve a malus és a visszakövetelés alkalmazását;
 - gc) az azonosított munkavállalók tekintetében előírható részesedési követelmények;
 - h) annak ismertetése, hogy a javadalmazási rendszerben miként veszik figyelembe az arányosságot, valamint egy olyan indokolás, amely bemutatja, hogy a javadalmazási politikák miként vannak összhangban a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, és hogyan mozdítják azt elő;

- i) a garantált teljesítményjavadalmazás és a végkielégítések megállapítása során alkalmazott politikák és kritériumok.
285. Az MNB elvárja, hogy az intézmény táblázatos formában nyilvánosságra hozza a csoportszinten kifizetett összes javadalmazás teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti különböző arányait, külön feltüntetve a vezető testületre, valamint amennyiben releváns, az egyes üzleti területekre, vállalati és belső kontrollfunkciókra eső részt, legalább felső vezetés és egyéb azonosított munkavállalók, szervezetek és földrajzi helyek szerinti bontásban, az adatszolgáltatási MNB rendeletben foglalt, a tárgyévi javadalmazási adatokra vonatkozó felügyeleti jelentés kitöltési előírásaiban meghatározott üzleti területek szerinti bontásban.
286. Amennyiben az intézmény a teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti arányt 100%-nál magasabb, de legfeljebb 200%-os arányban határozta meg, a következőket kell nyilvánosságra hoznia:
- a képviselt szavazati jogok és az arány növelésére igennel szavazó tulajdonosok szavazati jogainak százalékos aránya, vagy a szavazati jogok helyett az arány növelésére igennel szavazó személyek száma és százalékos aránya, amennyiben minden személy egy szavazattal rendelkezik;
 - az elfogadott arányok, beleértve – amennyiben az arányok az egyes üzleti területeken eltérőek – az egyes üzleti területekre vonatkozó arányokat;
 - a döntéshozatal dátuma.
287. A diszkontráta alkalmazása vonatkozásában az intézménynek a következőket is nyilvánosságra kell hoznia, országonkénti bontásban:
- a diszkontráta alkalmazásának mértéke (a maximális mérték az összes teljesítményjavadalmazás 25%-ára vagy az adott tagállam által előírt, ennél alacsonyabb hányadra történő alkalmazás); valamint
 - azoknak az azonosított munkavállalóknak a száma, akik teljesítményjavadalmazására a diszkontrátát alkalmazta.
288. Az intézménynek nyilvánosságra kell hoznia a teljesítményjavadalmazás meghatározásához használt konkrét teljesítménymutatókra, valamint a megállapított eszközök különböző típusai – köztük a részvények, az azokkal egyenértékű tulajdonosi érdekeltségek, a részvényárfolyamhoz kötött eszközök, az azokkal egyenértékű nem készpénzalapú eszközök, opciók és az 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet szerinti egyéb eszközök – közötti egyensúly meghatározásához használt kritériumokra vonatkozó információkat.
289. Az intézmény által – a teljesítményjavadalmazást is tartalmazó javadalmazás és az esetleges egyéb, nem pénzbeli juttatások fő paraméterei és logikai alapja tekintetében – nyilvánosságra hozandó információknak ki kell terjedniük a hosszú távú ösztönzési tervekre, valamint a javadalmazás bármely olyan elemének részleteire, amelynek alkalmazása nem szokványos javadalmazási gyakorlatnak minősül, beleértve például a funkcion vagy beosztáson alapuló támogatások és a nem kötelező járulékos juttatások alkalmazását, valamint az e támogatások vagy juttatások visszavonásának, illetve értéke módosításának feltételeit.
290. A CRR 450. cikk (1) bekezdés g) és h) pontjában, valamint (2) bekezdésében előírt, javadalmazással kapcsolatos mennyiségi információk üzleti területek szerinti szolgáltatásakor az intézménynek az egyes fő üzleti területeire – például a befektetési banki, lakossági banki és vagyonkezelési tevékenységekre – vonatkozó információkat külön-külön kell jelentenie, valamint összesítenie kell azokat
- a minden egyéb üzleti terület,

- b) az irányítási és felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagjai,
 - c) a belső kontroll funkciók és
 - d) a vállalati funkciók
- tekintetében.

291. A 290. pontban szereplő információkat felső vezetés és egyéb azonosított munkavállalók szerinti bontásban kell közölni.
292. Az intézménynek nyilvánosságra kell továbbá hoznia a munkavállalók számát és azok összes javadalmazására vonatkozó összesített adatokat teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás szerinti bontásban.
293. A jelentős intézménynek a CRR 450. cikk (1) bekezdés h) pontjában előírt mennyiségi információkat az irányítási és a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok vonatkozásában testületenként összesítve kell nyilvánosságra hoznia.
294. Az MNB ajánlja, hogy a CRR 450. cikk (1) bekezdés g)-i) pontjában előírt mennyiségi információk közzétételekor az intézmény a közzétett adatok tartalmának és szerkezetének meghatározása során vegye figyelembe az adatszolgáltatási MNB rendeletben foglaltakat. A CRR 450. cikk (1) bekezdés h) pont iii. alpontja szerint az intézménynek nyilvánosságra kell hoznia a ki nem fizetett halasztott javadalmazás fennálló összegét, megszerzett jogosultság és meg nem szerzett jogosultság szerinti bontásban. A CRR 450. cikk (1) bekezdés h) pont vi. alpontja szerint megállapított végkielégítés összegének nyilvánosságra hozatalakor az intézménynek külön-külön kell nyilvánosságra hoznia a megállapított és a pénzügyi év során már kifizetett, valamint a halasztott összegeket, továbbá azt, hogy a végkielégítéseket miként vette figyelembe a teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor.

17. Belső átláthatóság

295. Az MNB szükségesnek tartja, hogy az intézmény javadalmazási politikáját az intézményen belül közzétegye, és az mindenkor az összes munkavállaló számára hozzáférhető legyen. Az intézménynek ezenkívül gondoskodnia kell arról, hogy a javadalmazási politikával kapcsolatban nyilvánosságra hozott információk az intézményen belül is rendelkezésre álljanak. Az egyes munkavállalók javadalmazásának bizalmas mennyiségi adatai nem tartoznak a belső közzététel körébe.
296. A munkavállalókat tájékoztatni kell a teljesítményjavadalmazásuk jellemzőiről, valamint a tevékenységeik által az intézmény kockázati profiljára és teljesítményjavadalmazásukra gyakorolt hatás értékeléséhez alkalmazott folyamatról és kritériumokról. Így dokumentálni kell az egyének teljesítményével kapcsolatos értékelési folyamatot, továbbá annak átláthatónak kell lennie az érintett munkavállalók számára.

IX. Záró rendelkezések

297. 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.

298. Az ajánlásnak való megfelelést az MNB az általa felügyelt intézmények körében az ellenőrzési és monitoring tevékenysége során figyelemmel kíséri és értékeli, összhangban az általános európai felügyeleti gyakorlattal.
299. 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 csupán az ajánlás egyes részeit kívánja szabályzataiban megjeleníteni, úgy az ajánlásra való hivatkozást kerülje, illetve csak az ajánlásból átemelt részek tekintetében alkalmazza.
300. Az MNB a jelen ajánlás alkalmazását 2017. július 1-től várja el az érintett pénzügyi szervezetektől.
301. 2017. július 1-jén hatályát veszti a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete elnökének a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 1/2010. számú ajánlása, valamint a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete elnökének a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 3/2011. (VIII. 4.) számú ajánlása.

Matolcsy György sk.
a Magyar Nemzeti Bank elnöke

1. melléklet a 3/2017. (II.9.) számú MNB ajánláshoz

A CRR-ben, a CRD IV-ben, a Hpt.-ben valamint a Bszt.-ben szereplő javadalmazási szabályok alkalmazási szintjei

CRD IV és CRR	Hpt.	Bszt.	Teljes személyzet (az egész intézményre kiterjedően, beleértve az azonosított munkavállalókat)	Az azonosított munkavállalók tekintetében kötelező; az intézményeknek meg kell fontolniuk a követelmények teljes személyzetre történő alkalmazását	Megjegyzések
CRD IV 74. cikk (1)-(2) bekezdés	107. és 115. §	17. §	x		
CRD IV 92. cikk	117. és 120. §	100. § (1) bekezdés e) pont; 4. melléklet 1-3., 5, 27-29. pont	x		
CRD IV 93. cikk	-	-	x		Átültetve a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítéséről szóló 2008. évi CIV. törvény 9/A. §-ába, a hitelintézetekre kiterjedő hatállyal.
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés a) pont	118. § (8) bekezdés	4. melléklet 15. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés b) pont	118. § (8) bekezdés	4. melléklet 15. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés c) pont	118. § (15) bekezdés	4. melléklet 22. pont	x		
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés d) pont	118. § (9) bekezdés	4. melléklet 16. pont	x		
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés e) pont	118. § (8) bekezdés	4. melléklet 15. pont	x		
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés f) pont	118. § (1) és (7) bekezdés	4. melléklet 7. és 14. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés g) pont i) alpont	118. § (1) bekezdés	4. melléklet 7. pont		x	A diszkontráta alkalmazása nem kötelező; az alkalmazás

					részletes szabályait a teljesítményjavada lmaszás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról szóló 39/2014. (X. 9.) MNB rendelet tartalmazza.
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés g) pont ii) alpont	118. § (2)-(5) bekezdés	4. melléklet 8-10. és 11. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés g) pont iii) alpont	118. § (6) bekezdés	4. melléklet 13. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés h) pont	119. § (1) bekezdés	4. melléklet 24. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés i) pont	119. § (2) bekezdés	4. melléklet 25. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés j) pont	118. § (8) bekezdés	4. melléklet 15. pont	x		
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés k) pont	118. § (8) bekezdés	4. melléklet 15. pont	x		
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés l) pont	118. § (11) bekezdés	4. melléklet 18. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés m) pont	118. § (12) bekezdés	4. melléklet 20. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés n) pont	118. § (13)-(15) bekezdés	4. melléklet 19., 21., 22. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés o) pont	119. § (3) bekezdés	4. melléklet 26. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés p) pont	120. § (4) bekezdés	4. melléklet 30. pont		x	
CRD IV 94. cikk (1) bekezdés q) pont	118. § (16) bekezdés	4. melléklet 23. pont		x	A kijátszásra vonatkozó rendelkezéseket az összes munkavállalóra alkalmazott elemek vonatkozásában az összes munkavállalóra kell alkalmazni.
CRD IV 95. cikk	117. § (6) és (7) bekezdés	4. melléklet 6. pont	A jelentős intézmények számára kötelező, az egyéb intézményeknek meg kell fontolniuk egy ilyen bizottság létrehozását		

CRD IV 96. cikk	122. § (2) és (3) bekezdés	123/A. § (4) és (5) bekezdés	x		
CRR 450. cikk	117. - 121. §	100. § (1) bekezdés e) pont; 4. melléklet	Az azonosított munkavállalók és a teljes személyzet az ajánlásban meghatározottak szerint		

2. melléklet a 3/2017. (II.9.) számú MNB ajánláshoz

Magasabb arányok jóváhagyására vonatkozó információk

Az intézmény megnevezése	
Jogalany-azonosító	
A személyzet tagjainak száma (a legutóbbi pénzügyi év végén)	
Azonosított munkavállalók száma (az utolsó azonosítási folyamat eredménye)	
Mérlegfőösszeg (a legutóbbi pénzügyi év végén)	
Meghozott döntés időpontja²⁶	
Meghatározott arány²⁷	
Szöveges formában kell megadni azokat az üzleti területeket, a jóváhagyott százalékos értékeket, valamint a jóváhagyott maximális arányt, amelyek esetében az intézmény eltér az intézményen belül általánosan alkalmazott aránytól.	

²⁶ éééé/hh/nn formátumban megadandó adat

²⁷ százalékos formátumban megadandó adat

Tartalomjegyzék

A Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlása	1
a javadalmazási politika alkalmazásáról.....	1
I. Az ajánlás célja és hatálya	1
II. Értelmező rendelkezések.....	2
III. A javadalmazási politikával szembeni elvárások.....	4
1. A minden munkavállalóra kiterjedő javadalmazási politikával szembeni elvárások	6
2. A javadalmazás irányítása	7
2.1. Felelősségi körök, a javadalmazási politika kialakítása, jóváhagyása és felügyelete	7
2.2. Tulajdonosok bevonása	9
2.3. Az illetékes hatóságok tájékoztatása	11
2.4.1. A javadalmazási bizottság felállítása.....	11
2.4.2. A javadalmazási bizottság összetétele	12
2.4.3. A javadalmazási bizottság feladata.....	12
2.4.4. Folyamatok és jelentéstételi útvonalak	13
2.5. A javadalmazási politika felülvizsgálata	14
3. Javadalmazási politikák és csoportszintű összefüggések	15
4. Arányosság.....	17
5. Az azonosítási folyamat.....	18
5.1 Kivételek bejelentése és előzetes jóváhagyása	20
5.2. Az azonosítási folyamat irányítása.....	22
5.3. Azonosítási folyamat egyedi és konszolidált szinten	22
5.4. A konszolidáló intézmény feladata	23
5.5 A leányvállalat feladata.....	23
6. Tőkehelyzet.....	24
IV. A javadalmazás struktúrájára vonatkozó elvárások.....	25
7. Javadalmazási kategóriák.....	25
8. A javadalmazási összetevők különös esetei.....	26
8.1. Támogatások.....	26
8.2. Jövőbeli teljesítményen alapuló teljesítményjavadalmazás.....	27
8.3. Nyereségrészesedések.....	28
8.4. Megtartási bónusz.....	29
8.5. Nem kötelező nyugdíjuttatás	29
9. Kivételes javadalmazási összetevők.....	30
9.1. Garantált teljesítményjavadalmazás.....	30
9.2. Kompenzáció vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás	30
9.3 Végkielégítés	31
10. Tilalmak.....	33
10.1. Egyéni fedezet	33

10.2. Megkerülés.....	34
V. Az egyes funkciókat ellátó személyek javadalmazása.....	36
11. Az irányítási és felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület tagjainak javadalmazása	36
12. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók javadalmazása.....	36
VI. Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika, az azonosított munkavállalók teljesítményjavadalmazásának megállapítása és kifizetése.....	37
13. Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika	37
13.1 A teljesítményjavadalmazás rugalmassága	37
13.2. A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány.....	38
14. Teljesítmény mérési és kockázati kiigazítási folyamat	39
14.1. Teljesítmény- és kockázatmérési folyamat	40
14.1.1. Kockázatértékelések	40
14.1.2. Kockázat érzékeny teljesítménykritériumok	41
14.1.3. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállaló javadalmazására vonatkozó különleges kritériumok...	42
14.2. A megállapítási folyamat.....	43
14.2.1. Bónuszkereketek meghatározása.....	43
14.2.2. A megállapítási folyamat részeként végrehajtott előzetes kockázati kiigazítás	44
15. A teljesítményjavadalmazás kifizetésének folyamata.....	45
15.1. Nem halasztott és halasztott javadalmazás	46
15.2. A halasztási időszak, valamint a javadalmazás halasztott része	46
15.3. A halasztott javadalmazás juttatása	48
15.4. A teljesítményjavadalmazás eszközökben történő megállapítása.....	48
15.5. Az eszközök minimális hányada és időbeli eloszlása.....	50
15.6. Visszatartási politika	50
15.7 Kockázati kiigazítás	51
15.7.1 Malus és visszakövetelés.....	51
15.7.2. Implícit kiigazítások.....	52
VII. A kormányzati beavatkozással segített intézmény	52
VIII. Intézmény általi nyilvánosságra hozatal és belső átláthatóság.....	53
16. Nyilvánosságra hozatali követelmények.....	53
17. Belső átláthatóság.....	57
IX. Záró rendelkezések	57
1. melléklet a 3/2017. (II.9.) számú MNB ajánláshoz	59
2. melléklet a 3/2017. (II.9.) számú MNB ajánláshoz	62