

**A Magyar Nemzeti Bank 4/2022. (IV.8.) számú ajánlása
a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási
politika alkalmazásáról**

I. Az ajánlás célja és hatálya

Az ajánlás célja a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (a továbbiakban: Hpt.) szerinti javadalmazási politika alkalmazásával kapcsolatban a Magyar Nemzeti Bank (a továbbiakban: MNB) elvárásainak megfogalmazása, és ezzel a jogalkalmazás kiszámíthatóságának növelése, a vonatkozó jogszabályok egységes alkalmazásának elősegítése. Az ajánlás közzétételével kívánja elérni az MNB a negatív gyakorlatok kiküszöbölését és annak biztosítását, hogy 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, a Hpt. szerinti javadalmazási politikát alkalmazó intézmények 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 feltárássra, 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 figyelembevételre került a hitelintézetekre vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról szóló 2013. június 26-i 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (a továbbiakban: CRR)¹, valamint a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2013. június 26-i 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: CRD)², tekintve, hogy a CRR és a CRD előírásai határozzák meg a jelen ajánlás címzettjei körébe tartozó intézmények javadalmazási rendszerével szemben támasztott követelményeket. Ezen felül a jelen ajánlásban hivatkozás történik:

- az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvének a vezetői felelősség, az ellenőrzési funkciók, a lényeges szervezeti egységek és az intézmény kockázati profiljára gyakorolt jelentős hatás meghatározására vonatkozó kritériumokat megállapító, valamint az intézmény kockázati profiljára az irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében említett

¹ a CRR 2021. június 26-ával módosult címe

² a CRD 2021. június 26-ával módosult címe

munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák szakmai tevékenységeinek hatásával összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló szakmai tevékenységeket végző munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák azonosítására vonatkozó kritériumokat megállapító szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2021. március 25-i (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletre (a továbbiakban: (EU) 2021/923 rendelet),

- a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az intézmény folyamatos működés melletti hitelminősítési besorolását megfelelően tükröző, a javadalmazás változó összetevőjébe beszámítható eszközosztályokat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2014. március 12-i 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletre (a továbbiakban: 527/2014/EU rendelet), valamint

- az alternatív befektetésialap-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).

A javadalmazásra vonatkozó részletezett nyilvánosságra hozatali követelményeket az 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet nyolcadik részének II. és III. címében említett információk intézmények általi nyilvánosságra hozatala tekintetében végrehajtás-technikai standardok meghatározásáról, valamint az 1423/2013/EU bizottsági végrehajtási rendelet, az (EU) 2015/1555 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet, az (EU) 2016/200 bizottsági végrehajtási rendelet és az (EU) 2017/2295 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló 2021. március 15-i (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet tartalmazza.

Az uniós normáknak való megfelelést a magyar szabályozás a javadalmazásra vonatkozó rendelkezéseknek a Hpt.-be való beemelésével biztosítja.

A javadalmazási elvekre vonatkozó szabályok kapcsán az Európai Bankhatóság (a továbbiakban: EBH) 2021. július 2-án tette közzé felülvizsgált iránymutatásait³ (EBA/GL/2021/04; a továbbiakban: EBH iránymutatás). 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 címzettjei:

a) a hitelintézetek, valamint

3

https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/1016720/Draft%20Final%20report%20on%20GL%20on%20remuneration%20policies%20under%20CRD.pdf

Magyar nyelven:

https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/EBA-GL-2021-04%20Guidelines%20on%20sound%20remuneration%20policies/Translations/1023125/GL%20on%20remuneration%20policies%20under%20CRD_HU.pdf

b) azok a befektetési vállalkozások

ba) amelyek számára az MNB a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény 107. § (1) bekezdése alapján határozatban előírta a CRR alkalmazását,

bb) amelyek a befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről, valamint az 1093/2010/EU, az 575/2013/EU, a 600/2014/EU és a 806/2014/EU rendelet módosításáról szóló 2019. november 27-i (EU) 2019/2033 európai parlamenti és tanácsi rendelet (a továbbiakban: IFR) 1. cikk (2) bekezdése alapján a CRR alkalmazására kötelezettek,

bc) amelyek számára az IFR 1. cikk (5) bekezdése alapján az MNB engedélyezte a CRR alkalmazását

(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 figyelembevételével valamennyi más típusú pénzügyi szervezet is alkalmazhatja a jelen ajánlásban foglalt eljárásokat a saját javadalmazási rendszerének hatékonyabbá tétele érdekében.

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

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

II. Értelmező rendelkezések

1. Jelen ajánlás alkalmazásában:

1.1. *alapjavadalmazás*: a Hpt.-ben meghatározott fogalom;

1.2. *alulreprezentált nem*: a kevésbé reprezentált férfi vagy női nem;

1.3. *azonnali kifizetés*: közvetlenül a teljesítménymérési időszak után teljesített, nem halasztott kifizetés;

1.4. *azonosított munkavállaló*: az a munkavállaló, akinek a szakmai tevékenysége az (EU) 2021/923 rendeletben meghatározott kritériumokkal és – ha adott esetben szükséges, azon munkavállalók teljes körű azonosítása céljából, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a kockázati profilra – az intézmény által meghatározott kritériumokkal összhangban jelentős hatást gyakorol az intézmény egyedi szintű vagy a csoport összevont alapú kockázati profiljára;

1.5. *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;

- 1.6. *bónuszkeret*: annak a teljesítményjavadalmazásnak az összege, amely az intézmény vagy az intézmény üzleti egységének szintjén meghatározott megállapítási eljárás során megállapítható;
- 1.7. *EGT-állam*: a Hpt.-ben meghatározott fogalom;
- 1.8. *felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület*: a Hpt.-ben meghatározott fogalom;
- 1.9. *halasztási időszak*: a teljesítményjavadalmazás megállapítása és juttatása közötti azon időszak, amely alatt a munkavállaló nem rendelkezik a részére eredetileg megállapított javadalmazás felett;
- 1.10. *irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület*: a Hpt.-ben meghatározott fogalom;
- 1.11. *javadalmazás*: a Hpt.-ben meghatározott fogalom;
- 1.12. *javadalmazás céljára felhasznált eszköz*: az a pénzügyi eszköz vagy egyéb szerződés, amely a Hpt. 118. § (11) bekezdésében meghatározott kategóriák egyikébe tartozik;
- 1.13. *jelentős intézmény*: a globálisan rendszerszinten jelentős intézmény és egyéb rendszerszinten jelentős intézmény, valamint a Hpt. 117. § (6) bekezdése alapján javadalmazási bizottság felállítására kötelezett intézmény;
- 1.14. *konzolidáló intézmény*: az az intézmény, amelynek a CRR Első rész II. cím 2. fejezetével és a Hpt. 117. § (4) bekezdésével összhangban a csoport összevont helyzete alapján is teljesítenie kell a prudenciális követelményeket;
- 1.15. *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;
- 1.16. *megállapítás/megítélés*: teljesítményjavadalmazás megadása egy bizonyos teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül a megállapított összeg kifizetésének tényleges időpontjától;
- 1.17. *nemek közötti bérkülönbség*: a férfiak és a nők átlagos bruttó órabére közötti különbség, a férfiak átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve;
- 1.18. *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;
- 1.19. *megtartási bónusz*: olyan javadalmazás, amelynek feltétele, hogy a munkavállaló egy előre meghatározott időtartamig vagy feltétel bekövetkeztéig az intézménynél maradjon;
- 1.20. *nem megújuló többéves teljesítménymérési időszak*: olyan többéves teljesítménymérési időszak, amely nincs fedésben más többéves teljesítménymérési időszakokkal;
- 1.21. *prudenciális konszolidáció*: a Hpt.-ben és a CRR-ben meghatározott prudenciális szabályoknak a CRR Első rész II. cím 2. fejezetében foglaltakkal összhangban, konszolidált vagy szubkonszolidált alapon történő alkalmazása;
- 1.22. *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;

- 1.23. *személyzet*: az intézménynél és annak a javadalmazási politika hatálya alá tartozó leányvállalatánál, beleértve a 3. pontban említett vállalkozásoknál dolgozó összes munkavállalót, valamint a 3. pontban említett vállalkozások irányítási és felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületeinek összes tagját;
- 1.24. *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;
- 1.25. *teljesítményjavadalmazás*⁴: a Hpt.-ben meghatározott fogalom;
- 1.26. *teljesítménymérési időszak*: az az időszak, amelyre vonatkozóan a teljesítményt a változó javadalmazás megállapítása céljából mérik és értékelik;
- 1.27. *vezető testület*: az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület és a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület;
- 1.28. *végkielégítés*: az Mt. 77. §-ában meghatározott kifizetés, a felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések kivételével;
- 1.29. *visszakövetelés*: olyan megállapodás, amelynek értelmében a munkavállalónak bizonyos feltételek mellett vissza kell szolgáltatnia a korábban részére kifizetett, vagy juttatott teljesítményjavadalmazás összegének tulajdonjogát;
- 1.30. *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 foglaltak alkalmazási szintje (egyedi, szubkonszolidált, konszolidált) megegyezik a Hpt. 117. § (4) bekezdésében leírt alkalmazási szintekkel.
3. A hazai jogszabályok és az uniós jogi aktusok által az intézmények javadalmazási politikájára és gyakorlatára előírt követelményeknek való megfelelés során, a Hpt. 117. § (4) bekezdésében előírt kötelezettségekkel összhangban, az intézménynek az előírások összevont vagy szubkonszolidált alapon történő teljesítésekor biztosítania kell, hogy összevont alapon azon, a CRD hatálya alá nem tartozó leányvállalatai is végrehajtsák és betartsák a CRD-ben és a jelen ajánlásban meghatározott szabályokat, felügyeleti elvárásokat, folyamatokat és mechanizmusokat, amelyek a prudenciális konszolidáció

⁴ A Hpt. a javadalmazás két formáját alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás elnevezéssel használja, míg a CRD-ben és az EBA iránymutatásban ezek rögzített és változó javadalmazás elnevezéssel szerepelnek. Az ajánlás a hazai jogszabályokkal való összhang érdekében szintén az alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás fogalmakat használja, de ezek tartalmilag nem a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által használt alapszint és teljesítményszint fogalmakkal azonosak, hanem a CRD és az EBA iránymutatás által használt rögzített és változó javadalmazás fogalmakkal. Ennek megfelelően léteznek olyan javadalmazási formák, amelyek kifizetése ugyan nem az egyén teljesítményétől függenek, de mégis változó javadalmazásnak, így a magyar fogalomhasználatban teljesítményjavadalmazásnak minősülnek.

körébe tartoznak, ideértve a következő leányvállalatokat:

- a) bármely leányvállalat és annak személyzete (beleértve az azonosított munkavállalókat is), amennyiben ez a leányvállalat EGT-államban letelepedett, és nem tartozik egyedi javadalmazási követelmények hatálya alá;
 - b) bármely leányvállalat és annak személyzete (beleértve az azonosított munkavállalókat is), amennyiben ez a vállalkozás az EGT-n kívüli országban (a továbbiakban: harmadik ország) letelepedett, és amennyiben az EU-ban letelepedett lenne, más uniós jogi aktusokkal összhangban nem tartozna külön javadalmazási követelmények hatálya alá, kivéve akkor, ha a követelmények alkalmazása a leányvállalat letelepedésének helye szerinti harmadik ország jogszabályaiba ütközne;
 - c) bármely leányvállalat és annak személyzete (beleértve az azonosított munkavállalókat is), amennyiben ez a vállalkozás egyedi javadalmazási követelmények hatálya alá tartozik, vagy – amennyiben EGT-államban letelepedett lenne – a CRD 74. cikke alapján ezen követelmények hatálya alá tartozna, a nemi szempontból semleges javadalmazási politika tekintetében, a CRD 92., 94. és 95. cikke szerinti javadalmazási követelmények és a kapcsolódó ajánlások kivételével;
 - d) amennyiben a konszolidáló vállalkozás tagállama a CRD 109. cikk (6) bekezdésében meghatározott mérlegelési jogkörre hivatkozott, bármely leányvállalatra és annak személyzetére (beleértve az azonosított munkavállalókat is) az adott tagállam által meghatározott tágabb alkalmazási körrel; és
 - e) a konszolidáló vállalkozás vagy az a)–e) alpontban meghatározott bármely vállalkozás fióktelepei és azok személyzete (beleértve az azonosított munkavállalókat is), amennyiben ez a fióktelep harmadik országban letelepedett.
4. A CRD 92., 94. és 95. cikkében foglalt követelmények figyelmen kívül hagyására vonatkozó lehetőség nem alkalmazható a 3. pont c) alpontja szerinti leányvállalatoknak a szakmai tevékenységük ellátásával a csoporton belüli intézmények kockázati profiljára vagy tevékenységére közvetlenül jelentős hatást gyakorló vezető állású személyei és munkavállalói esetében, ha a hivatkozott leányvállalatok vagyongazdálkodó társaságok, vagy a pénzügyi eszközök piacairól, valamint a 2002/92/EK irányelv és a 2011/61/EU irányelv módosításáról szóló 2014. május 15-i 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv 1. melléklet A. szakasz 2-4., 6. és 7. pontjában felsorolt befektetési szolgáltatásokat és tevékenységeket nyújtó vállalkozások.
5. A javadalmazási politika tartalma:
- a) teljesítmény célkitűzések rendszere az intézményre, az egyes üzleti egységekre és a munkavállalókra nézve;
 - b) a teljesítménymérés módszerei, beleértve a teljesítménykritériumokat;
 - c) a teljesítményjavadalmazás szerkezete, beleértve azon eszközöket, amelyekben a teljesítményjavadalmazást nyújtja az intézmény;
 - d) a teljesítményjavadalmazás előzetes és utólagos kockázat szabályozási eszközei;
 - e) az intézmény által alkalmazott javadalmazási elvek;
 - f) a javadalmazási politika személyi hatálya;
 - g) a javadalmazási politika végrehajtása során alkalmazott juttatási formák;
 - h) a teljesítményértékelési módszerek;
 - i) a teljesítményjavadalmazással kapcsolatos halasztási és visszatartási szabályok;
 - j) a teljesítményjavadalmazás kockázatokkal való korrigálása;
 - k) az egyes juttatások meghatározására vonatkozó előírások;
 - l) a teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás arányának meghatározása;

- m) a javadalmazás kifizetésére alkalmazandó szabályok.
6. 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.
 7. A javadalmazási politika alkalmazása során követendő alapelvek:
 - a) 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;
 - b) a javadalmazási politikának tükröznie kell az intézmény kockázatvállalási képességét és hajlandóságát;
 - c) az intézmény az egyes előírásokat a méretéből, tevékenységének jellegéből, üzleti modelljéből és jogi formájából eredő sajátosságaival összhangban alkalmazhatja, amennyiben arra a jogszabályok lehetőséget adnak;
 - d) a pénzügyi csoportot vezető 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;
 - e) a teljesítményjavadalmazás egyes eszközeit oly módon kell kiválasztani, hogy az ösztönözze a vezető állású személyeket és az intézmény kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló munkavállalókat az intézmény hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő utólagos korrekciókra;
 - f) az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai saját javadalmazásukról nem dönthetnek, hanem a döntéshozatalt a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület, a tulajdonos (részvényes) vagy a közgyűlés hatáskörébe kell utalni.

1. A minden munkavállalóra kiterjedő javadalmazási politikával szembeni elvárások

8. Általános elvárás, hogy az intézmény által kialakítandó javadalmazási politika kiterjedjen az intézmény minden munkavállalójára, továbbá, hogy 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. A Hpt. 117. § (3) bekezdésével és az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikkével összhangban az intézmény teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikájának nemi szempontból semlegesnek kell lennie, azaz a munkatársakat az egyenlő munkáért vagy az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásban kell részesíteni.

9. Az intézmény teljes személyzetre kiterjedő javadalmazási politikájának összhangban kell lennie az intézmény üzleti és kockázatvállalási stratégiájának célkitűzéseivel, beleértve a környezeti, társadalmi és irányítási (ESG) kockázatokkal összefüggő célkitűzéseket⁵ is, a vállalati kultúrával és értékekkel, kockázati kultúrájával, az intézmény hosszú távú érdekeivel, valamint az összeférhetetlenség elkerülése érdekében megtett intézkedésekkel, továbbá biztosítania kell, hogy ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra. Az ilyen célkitűzésekben és intézkedésekben bekövetkező változásokat figyelembe kell venni a javadalmazási politika rendszeres aktualizálása során. Az intézménynek biztosítania szükséges, hogy a javadalmazási gyakorlata összhangban legyen az általános kockázatvállalási hajlandóságával, figyelembevéve az összes kockázatot, beleértve a hírnévkockázatot, valamint a termékek visszaélészerű értékesítéséből eredő kockázatokat. Az intézménynek a jogi formájától függően a részvényesek vagy a tulajdonosok hosszú távú érdekeire is figyelemmel kell lennie.
10. 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.
11. 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 (például számvitel, HR, IT) és a belső kontroll funkciók (például belső ellenőrzés, compliance) eltérő működésének a jellegét és ez alapján tegyen különbséget ezen szervezeti egységek teljesítményjavadalmazása és a teljesítményértékelése vonatkozásában.
12. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási politika támogassa az intézményt a stabil tőkehelyzet elérésében és fenntartásában. A javadalmazási politikának figyelembe kell vennie a Hpt. 94. és 96/A. §-ában, valamint a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló 2014. évi XXXVII. törvény (a továbbiakban: Szantv.) 15/A. §-ában meghatározott kifizetési korlátozásokat. Az intézménynek biztosítania kell, hogy az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás részeként kifizetett eszközökből eredő lehetséges érdekkonfliktusok megfelelően azonosítva és kezelve legyenek. Ennek keretében biztosítania kell a bennfentes kereskedelemről szóló szabályoknak való megfelelést, továbbá nem hozhat olyan intézkedéseket, amelyek rövidtávon hatással lehetnek a részvények vagy eszközök árára.
13. Amennyiben a javadalmazási politika hatálya alá tartozó intézmények munkavállalói egyben ezen intézmény vagy annak leányvállalata többségi tulajdonosai is, akkor a javadalmazási politikát ezen speciális körülmény figyelembevételével kell elkészíteni. Az intézménynek minden munkavállaló esetében biztosítania kell a javadalmazási politika és a Hpt. vonatkozó rendelkezései szerinti követelmények, valamint a jelen ajánlásban foglaltak összhangját.
14. A nemi szempontból semleges javadalmazási politika tekintetében elvárt, hogy az az intézmény által bizonyítható módon minden szempontból biztosítsa a nemi szempontú semlegességet, ideértve a javadalmazás megállapításának és kifizetésének feltételeit is.
15. Az alulreprezentált nem szakmai életpályáját érintő hátrányok megelőzése vagy kompenzálása érdekében elfogadott intézkedések sérelme nélkül elvárt, hogy a

⁵ Lásd a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről szóló 2019. november 27-i (EU) 2019/2088 európai parlamenti és tanácsi rendelet.

javadalmazási politika mellett minden olyan kapcsolódó foglalkoztatási feltétel is nemi szempontból semleges legyen, amely hatást gyakorol az egy mértékegységre jutó fizetésre vagy az időarányos díjra.

16. Elvárt, hogy az egy mértékegységre vagy időegységre jutó fizetés megállapításakor az intézmény megfelelően vegye figyelembe a megállapított javadalmazást, a munkaidőre vonatkozó szabályokat, az éves szabadság időszakait és az egyéb pénzügyi és nem pénzügyi juttatásokat. Az intézmény mértékegységként használhatja a személyzet éves bruttó javadalmazását, teljes munkaidős egyenértékben kifejezve.
17. A nemi szempontból semleges javadalmazási politika alkalmazásának nyomon követése érdekében elvárás, hogy az intézmény megfelelően dokumentálja a pozíció értékét, például a munkaköri leírások dokumentálásával vagy munkavállalói kategóriákhoz rendelt bérkategóriák meghatározásával, és meghatározza, hogy mely pozíciók minősülnek azonos értékkel bírónak (például munkakör-besorolási rendszer alkalmazásával), figyelembe véve legalább a pozícióhoz vagy a munkavállalóhoz rendelt tevékenységek, feladatok és kötelességek típusát. Amennyiben a fizetés megállapítása céljából munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, elvárás, hogy az a nemek tekintetében azonos kritériumokon alapuljon, és hogy az úgy kerüljön kialakításra, hogy kizárjon mindenfajta megkülönböztetést, többek között a nemen alapuló megkülönböztetést is.
18. Az intézmény a személyzet javadalmazásának meghatározásakor nemi szempontból semleges módon további szempontokat is figyelembe vehet. Ilyen szempontok lehetnek többek között a következők:
 - a) a végzettségre vonatkozó követelmények, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, elvégzett munka és az érintett feladatok jellege⁶;
 - b) a foglalkoztatás helye és a helyre jellemző megélhetési költségek;
 - c) a vezető állású személy vagy munkavállaló által a hierarchiában elfoglalt szint, valamint az, hogy vezetői feladatokat lát-e el;
 - d) a vezető állású személy vagy munkavállaló iskolai végzettsége;
 - e) a munkaerőpiacon az egyes pozíciók betöltésére rendelkezésre álló munkavállalók elérhetősége;
 - f) a munkaszerződés jellege, beleértve, hogy határozott idejű vagy határozatlan időre szóló szerződésről van-e szó;
 - g) a vezető állású személy vagy munkavállaló szakmai tapasztalata;
 - h) a vezető állású személy vagy munkavállaló szakmai képesítései;
 - i) egyéb juttatások, többek között további/kiegészítő támogatások és ellátások fizetése a házastárssal, bejegyzett élettárssal vagy eltartott családtagokkal rendelkező munkavállalók számára.

2. A javadalmazás irányítása

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

⁶ Lásd a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló 2014. március 7-i 2014/124/EU bizottsági ajánlást.

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

19. 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 módosításához, illetve bármilyen későbbi, egyes munkavállalókat érintő mentesség biztosításához, a módosítás során gondosan mérlegelve és figyelemmel kísérve azok hatásait. Az esetleges kivételek nem alapulhatnak nemi szempontokon vagy olyan egyéb kritériumokon, amelyek diszkriminatívak lennének, továbbá elvárt azok alapos indoklása, és a nemzeti jog szerinti javadalmazási követelményekkel való összhang biztosítása. Elvárás a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testülettel szemben, hogy testületként együttesen rendelkezzen a megfelelő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal a 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 és kockázati kultúrájával, kockázatvállalási hajlandóságával és a kapcsolódó irányítási folyamatokkal.
20. 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 kontrollokon, 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 a munkavállalók, így többek között az ellenőrzési és belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók vonatkozásában, és ennek az összeférhetlenségnek a javadalmazási politikában is tükröződnie kell.
21. A javadalmazási politikáknak és gyakorlatoknak, valamint az azok meghatározására szolgáló eljárásoknak egyértelműnek, megfelelően dokumentálnak és átláthatónak kell lenniük. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például az egyes találkozókra készült jegyzőkönyveket, jelentéseket, egyéb lényeges dokumentumokat), valamint a javadalmazási politikát alátámasztó előterjesztéseket és háttéranyagokat a számvitelről szóló 2000. évi C. törvénynek a bizonylatok megőrzésére vonatkozó előírása szerinti időtartamig⁷ meg kell őrizni.
22. Az irányítási és felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületeknek, valamint – amennyiben létrehozta őket – a javadalmazási és kockázati bizottságoknak szorosan együtt kell működniük, és meg kell győződniük arról, hogy a javadalmazási politika összhangban van a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegíti annak hatékony alkalmazását.
23. Elvárás, hogy a javadalmazási politika rendelkezzen a teljesítménymérésre, kockázati kiigazításra, valamint a teljesítmény és javadalmazás közötti összefüggésre vonatkozó hatékony keretrendszerrel.
24. A kockázatkezelési és megfelelés biztosítási funkcióknak – feladatukkal összhangban – 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.

⁷ Az ajánlás kiadásának időpontjában a 169. § (1) bekezdése szerint nyolc évig.

25. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok javadalmazását a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület, a tulajdonos vagy a közgyűlés határozza meg. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület – amennyiben nem hozták létre a 2.4. alcímben említett javadalmazási bizottságot – közvetlenül felügyeli a független kontroll-funkciót – beleértve a kockázatkezelési és megfelelési funkciót – ellátó vezető tisztségviselők javadalmazását.
26. Indokolt, hogy a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület figyelembe vegye az összes illetékes vállalatirányítási funkciónak és szervnek (például bizottságok, belső kontroll funkció, humánerőforrás-, jogi, stratégiai tervezési, költségvetési funkció), valamint üzleti egységnek az intézmény javadalmazási politikájának kialakításához, megvalósításához és felügyeletéhez való hozzájárulását.
27. A humánerőforrás-funkciót ellátó szervezeti egység részt vesz a javadalmazási politika, többek között a javadalmazási struktúra, a nemi szempontból semleges jelleg szempontjai, a javadalmazási szintek és ösztönző rendszerek kialakításában és értékelésében annak érdekében, hogy ezáltal a javadalmazási politika kellően vonzó legyen az intézmény számára szükséges munkavállalói kör kialakításához és megtartásához, illetve annak biztosítása érdekében, hogy a javadalmazási politika az intézmény kockázati profiljához igazodjon.
28. A kockázatkezelési funkciót ellátó szervezeti egység 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.
29. A megfelelési funkciót ellátó szervezeti egység vagy személy 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.
30. 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.
31. 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

32. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:268. § (2) bekezdése csak a nyilvánosan működő részvénytársaság esetén utalja a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe a javadalmazási politikáról való véleménynyilvánító szavazást, továbbá azt, hogy a javadalmazási politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a

- közgyűlés napirendjére kell tűzni, illetve hogy az előző üzleti évre vonatkozó javadalmazási jelentést véleménynyilvánító szavazás céljából a közgyűlés napirendjére kell tűzni. Az MNB ugyanakkor a más formában működő intézmény számára is megfontolásra ajánlja, hogy saját döntése alapján ezeket az eljárásokat alkalmazza. Ez utóbbi esetben a közgyűlés döntése véleménynyilvánító vagy kötelező érvényű is lehet.
33. Amennyiben a vezető testület egyes tagjai, valamint egyéb azonosított munkavállalók javadalmazását a közgyűlés hagyja jóvá, akkor célszerű, hogy a közgyűlés az említett személyek részére a javadalmazás valamennyi összetevőjét jóváhagyja, többek között a szerződésük megszűnésekor megállapítható kifizetéseket is. 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.
34. Annak érdekében, hogy a közgyűlés a 32. és 33. pontban foglaltaknak megfelelően megalapozott döntést hozhasson, a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek indokolt megbizonyosodnia arról, hogy 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 bocsátania, 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 javadalmazási politika nemi szempontból való semlegessége biztosításának módja;
 - d) a b) alpontban felsoroltaknak a javadalmazás előzetes/utólagos kiigazításaiban való figyelembevételének módja, különösen az azonosított munkavállalók vonatkozásában.
35. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület felelős a közgyűléshez benyújtott javaslatokért, valamint a javadalmazási politikák és gyakorlatok, illetve az azokban végrehajtott változtatások felügyeletéért.
36. Amennyiben az intézmény a közgyűlést a Hpt. 118. § (2) bekezdés a) pontjának megfelelően a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti magasabb, legfeljebb 200%-os maximális arány jóváhagyására kéri, az alábbiak alkalmazandók.
- 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. Az intézménynek minősülő leányvállalatok vonatkozásában a leányvállalat közgyűlésének, és nem a konszolidáló intézmény közgyűlésének a hatáskörébe tartozik a döntés meghozatala.
 - Amennyiben egy intézmény a leányvállalatának tulajdonosaként gyakorolja

szavazati jogát a leányvállalaton belüli teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás 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 javadalmazási politikájának részeként úgy határozott, hogy a leányvállalatok bevezethetnek magasabb maximális szintet a fent említett arányra vonatkozóan.
 - c) A Hpt. 118. § (2) és (3) bekezdésével összhangban a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás 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 aránynak 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 összhangban szükséges jóváhagyni. A Hpt. 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 összhangban a teljesítményjavadalmazás 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 szabályzatát⁸, vagyis, hogy egy tulajdonos milyen formában (például személyes jelenlét, elektronikus, postai szavazás stb.) vehet részt és gyakorolhatja tulajdonosi jogait a közgyűlésen.
37. Az MNB elvárja, hogy az intézmény a tulajdonosok számára lehetővé tegye a korábban elfogadott magasabb maximális arány csökkentéséről való szavazást. Az ilyen szavazáshoz a tulajdonosi szavazatok többsége szükséges. Amennyiben a közgyűlés a korábban jóváhagyott magasabb maximális arányt csökkentette, az intézmény öt

⁸ Ez a belső szabályzat nem képezi a javadalmazási politika részét, de a jogszabályi előírások teljesítése érdekében a tulajdonosi jogok képviselétének a lehetséges formáit előzetesen rögzíteni szükséges.

munkanapon belül tájékoztatja az MNB-t a határozatról, valamint a jóváhagyott arányról.

2.3. Az illetékes hatóságok tájékoztatása

38. Az intézménynek a Hpt. 118. § (2) bekezdés 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.
39. 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 pénz- és hitelpiaci szervezetek által a jegybanki információs rendszerhez elsődlegesen a Magyar Nemzeti Bank felügyeleti feladatai ellátása érdekében teljesítendő adatszolgáltatási kötelezettségekről szóló MNB rendeletben (a továbbiakban: adatszolgáltatási MNB rendelet) foglalt, a tárgyévi javadalmazási adatokra vonatkozó felügyeleti jelentés kitöltési előírásaiban meghatározott üzleti területek szerinti bontásban kell megadni;
 - b) a magasabb maximális arány által érintett munkavállalók száma, valamint – amennyiben az arányok különböznek az egyes üzleti területek és funkciók esetében – az arány megfelelő szintjei az egyes üzleti területekre és funkcióra vonatkozóan;
 - c) annak elemzése, hogy a javasolt magasabb arány nem ellentétes a Hpt.-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; és
 - e) az MNB által esetlegesen kért egyéb információk.

2.4. Javadalmazási bizottság

2.4.1. A javadalmazási bizottság felállítása

40. A Hpt. 117. § (6) bekezdésével összhangban a mérlegfőösszeg tekintetében legalább öt százalék piaci részesedéssel rendelkező hitelintézet javadalmazási bizottságot állít fel. Az ágazati jogszabályok által szabályozott leányvállalatoknak (például a jelen ajánlás címzettjén kívül eső befektetési vállalkozás, 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.
41. Amennyiben a Hpt. 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 összeférhetetlenséget.

42. Amennyiben az intézmény a jogszabályokkal összhangban nem hoz létre javadalmazási bizottságot, a jelen ajánlás javadalmazási bizottságra vonatkozó elvárásait a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületre alkalmazandó elvárásokként kell érteni.

2.4.2. A javadalmazási bizottság összetétele

43. A Hpt. 117. § (7) bekezdésével összhangban a javadalmazási bizottság elnöke és tagjai az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület olyan tagjai közül kerülnek ki, akik az érintett hitelintézettel nem állnak munkaviszonyban. Ha a hitelintézet irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületében nincs a fenti feltételeknek megfelelő legalább három tag, akkor a javadalmazási bizottságban a hitelintézet felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületének független tagjai is részt vehetnek. Az MNB indokoltnak tartja, hogy a javadalmazási bizottság elnöke, valamint a bizottsági tagok többsége független legyen⁹.
44. 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

45. A javadalmazási bizottság
- a) felelős a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület által a javadalmazással kapcsolatban meghozandó döntések előkészítéséért, így különösen az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjainak, valamint egyéb azonosított munkavállalóknak a javadalmazásával kapcsolatban;
 - b) támogatást és tanácsadást nyújt a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület számára az intézmény javadalmazási politikájának kialakításával kapcsolatban, többek között annak érdekében, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges legyen, és támogassa a különböző nemű munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot;
 - c) támogatja a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületet a javadalmazási politikák, gyakorlatok és eljárások, valamint a javadalmazási politikának való megfelelés 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;

⁹ A függetlenség megítélésének vonatkozásában a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról szóló 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlással összhangban kell eljárni.

- 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 és kockázati kultúrájával, értékeivel, valamint hosszú távú érdekeivel;
 - h) értékeli a teljesítménycélok teljesülését, valamint az utólagos kockázati kiigazítások szükségességét, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályok alkalmazását; továbbá
 - i) áttekinti a lehetséges forgatókönyveket annak vizsgálata céljából, hogy hogyan reagálnak a javadalmazási politikák és gyakorlatok a külső és belső eseményekre, valamint visszaméri a tényleges kockázati értékeken alapuló javadalmazás meghatározására, illetve az előzetes kockázati kiigazítások alkalmazására szolgáló kritériumokat.
46. 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

47. A javadalmazási bizottság
- a) hozzáfér a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek a javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakítására és végrehajtására, felügyeletére és felülvizsgálatára vonatkozó döntéshozatali eljárásával kapcsolatos valamennyi adathoz és információhoz;
 - b) megfelelő pénzügyi forrásokkal, valamint szabad hozzáféréssel rendelkezik a független kontrollfunkcióktól származó valamennyi információhoz és adathoz, beleértve a kockázatkezelést; és
 - c) biztosítja a független kontroll és egyéb érintett funkciók (például humán erőforrások, jogi és stratégiai tervezés) szakterületükön történő megfelelő bevonását, és szükség esetén külső tanácsot kér.
48. 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.
49. Amennyiben a Hpt. 110. § (1) bekezdése alapján 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.

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

2.5. A javadalmazási politika felülvizsgálata

51. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek vagy – amennyiben létrehoztak ilyet – a javadalmazási bizottságnak biztosítania kell, hogy az intézmény javadalmazási politikáit és gyakorlatait legalább évente egy központi és független belső felülvizsgálatnak vessék alá. Az MNB elvárása alapján a felülvizsgálatnak magában kell foglalnia annak elemzését, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges-e.
52. Az MNB elvárja, hogy az intézmény országonként (minden olyan országban, amelyben leányvállalati vagy fióktelep formában letelepedett) kövesse nyomon a nemek közötti bérkülönbséget a következő bontásban:
- a) azonosított munkavállalók, a vezető testületek tagjai nélkül;
 - b) az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai;
 - c) a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai; és
 - d) egyéb munkavállalók.
53. Elvárt, hogy amennyiben jelentős különbségek állnak fenn a férfi és női munkavállalók átlagos fizetése, illetve a vezető testület férfi és női tagjainak átlagos fizetése között, az intézmény dokumentálja ennek fő okait, és megfelelő intézkedéseket hozzon a különbség kiküszöbölésére, vagy képes legyen annak bizonyítására, hogy a különbség oka nem az, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból nem semleges.
54. 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.
55. Az intézménynek a központi és független felülvizsgálatot egyedi alapon kell elvégeznie. Csoporton belül a leányvállalatként működő, nem jelentős intézmény¹⁰ 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.
56. A Hpt. 117. § (5) bekezdése szerint az intézmény belső ellenőrzése legalább évente ellenőrzi a javadalmazási politika végrehajtását. Az MNB ezért elvárja, hogy a Hpt. vonatkozó szabályainak való teljes megfelelés érdekében a javadalmazási politika időszakos felülvizsgálatát a belső ellenőrzés végezze el, esetenként külső szakértő igénybevételével. 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

¹⁰ A nem jelentős intézmény definíció alkalmazása során az MNB a Hpt. 117. § (6) bekezdésével összhangban azt a hitelintézetet tekinti ilyennek, amely mérlegfőösszege alapján nem éri el az öt százalékos piaci részesedést.

felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület felelős.

57. 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 profilját, hosszú távú célkitűzéseit és egyéb céljait);
 - b) megfelelnek a hazai és nemzetközi jogszabályoknak, elveknek és sztenderdeknek;
 - c) végrehajtásuk következtében a csoport egészében, összhangban vannak a kifizetések korlátozására vonatkozó, a Hpt. 94. és 96/A. §-ában, illetve a Szantv. 15/A. §-ában meghatározott követelményekkel, valamint nem korlátozzák az intézményt abban, hogy képes legyen a megbízható tőkehelyzet fenntartására vagy helyreállítására a 6. alcímmel összhangban.
58. Az egyéb releváns belső vállalati funkciókat (humánerőforrás-, jogi, stratégiai tervezési funkció stb.), valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti funkciókat betöltő bizottságokat (audit, kockázatkezelési-, kockázatvállalási- és jelölő bizottságokat) szorosan és dokumentáltan be kell vonni az intézmény javadalmazási politikáinak felülvizsgálatába annak érdekében, hogy az megfelelően igazodjon az intézmény kockázatkezelési stratégiájához és kockázatkezelési keretrendszeréhez.
59. Amennyiben az időszakos felülvizsgálatok során megállapításra kerül, hogy a javadalmazási politika nem a célkitűzéseknek megfelelően, vagy nem az előírások szerint működik, az MNB indokoltnak tartja, hogy a javadalmazási bizottság – amennyiben létrehozta – vagy a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület intézkedési tervet dolgozzon ki a megfelelő működés helyreállítására, és biztosítsa a terv jóváhagyását és a megfelelő ütemezés szerinti végrehajtását.
60. 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.

2.6. Belső átláthatóság

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

3. Javadalmazási politikák és csoportszintű összefüggések

63. Amennyiben a jelen ajánlást az intézmény összevont vagy szubkonszolidált alapon alkalmazza, a konszolidáló intézmény részéről elvárt annak biztosítása, hogy a jelen ajánlásban szereplő elvárások a 3. pontban foglaltaknak megfelelően a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatainak személyzetére és azonosított munkavállalóira is alkalmazásra kerüljenek. A konszolidáló vagy szubkonszolidáló intézménynél rendelkezésre kell állnia a javadalmazási politikák jelen ajánlásban foglaltakkal összhangban összevont, vagy szubkonszolidált alapon történő alkalmazására vonatkozó információknak, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalataira is kiterjedően, és ezeket az információkat kérésre, a szükséges dokumentumokkal alátámasztottan el kell küldenie az MNB-nek.
64. A konszolidált vagy szubkonszolidált szinten a konszolidáló intézménynek a teljes személyzet vonatkozásában biztosítania kell a csoport egészére vonatkozó javadalmazási politika megvalósítását és betartását, beleértve az összes azonosított munkavállalót, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó összes intézménynél és egyéb szervezetnél, illetve valamennyi fióktelepnél. A csoportszintű javadalmazási politika meghatározásakor figyelembe kell venni a leányvállalatok sajátos javadalmazási követelményeit. A csoportszintű javadalmazási politikának összhangban kell lennie a megbízható és eredményes kockázatkezeléssel és elő kell mozdítania azt, továbbá nemi szempontból semlegesnek kell lennie.
65. 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 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, a javadalmazás céljára felhasznált eszközök használatára vonatkozó bármilyen korlátozásban, a CRD 94. cikk (3) bekezdése szerinti mentességek alkalmazásában, valamint a CRD 109. cikk (6) bekezdésében foglalt nemzeti mérlegelési jog tekintetében (amelynek alapján a CRD 92., 94. és 95. cikkének összevont alapon történő alkalmazása a külön javadalmazási szabályozás hatálya alá tartozó leányvállalatokra is kiterjeszthető) alkalmazott esetleges nemzeti eltéréseket.
66. A követelmények összevont alapon történő alkalmazásakor az azon tagállamban érvényes javadalmazási követelmények alkalmazandók, amelyben a konszolidáló intézmény található, többek között azokra az azonosított munkavállalókra is, akik lényeges hatást gyakorolnak a csoport kockázati profiljára, még akkor is, ha a CRD 94. cikkében meghatározott követelményeknek a konszolidáló intézmény helye szerinti tagállam általi végrehajtása szigorúbb. Hasonlóképpen, a CRD hatálya alá tartozó leányvállalatoknak meg kell felelniük személyzetük tekintetében a nemzeti jog szerint alkalmazandó követelményeknek, még akkor is, ha azok szigorúbbak, mint az összevont alapon alkalmazandó követelmények.
67. A harmadik országban bejegyzett anyavállalattól annak intézményként vagy fióktelepként működő, EGT-államban bejegyzett 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., valamint az

alkalmazandó, felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben foglalt szabályozástechnikai standardok hatálya alá tartoznak. A rövidtávú kirendelések esetében – például amennyiben egy személy csak néhány hétig tartózkodik egy tagállamban az adott projektekkel kapcsolatos munka elvégzése céljából – az adott személy csak akkor tartozik az említett rendelkezések hatálya alá, ha a személy az (EU) 2021/923 rendelet értelmében azonosítható, figyelembe véve a vonatkozó időszakra megállapított javadalmazást, valamint a kirendelés alatti feladatokat és felelősségi köröket.

68. A rövidtávú szerződések és kiküldetések nem használhatók a Hpt.-ben, valamint bármely más vonatkozó uniós jogi aktusban meghatározott javadalmazási követelmények kijátszására.
69. A harmadik országban székhellyel rendelkező azon leányvállalatok vonatkozásában, amelyekre összevont alapon alkalmazandó a CRD 92., 94. és 95. cikke, 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 rendelettel összhangban használják, kivéve, ha ezen követelmények alkalmazása az adott harmadik országban a nemzeti szabályozást tekintve jogszerűtlen lenne. Az ilyen harmadik országbeli leányvállalatok javadalmazási politikájának összhangban kell lennie az egész csoportra kiterjedő javadalmazási politikával, és legalább azon munkavállalók tekintetében meg kell felelnie a CRD 92. cikk (2) bekezdésében, 93. cikkében és 94. cikkében foglalt követelményeknek, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a csoport kockázati profiljára.
70. 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.
71. A Hpt. 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 EGT-államban bejegyzett leányvállalata konszolidáló intézmény, a prudenciális konszolidáció szintjébe nem tartozik bele a harmadik országbeli anyavállalat, valamint az anyavállalat más közvetlen leányvállalatai. A konszolidáló intézménynek biztosítani kell, hogy a harmadik országbeli anyavállalat csoportszintű javadalmazási politikáját figyelembe veszi a saját javadalmazási politikáiban, amennyiben ez nem ellentétes a vonatkozó uniós jogi aktusokban vagy hazai jogszabályokban, valamint a jelen ajánlásban meghatározott követelményekkel és felügyeleti elvárásokkal.

4. Arányosság

72. A CRD 92. cikk (2) bekezdésében és a Hpt. 117. § (1) bekezdésében meghatározott arányossági elv célja a javadalmazási politikák és gyakorlatok következetes

összeegyeztetése az intézmény egyéni kockázati profiljával, üzleti modelljével, kockázatvállalási hajlandóságával és stratégiájával a javadalmazással kapcsolatban előírt jogszabályi kötelezettségek célkitűzéseinek hatékony megvalósítása érdekében.

73. Az MNB elvárja, hogy a követelmények és a jelen ajánlásban foglalt elvárások 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.
74. Annak értékelésekor, hogy mi minősül arányosnak, valamint amikor meghatározzák a javadalmazási politikák és a kockázatmérési megközelítések kidolgozottságának előírt szintjét, elvárt, hogy az intézmény vegye figyelembe a 75. pont szerinti összes kritérium minőségi és mennyiségi vonatkozásait. Például előfordulhat, hogy egy üzleti tevékenység nagyságrendje alacsony, ám a tevékenységek jellege vagy a termékek összetettsége miatt mégis összetett tevékenységeket és kockázati profilokat foglal magában.
75. Ebből a célból az intézménynek legalább az alábbi kritériumokat szükséges figyelembe vennie:
 - a) az intézmény megfelel-e a kis méretű és nem összetett intézmény vagy a nagy méretű intézmény kritériumának a CRR 4. cikk (1) bekezdés 145. és 146. pontjában foglalt meghatározás szerint;
 - b) az intézmény megfelel-e a CRD 94. cikk (3) és (4) bekezdése szerinti, a nemzeti jogszabályokban meghatározott kritériumoknak és értékhatároknak a változó javadalmazás kifizetését érintő mentességek tekintetében;
 - c) az intézmény földrajzi jelenléte, valamint a tevékenységek nagyságrendje minden egyes joghatóságra vonatkozóan;
 - d) a működési forma, valamint a rendelkezésre álló tőke- és kötelezettségállomány;
 - e) a tőkekövetelmények mérésére szolgáló belső módszerek (például IRB, AMA) használatára vonatkozó engedély;
 - f) az intézmény csoport tagja-e, és ha igen, a csoporttal kapcsolatban végzett arányossági értékelés és azon csoport jellemzői, amelyhez az intézmény tartozik;
 - g) az engedélyezett tevékenységek és szolgáltatások típusa (például kölcsönök és betétek, befektetési banki tevékenység);
 - h) az alapul szolgáló üzleti stratégia;
 - i) az üzleti tevékenységek struktúrája, valamint az üzleti tevékenységek kockázatainak időhorizontjai, mérhetősége és kiszámíthatósága;
 - j) az intézmény finanszírozási struktúrája;
 - k) az intézmény belső szervezeti felépítése, beleértve az azonosított munkavállalóknak kifizethető teljesítményjavadalmazás szintjét;
 - l) az intézmény eredménykimutatásának struktúrája;
 - m) az ügyfélkör (például lakossági, vállalati, kisvállalkozások, közintézmények);
 - n) a termékek vagy szerződések összetettsége.
76. A követelmények és a jelen ajánlásban foglalt elvárások arányos módon történő alkalmazásakor az intézmény felelős a kockázati profilja, kockázatvállalási hajlandósága, valamint egyéb jellemzői figyelembevételéért, illetve olyan javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakításáért és végrehajtásáért, amelyek megfelelően illeszkednek az intézmény üzleti stratégiájához, célkitűzéseire, értékeire, valamint hosszú távú érdekeire. A megbízható és hatékony javadalmazási politika és gyakorlat meglétére

vonatkozó követelménynek azonban valamennyi intézménynek meg kell felelnie a teljes személyzetre vonatkozóan, függetlenül az intézmény sajátos jellemzőitől.

77. A javadalmazási követelmények és a jelen ajánlásban foglalt elvárások arányos módon történő alkalmazását megelőzően a Hpt. 117.§ (2a) bekezdésében és az (EU) 2021/923 rendeletben meghatározott kritériumok, valamint kiegészítő belső kritériumok alapján el kell végezni a munkavállalók évenkénti azonosítását. A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány maximumának legfeljebb 100%-ban (a tulajdonosok jóváhagyásával 200%-ban) történő megállapítását az intézmény összes azonosított munkavállalójára alkalmazni kell.
78. Az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozó különös javadalmazási 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.
79. A CRD 94. cikk (3) bekezdése tagállamok általi végrehajtásának sérelme nélkül az az intézmény, amelyik nem minősül a CRR 4. cikk (1) bekezdés 146. pontjában meghatározott nagy méretű intézménynek, és amelynek teljes eszközállománya nem éri el a Hpt. 119. § (5) bekezdés a) pontjában meghatározott küszöbértéket, megteheti, hogy nem alkalmazza a változó javadalmazás halasztására és instrumentumokban való kifizetésére vonatkozó, a Hpt. 118. § (11) és (12) bekezdésében, valamint a Hpt. 119. § (4) bekezdésében meghatározott követelményeket. Az olyan intézmény, amely megfelel a CRR 4. cikk (1) bekezdés 146. pontjában foglalt egy vagy több kritériumnak, nagy méretű intézménynek minősül. Annak értékelését, hogy valamely intézmény globálisan rendszerszinten jelentős intézmény vagy egyéb rendszerszinten jelentős intézmény-e, a CRD 131. cikkével, az 1222/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletnek a globálisan rendszerszinten jelentős intézmények azonosítására és a globálisan rendszerszinten jelentős intézmények alkategóriáinak meghatározására alkalmazott módszertan részletes leírására vonatkozó szabályozástechnikai sztenderdek tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2016. május 17-i (EU) 2016/1608 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelettel, valamint a 2013/36/EU irányelv 131. cikke (3) bekezdésének az egyéb rendszerszinten jelentős intézmények értékelésével kapcsolatban történő alkalmazása feltételeinek a meghatározására szolgáló kritériumokról szóló EBH iránymutatásokkal (EBA/GL/2014/10) összhangban kell elvégezni. A konszolidáló intézmény akkor felel meg a CRR 4. cikk (1) bekezdés 146. pont d) alpontjában foglalt kritériumnak, ha az összevont alapon kiszámított összeg eléri vagy meghaladja az ott meghatározott küszöbértéket¹¹. Az összegeket szükség esetén az Európai Unió Bizottsága (a továbbiakban: Bizottság) által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából a konszolidáló intézmény pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozóan közzétett átváltási árfolyam alkalmazásával át kell számítani euróra.
80. A valamely munkavállalónak fizetett éves változó javadalmazás összegének és az éves javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti aránynak a Hpt. 119. § (5) bekezdés b) pontjának való megfelelés, azaz a változó javadalmazás halasztására és egyes munkavállalók számára instrumentumokban való kifizetésére vonatkozó követelmény alóli mentességek alkalmazása céljából történő megállapítása során az intézménynek az MNB elvárása alapján az a) és b) pontban meghatározottakat kell figyelembe vennie, és a c)–f) pontban foglalt további feltételeket kell alkalmaznia:

¹¹ A CRR prudenciális konszolidáció körébe nem tartozó szervezetekről szóló 19. cikke alkalmazandó.

- a) Az adott teljesítmény-időszakra megállapított éves változó javadalmazás (amely időszak megegyezik azzal a pénzügyi évvel, amelynek tekintetében megállapítják, hogy alkalmazható-e a mentesség), és valamennyi olyan teljesítmény-időszakra megállapított éves változó javadalmazás, amelyeknek ebben a pénzügyi évben lett vége, függetlenül ezen teljesítmény-időszakoknak a hosszától (például ennek magában kell foglalnia a megújuló és nem megújuló többéves teljesítménymérési időszakokon alapuló változó javadalmazás teljes összegét és az egy évnél hosszabb időszakokra szóló megtartási bónuszokat is, amennyiben az alapul szolgáló időszak az adott pénzügyi évben végződött);
- b) az intézmény a 113. és 114. pontban meghatározottak szerint a javadalmazás egyes összetevőit kizárhatja a változó javadalmazás köréből, és rögzített javadalmazásként kezelhetik a számítások során;
- c) az egyes személyeknek kifizetett összegeknek a rögzített és a változó javadalmazás jelen ajánlásban foglalt fogalommeghatározásán kell alapulniuk, és a részükre megállapított bruttó javadalmazás alapján kell kiszámítani;
- d) a változó javadalmazásnak a megállapított változó javadalmazás valamennyi formáját magában kell foglalnia, beleértve a teljesítményen alapuló változó javadalmazást, a garantált változó javadalmazásként kifizetett összegeket, a megtartási bónuszokat, a végkielégítéseket és a nem kötelező nyugdíjuttatásokat;
- e) amennyiben az intézmény az összegeket egyénileg határozza meg, az intézmény által megállapított javadalmazást kell figyelembe venni; ha az összeget a konszolidáló intézmény összevont alapon határozza meg, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó pénzügyi intézmények és járulékos vállalkozások által megállapított összes javadalmazást figyelembe kell venni;
- f) ha az összegeket nem euróban fizetik ki, azokat a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából a konszolidáló intézmény pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozóan közzétett átváltási árfolyam alkalmazásával át kell számítani euróra.

81. A folyó pénzügyi évet közvetlenül megelőző négyéves időszak átlagos eszközértékének a Hpt. 119. § (5) bekezdés a) pontja céljából történő kiszámításakor az intézménynek az MNB elvárása alapján a négy megelőző pénzügyi év végén kimutatott ezen értékek egyszerű átlagát kell kiszámítania. Amennyiben az intézmény az elszámolásokat nem euróban vezeti, azokat a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából a konszolidáló intézmény pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozóan közzétett átváltási árfolyamon át kell számítani euróra.

5. Az azonosítási folyamat

82. 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 javadalmazási politikájának részét képezi.
83. A beazonosítást a Hpt. 117. § (2a) bekezdésében, valamint az (EU) 2021/923 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.

84. A munkavállalók javadalmazásán alapuló mennyiségi kritériumok alkalmazásakor a megelőző pénzügyi évben megállapított alapjavadalmazást és a megelőző évben vagy a megelőző évre vonatkozóan a személyzet számára megállapított változó javadalmazást kell figyelembe venni. A megelőző évben megállapított változó javadalmazás a megelőző pénzügyi évben korábbi teljesítményre tekintettel megállapított változó javadalmazás. Elvárt, hogy az alkalmazandó módszert az intézmény a javadalmazási politikájában határozza meg. A munkavállalók javadalmazásán alapuló mennyiségi kritériumok alkalmazásakor az intézménynek a szakmai tevékenységekért az előző pénzügyi évben megállapított összes pénzbeli és nem pénzbeli alap- és változó javadalmazási összetevőt figyelembe kell vennie. Azon szokásos javadalmazási csomagok esetében, amelyeket nem munkavállalónként határoznak meg, az adott munkavállalóra eső részt a teljes összeg valamely objektív kritérium figyelembevételével történő leosztásával kell kiszámítani.
85. Az euróban meghatározott mennyiségi kritériumok alkalmazásakor az az intézmény, amelyik az eurótól eltérő pénznemben állapít meg javadalmazást, az alkalmazandó értékhatárokat vagy az elszámolások konszolidálása céljából használt belső átváltási árfolyamon, vagy a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából használt árfolyamon számítja át. Utóbbi esetben vagy az azon hónapban használt árfolyamot kell figyelembe venni, amelyben a javadalmazást megállapították, vagy az intézmény pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozó árfolyamot. Elvárt, hogy az intézmény a javadalmazási politikájában dokumentálja az átváltási árfolyam meghatározására alkalmazandó módszert¹².
86. Az MNB indokoltnak tartja, hogy a beazonosítás egyértelmű, következetes és megfelelően dokumentált legyen, illetve azt legalább évente aktualizálni kell a Hpt. 117. § (2a) bekezdésében és az (EU) 2021/923 rendeletben meghatározott kritériumok vonatkozásában, valamint adott esetben ezen felül az intézmény saját maga által meghatározott kritériumok tekintetében. Az intézménynek biztosítania kell, hogy azokat a munkavállalókat, akikre az (EU) 2021/923 rendelet 5. cikkében meghatározott kritériumok egy adott pénzügyi év legalább három hónapos időszakán keresztül érvényesek vagy valószínűleg érvényesek, azonosított munkavállalókként kezeljék.
87. 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.
88. Az intézménynek nyilvántartást szükséges készítenie az azonosítási folyamatról és annak

¹²Az átváltási árfolyamok a Bizottság weboldalán, a következő címen találhatóak: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

eredményeiről, valamint be kell tudnia mutatni az MNB felé, hogy milyen módon azonosította a munkavállalókat a Hpt. 117. § (2a) bekezdésében, valamint az (EU) 2021/923 rendeletben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumok, valamint az intézmény által alkalmazott bármely más kiegészítő kritériumok alapján.

89. A beazonosítás dokumentációjának tartalmaznia kell az azonosított munkavállalók számát, beleértve az első alkalommal azonosított munkavállalók számát, az adott munkakörrel kapcsolatos felelősségi köröket és tevékenységeket, az azonosított munkavállalók nevét vagy más egyedi azonosítóját, valamint az intézményen belüli üzleti területekhez való sorolását, illetve az előző év önértékelésének eredményeivel történő összehasonlítást.
90. A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint az (EU) 2021/923 rendelettel összhangban nem gyakorol lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára. Az intézménynek a dokumentációt legalább öt évig meg kell őriznie, lehetővé téve az MNB számára a felülvizsgálat elvégzését.

5.1 Kivételek előzetes jóváhagyása

91. Amennyiben az intézmény az (EU) 2021/923 rendelet 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 ilyet – a javadalmazási bizottság felülvizsgálja azokat a kritériumokat és folyamatokat, amelyek alapján a döntést meghozták, és jóváhagyja az alkalmazott kivételeket;
 - b) minden előzetes jóváhagyás iránti kérelmet haladéktalanul, de legkésőbb az előző pénzügyi év végét követő hat hónapon belül be kell nyújtani az MNB-hez;
92. A 2021/923/EU rendeletben meghatározott mennyiségi kritérium alapján azonosított munkavállalók tekintetében alkalmazott kivételekre vonatkozó előzetes jóváhagyást az MNB meghatározott időtartamra adja meg. A 2021/923/EU rendeletben meghatározott előzetes jóváhagyás iránti kérelmet minden évben be kell nyújtani. Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiknek a kérelmével kapcsolatban első alkalommal hoznak döntést, az előzetes jóváhagyásnak csak arra a pénzügyi évre kell vonatkoznia, amelyben az előzetes jóváhagyást kérelmezték, valamint az azt követő pénzügyi évre. Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiknek a kérelmét már jóváhagyták a folyó pénzügyi évre vonatkozóan, az előzetes jóváhagyásnak csak a következő pénzügyi évre kell vonatkoznia.
93. Amennyiben az azonosított munkavállalók mentességben részesülnek olyan leányvállalatoknál, amelyek nem tartoznak a Hpt. vagy a CRD hatálya alá, az anyavállalat illetékes hatóságát kell az illetékes hatóságnak tekinteni. Az intézmény azon fióktelepe vonatkozásában, amelynek központi irodája harmadik országban van, az a hatóság az illetékes, amely felelős azon tagállam intézményeinek felügyeletéért, ahol a fióktelep található.

94. Az előzetes jóváhagyásra irányuló kérelemben 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 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

95. Az azonosítási folyamat keretein belül a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület
- a) a javadalmazási politika részeként jóváhagyja az azonosítási folyamatra vonatkozó politikát;
 - b) részt vesz a beazonosítási folyamat kialakításában;
 - c) biztosítja, hogy a munkavállalók azonosítására irányuló értékelést a Hpt.-vel, illetve az (EU) 2021/923 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 az (EU) 2021/923 rendelettel összhangban, amennyiben az intézmény úgy ítéli meg, hogy a munkavállalók nem felelnek meg az (EU) 2021/923 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.
96. 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.
97. A független kockázatkezelési és független megfelelési funkcióért felelős szervezeti egységeket, az üzleti támogató funkcióért felelős szervezeti egységeket (például jogi, humánerőforrás-funkciókat), valamint a vezető testület illetékes bizottságait (azaz a kockázatkezelési-, kockázatvállalási-, jelölő és vizsgálati bizottságokat) a meghatározott feladattal összhangban, valamint folyamatosan 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, szubkonszolidált és konszolidált szinten

98. Az (EU) 2021/923 rendeletben meghatározott mennyiségi és minőségi 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 és a Hpt. 117. § (4) bekezdésében meghatározottak szerint, beleértve a prudenciális konszolidáció körébe tartozó összes olyan leányvállalatot is, amelyek maguk nem tartoznak a Hpt. vagy a CRD 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. Az összevont alapon végzett azonosítási folyamatnak ki kell terjednie a CRD 109. cikk (5) bekezdésében meghatározott munkavállalókra, még akkor is, ha az a leányvállalat, amely az adott munkavállalót foglalkoztatja egyrészt nem tartozik összevont alapon a CRD 92., 94. és 95. cikkében foglalt követelmények alkalmazásának hatálya alá, másrészt egyedi alapon sem tartozik a CRD hatálya alá.
99. A minőségi kritériumok konszolidált vagy szubkonszolidált szinten történő alkalmazásakor egy leányvállalat munkavállalóit csak akkor kell figyelembe venni, ha konszolidált vagy szubkonszolidált alapon felelősek az említett kritériumokban meghatározott funkcióért. Ennek megfelelően egy leányvállalat olyan munkavállalóját, aki a leányvállalat vezető testületének tagja, az „a munkavállaló az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagja” kritériummal összefüggésben csak akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló tagja az EU szintű anyavállalat vezető testületének is. Az alkalmazandó mennyiségi azonosítási kritériumoknak az intézményen és az összevont és szubkonszolidált alapon a CRD 92., 94. és 95. cikke szerinti követelmények hatálya alá tartozó leányvállalatain belül valamennyi munkavállalóra alkalmazandónak kell lenniük, figyelembe véve a prudenciális konszolidációba bevonásra kerülő összes intézmény/leányvállalat által megállapított minden javadalmazást. A minőségi kritériumok alkalmazásakor az intézménynek meg kell határozni a minőségi kritériumokban megnevezett funkcióért felelős munkavállalókat, amelynek során az azonosítás fő kritériuma nem a funkció elnevezése, hanem a funkcióval járó tényleges intézkedési és felelősségi kör.

5.4. A konszolidáló intézmény feladata

100. Az MNB elvárja, hogy a konszolidáló intézmény a CRD 109. cikk (4) bekezdésének sérelme nélkül biztosítsa, hogy a csoport egészének, illetve egyes tagjainak a javadalmazási politikái következetesek és összehangoltak legyenek, beleértve az azonosítási folyamatokat, valamint a megfelelő végrehajtást konszolidált, szubkonszolidált és egyedi alapon.

5.5 A leányvállalat és a fióktelep feladata

101. A konszolidáló intézmény leányvállalatának javadalmazási politikája részeként kell végrehajtania a konszolidáló anyavállalat által kibocsátott csoportszintű politikát, valamint a munkavállalók azonosítására irányuló folyamatot. A konszolidáció körébe tartozó minden leányvállalatnak aktívan részt kell vennie az anyavállalat által elvégzett azonosítási folyamatban. Az MNB elvárja, hogy minden leányvállalat – beleértve azokat is, amelyek maguk nem tartoznak a Hpt. 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.
102. Annak a leányvállalatnak, amely maga nem tartozik a Hpt. vagy a CRD hatálya alá, nem kell az azonosítási folyamatot egyedi szinten végrehajtania, kivéve, ha ezt ágazatspecifikus javadalmazási rendelkezés előírja számára. Az olyan leányvállalat esetében, amelyik nem tartozik sem a CRD hatálya, sem a CRD 109. cikk (4) bekezdésében meghatározott egyéb külön javadalmazási szabályozás hatálya alá, az értékelést konszolidált és szubkonszolidált szinten a konszolidáló intézmény végzi el a leányvállalat által biztosított információk alapján. A Hpt. vagy a CRD hatálya alá tartozó intézménynek a munkavállalók azonosítására irányuló önértékelést egyedi szinten kell végrehajtania. A kisméretű és kevésbé összetett, az azonosítási folyamatba konszolidált alapon bevont intézmény az azonosítási folyamat egyedi szinten történő gyakorlati alkalmazását a konszolidáló intézményre ruházhatja.
103. A harmadik országban központi irodával rendelkező intézmény 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. Egy EGT-államban található harmadik országbeli fióktelep esetében az azonosításra vonatkozó kritériumokat ugyanolyan módon kell a tagállamban található funkciókra, üzleti tevékenységekre, valamint munkavállalókra alkalmazni, mint ahogyan azt egy EGT-államban bejegyzett intézményre kellene egyedi szinten. Az intézménynek tisztában kell lennie azzal, hogy a fióktelep az intézménytől nem független, annak részét alkotja.

6. Tőkehelyzet

104. A teljesítményjavadalmazásnak az intézmény javadalmazási politikája szerinti megállapítása, kifizetése és juttatása, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályokat, nem sértheti a stabil tőkehelyzet fenntartását.
105. Az MNB elvárja, hogy a tőkehelyzet stabilitásának értékelésekor az intézmény figyelembe vegye a teljes szavatoló tőkét, így különösen az elsődleges alapvető tőkét, a tőkekövetelményt, a Hpt. 93. §-a szerinti kombinált pufferkövetelményt, a CRR 92. cikk (1a) bekezdése szerinti tőkeáttételi mutató pufferkövetelményt, a Szantv. 67. § (1) bekezdése alapján meghatározott, szavatoló tőkére és a leírható, illetve átalakítható kötelezettségekre vonatkozó minimumkövetelményt és az esetleges többlet tőkekövetelményt, a kifizetéseknek a Hpt. 94. és 96/A. §-ában, illetve a Szantv. 15/A. §-

ában meghatározott, a teljes személyzet teljesítményjavaldalmazására alkalmazandó korlátozását, valamint a tőke megfelelés belső értékelési eljárásának eredményét. A stabil tőkehelyzet kötelező fenntartására vonatkozó követelmény és a kifizetésekre vonatkozó korlátozások konszolidált és szubkonszolidált alapon is alkalmazandók. Az összes tőkekövetelmény meghatározása során a Hpt. 79. § (2) bekezdésének megfelelően a felügyeleti felülvizsgálat keretében előírt többlet-tőkekövetelményt is figyelembe kell venni.

106. Elvárás, hogy az intézmény a teljesítményjavaldalmazás hatásait – beleértve az azonnali és halasztott kifizetések összegét is – figyelembe vegye a tőke- és likviditási, valamint helyreállítási terveinek kidolgozása, illetve a tőke megfelelés átfogó belső értékelési eljárása során.
107. Az intézmény által megállapított teljes teljesítményjavaldalmazás hosszú távon nem korlátozhatja az intézményt a stabil tőkehelyzet fenntartásában vagy helyreállításában, és figyelembe kell vennie a tulajdonosok, betétesek, befektetők, valamint az egyéb érdekeltek érdekeit. A teljesítményjavaldalmazás nem állapítható meg, vagy nem fizethető ki abban az esetben, ha az azt eredményezné, hogy az intézmény tőkehelyzete instabillá válik. Az intézménynek a fenti szempontokon túl figyelembe kell vennie a tőke megfelelés belső értékelési eljárásának eredményeit, többéves tőketervét, a kifizetésekre a Hpt. 94. és 96/A. §-ában, illetve a Szantv. 15/A. §-ában meghatározott korlátozásait, valamint az MNB által a kifizetésekre vonatkozóan megfogalmazott ajánlásokat is a teljesítményjavaldalmazás teljes adott évi keretösszegének, valamint az adott évben kifizetett vagy juttatott teljesítményjavaldalmazás összegének meghatározása során.
108. Annak az intézménynek, amelyik nem rendelkezik stabil tőkehelyzettel, vagy amelynél a tőkehelyzet stabilitása veszélyben van, így különösen amennyiben fennáll annak veszélye, hogy az intézmény az elkövetkező tizenkét hónapban nem fog megfelelni a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban foglalt követelményeknek, az alábbi intézkedéseket kell megtenni a teljesítményjavaldalmazásra vonatkozóan:
 - a) a bónuszkeret csökkentése a Hpt. 94. és 96/A. §-ával, illetve a Szantv. 15/A. §-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.
109. Amennyiben a teljesítményjavaldalmazás megállapítása hátrányos hatással van a stabil tőkehelyzet fenntartására, az MNB a Hpt. 96. § (5) bekezdés b) pontjának, 185. § (2) bekezdés c) pont cb) alpontjának és d) 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 javadalmazás struktúrájára vonatkozó elvárások

7. Javadalmazási kategóriák

110. A CRD 94. cikk (3)–(5) bekezdése szerinti mentességek¹³ nemzeti végrehajtásának sérelme nélkül, az MNB elvárja, hogy az intézmény minden típusú javadalmazást besoroljon az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriákba, egyéb kategória kialakítása nem lehetséges. Az intézménynek a javadalmazási politikájában egyértelmű, objektív, előre meghatározott és átlátható kritériumokat kell meghatároznia az összes javadalmazási összetevőnek az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriába történő besorolására vonatkozóan.
111. Amennyiben egy összetevőt a jelen ajánlásban meghatározott kritériumok alapján nem lehet egyértelműen az alapjavadalmazáshoz rendelni, azt teljesítményjavadalmazásnak kell tekinteni.
112. A javadalmazás alapjavadalmazás, 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 bértárgyalásra vonatkozó hazai kritériumokkal összhangban;
 - f) az intézmény által nem csökkenthetők, függeszthetők fel vagy szüntethetők meg;
 - g) nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint
 - h) nem függnek a teljesítménytől.
113. Azokat a javadalmazási elemeket lehet alapjavadalmazásnak tekinteni, amelyek az egész intézményre kiterjedő politika részei, és egyben megfelelnek a 112. 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 112. pontban foglalt feltételeknek.
114. 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

¹³ Ezek az előírások Magyarországon a Hpt. 119. § (5) bekezdésében kerültek átültetésre.

követelmények is teljesülnek:

- ba) a támogatást objektív módon fizetik ki az összes hasonló helyzetben lévő munkavállaló részére;
- bb) a támogatást azért állapítják meg, mert a személyzet ideiglenesen külföldön vagy más pozícióban dolgozik, és a javadalmazásuk szintje kiigazítást igényel ahhoz, hogy tükrözze az adott piac kifizetési szintjeit;
- bc) a kiegészítő kifizetések szintje előre meghatározott kritériumokon alapszik;
- bd) a támogatás időtartama a fent említett helyzet időtartamához kötött.

8. A javadalmazási összetevők különös esetei

8.1. Támogatások

115. Az intézmény által alkalmazott teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás különböző elemekből állhat, beleértve a kiegészítő vagy járulékos kifizetéseket vagy juttatásokat. Az intézménynek elemeznie kell a támogatásokat¹⁴, és azokat az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriáihoz kell rendelnie. A hozzárendelést a 7. alcímben meghatározott kritériumok alapján kell elvégezni.
116. Az intézménynek a besorolás alapjául szolgáló kritériumoknak való megfelelést részletesen dokumentálnia kell, amennyiben egy támogatási formát az alapjavadalmazás kategóriájába közé sorol be, és az adott támogatási forma megfelel az alábbiak közül valamelyik feltételnek:
- a) a támogatásokat kizárólag az azonosított munkavállalók részére fizetik 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.
117. Amennyiben a támogatások a munkavállalók feladatán, funkcióján vagy szervezeti felelősségén alapulnak, a támogatás csak akkor sorolható be az alapjavadalmazás kategóriába, amennyiben az megfelel a 112. 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 182. 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

¹⁴ Az EBH iránymutatásnak megfelelően a támogatások (allowances) olyan kifizetések, amelyeket az intézmény különböző jogcímenek (például funkcióhoz kötöten, költségtérítésként) az egyéb teljesítményjavadalmazási és alapjavadalmazási elemeken túlmenően alkalmaz.

jogosultak.

118. A támogatás nem lehet a CRD vagy a Hpt. megsértését elősegítő eszköz vagy módszer.

8.2. Jövőbeli teljesítményen alapuló teljesítményjavadalmazás

119. Amennyiben a teljesítményjavadalmazás – beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket – legalább egy egyéves korábbi időszak teljesítményén alapul, de jövőbeli teljesítményfeltételektől is függ, a következők alkalmazandók:

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

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

8.3. Osztalék és nyereségrészesedés

121. Az ABAK-irányelv 4. cikk (1) bekezdés d) pontjában¹⁵ meghatározott nyereségrészesedések¹⁶ az ABAK-irányelv javadalmazási rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak. Az ABAK-irányelv II. melléklet 2. bekezdése¹⁷ szerint a javadalmazás fogalma kifejezetten magában foglalja a nyereségrészesedést¹⁸. Az Európai Értékpapír-piaci Hatóság az ABAK-irányelv szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozóan iránymutatásokat tett közzé¹⁹, amelyek szintén MNB ajánlásban kerültek átültetésre²⁰. A jelen ajánlás, így különösen a 13. alcím szerint azonosított munkavállalók részére megállapított, a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás 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, teljesítményjavadalmazásnak kell tekinteni, és az értéküket a megállapításukkor kell meghatározni;

b) az alternatív befektetési alapok által az azonosított munkavállalók részére 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.

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

¹⁵ Amely a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról 2014. évi XVI. törvény (a továbbiakban: Kbtv.) 4. § (1) bekezdés 79. pontjában került implementálásra.

¹⁶ Carried interests.

¹⁷ Amely a Kbtv. 13. mellékletében került implementálásra.

¹⁸ „Az (1) bekezdésben meghatározott elveket alkalmazni kell az ABAK-ok által kifizetett bármilyen javadalmazásra, 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 javadalmazásuk mértéke miatt a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozókat, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a kockázati profiljukra vagy a kezelésükben lévő ABA kockázati profiljára.”

¹⁹ 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.

²⁰ <https://www.mnb.hu/letoltes/4-2018-abak-javadalmazasi-ajanlas.pdf>

8.4. Megtartási bónusz

123. Az intézménynek megtartási bónusz alkalmazása esetén képesnek kell lennie megfelelően igazolni, hogy érdekében áll az azonosított munkavállalók megtartása. A megtartási bónusz különösen átszervezés és leépítés esetén, az irányításban bekövetkező változásokat követően vagy jelentős projektek befejezésének biztosítása érdekében alkalmazható. Elvárt, hogy az intézmény megfelelően dokumentálja azt az eseményt vagy indokolást, amely szükségessé tette a megtartási bónusz megállapítását, valamint azt az időtartamot, ideértve annak kezdő és záró időpontját, amely alatt az indok fennállását vélelmezi. Az intézménynek meg kell határoznia a megtartási feltételeket és az alkalmazandó teljesítményfeltételeket (lásd a 127. pontot is). Az intézménynek meg kell határoznia a megtartási időt és azt az időpontot vagy eseményt, amely után megállapítja, hogy teljesültek-e a megtartási és teljesítményre vonatkozó feltételek.
124. Általános elvként az intézmény nem állapíthat meg több megtartási bónuszt ugyanazon munkavállaló számára, ugyanakkor kivételes esetekben, és amennyiben kellőképpen indokolt, egynél több megtartási bónusz is kifizethető valamely munkavállaló számára, de csak különböző időpontokban, és az egyes megtartási bónuszok tekintetében a 123-130. pontokban meghatározott feltételek mellett. Megtartási bónusz csak a megtartási feltételek és az alkalmazandó teljesítményfeltételek teljesülése után állapítható meg. Ezenfelül megtartási bónusz csak akkor állapítható meg, ha nem áll fenn semmilyen indok, amely olyan helyzethez vezetne, amelyben a megtartási bónuszt nem lenne helyénvaló megállapítani, például a szabályok jelentős megsértése, kötelességszegés vagy egyéb mulasztások az adott munkavállaló részéről.
125. A megtartási bónusznak összhangban kell lennie a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítéséről szóló 2008. évi CIV. törvény 9/A. §-ában, a Hpt. 94. és 96/A. §-ában, illetve a Szantv. 15/A. §-ában meghatározott követelményekkel, valamint a Hpt. 185. § (2) bekezdés d) pontjában foglalt intézkedési jogosítvánnyal, amely alapján hozott intézkedés adott esetben olyan helyzethez vezethet, amelyben a megtartási bónusz – akár nullára történő – csökkentése válhat szükségessé, a maximálisan felosztható összegtől és az MNB által megszabott egyéb korlátozásoktól függően.
126. Annak értékelésekor és mérlegelésekor, hogy helyénvaló-e a megtartási bónusz azonosított munkavállaló számára történő megállapítása, az MNB ajánlása alapján az intézmény legalább a következőket veszi figyelembe:
- a) azok a problémák, amelyek miatt felvetődik annak kockázata, hogy bizonyos munkavállalók az intézmény elhagyása mellett döntenek;
 - b) azok az okok, amelyek miatt kritikus jelentőségű, hogy az intézmény megtartsa az adott munkavállalót;
 - c) annak következményei, ha a munkavállaló elhagyja az intézményt; és
 - d) a megállapított megtartási bónusz összege szükséges és arányos-e az adott munkavállaló megtartásához.
127. A megtartási bónusznak olyan feltételeken kell alapulnia, amelyek eltérnek a változó javadalmazás más részeire alkalmazott teljesítményfeltételektől, és valamilyen megtartási feltételt és meghatározott teljesítményfeltételeket foglalnak magukban. A megtartási bónusz meghatározott feltételeinek el kell vezetniük a megtartási célkitűzés megvalósulásához (azaz a munkavállaló előre meghatározott időn át vagy egy bizonyos eseményig az intézménynél való megtartásához). A meghatározott

teljesítményfeltételeknek olyan feltételeket kell magukban foglalniuk, amelyek összefüggenek azzal a jogos érdekekkel, amely miatt a munkavállalót célszerű megtartani, valamint a munkavállalók magatartásával, és összeegyeztethetőnek kell lenniük a 125. pontban foglalt rendelkezésekkel. A megtartási bónusz alkalmazása nem vezethet olyan helyzethez, hogy a munkavállaló teljesítménnyel összefüggő változó javadalmazásából és a megtartási bónuszból álló teljes változó javadalmazása ne függjön az egyén és az érintett szervezeti egység teljesítményétől, valamint az intézmény általános eredményességétől.

128. A megtartási bónusz nem alkalmazható a nem megfelelő teljesítmény vagy az intézmény pénzügyi helyzete miatt ki nem fizetett teljesítményjavadalmazás kompenzálása céljából.
129. A megtartási bónusz változó javadalmazásnak minősül, és ezért – ha az intézmény azonosított munkavállaló számára állapítja meg – meg kell felelnie a változó javadalmazásra vonatkozó követelményeknek, ideértve a változó és az alapjavadalmazás közötti maximális arányt, az utólagos kockázati kiigazítást, az instrumentumokban történő kifizetést, a halasztást, a megtartást, a malust és a visszakövetelést.
130. A változó és alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor a megtartási bónuszt változó javadalmazásként kell figyelembe venni. Függetlenül attól, hogy az intézmény a megtartási bónuszt csak a megtartási időszak végén állapítja meg, a megtartási bónuszt a javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámításában az alábbiakban meghatározott módszerek egyikét követve figyelembe kell vennie:
 - a) a megtartási bónuszt a megtartási időszak egyes éveire vetített éves összegekre bontja, egyenes arányosság alapján. Amennyiben a megtartási időszak pontos hosszát nem lehet előre tudni, az intézménynek az adott helyzet, valamint a megtartási bónusz kifizetésének igazolása céljából megtett intézkedések mérlegelésével kell a megtartási időszakot meghatároznia, és azt megfelelően dokumentálnia kell. Az arány kiszámítása a meghatározott időszakon alapul; vagy
 - b) a megtartási bónusz teljes összegét abban az évben veszi figyelembe, amelyben teljesül a megtartási feltétel.

8.5. Nem kötelező nyugdíjuttatás

131. 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 1.24. ponttal összhangban a szokásos foglalkoztatási csomagok részeként kell kezelni. A nem kötelező nyugdíjuttatások nem minősülnek végkielégítésnek, akkor sem, ha a munkavállaló az idő előtti nyugdíjba vonulás mellett dönt.
132. 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 figyelembevételével fizessék ki.
133. A Hpt. 119. § (3) bekezdésével összhangban, – a Hpt. 118. § (5) bekezdésében foglalt kivételek lehetséges alkalmazásával – a nem kötelező nyugdíjuttatás teljes összegét a

Hpt. 118. § (11) bekezdésében meghatározott eszközök formájában kell megállapítani, valamint

a) ha egy azonosított munkavállaló nyugdíjazás előtt távozik az intézménytől, az intézménynek a nem kötelező nyugdíjjuttatás teljes összegét eszközök formájában legalább öt évig vissza kell tartania arányos juttatás alkalmazása nélkül;

b) amennyiben egy azonosított munkavállaló eléri a nyugdíjkorhatárt, az ötéves visszatartási időszakot az eszközök formájában kifizetett teljes összegre kell alkalmazni.

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

9. Kivételes javalmazási összetevők

9.1. Garantált teljesítményjavalmazás

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

136. Új munkavállaló felvétele esetén a Hpt. 118. § (8) bekezdésének megfelelően az intézmény nem garantálhat teljesítményjavalmazást a foglalkoztatás első événél hosszabb időszakra. A garantált teljesítményjavalmazásnak kivételes jellegűnek kell lennie, és csak akkor kerülhet rá sor, ha az intézmény valamennyi, a szavatoló tőkéhez kötött prudenciális követelménynek megfelel.

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

138. Amennyiben a garantált teljesítményjavalmazást új munkavállaló felvétele esetén az első teljesítmény-időszak kezdete előtt állapítják meg, az intézmény dönthet úgy, hogy a garantált teljesítményjavalmazás összegét nem veszi figyelembe az első teljesítmény-időszakra vonatkozóan a teljesítményjavalmazás és az alapjavalmazás közötti arány kiszámításakor.

139. A garantált teljesítményjavalmazás 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

140. A korábbi munkaszerződésből történő kivásárlással kapcsolatos kompenzáció csak a 136. pontban meghatározott feltételek teljesülése esetén állapítható meg.

141. A javalmazást kompenzáció formájában vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás céljából megállapított javalmazásnak kell tekinteni, ha a munkavállaló halasztott teljesítményjavalmazását a szerződés megszűnése miatt a korábbi munkaadó csökkentette vagy visszavonta. A kivásárlási bónuszokra vonatkozóan csak

akkor kell alkalmazni a halasztási és eszközben való kifizetési szabályokat, valamint a jelen ajánlásban foglalt elvárásokat, amennyiben a munkavállaló korábbi munkaszerződése is tartalmazott halasztási és eszközben való kifizetési elemeket.

9.3 Végkielégítés és egyéb, a szerződés megszűnése után teljesített kifizetések

9.3.1 Végkielégítés

142. 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.
143. Az intézménynek belső eljárási keretrendszert kell kidolgoznia és alkalmaznia a szerződés intézmény általi felmondásával összefüggésben a végkielégítés megállapításának és jóváhagyásának folyamatára, beleértve a felelősségi körök és döntéshozatali hatáskörök egyértelmű meghatározását, valamint a kontroll funkciók eljárásba történő bevonását.
144. A végkielégítés célja nem lehet a munkavállaló aránytalan jutalmazása, hanem megfelelő kompenzációt kell biztosítson a munkavállaló részére a szerződés munkáltató általi felmondása vagy megszüntetése eseteire, összhangban az Mt. 77. §-ával. A Hpt. 119. § (1) bekezdésének megfelelően a végkielégítésnek az adott idő alatt elért teljesítményt kell tükröznie, és nem jutalmazhatja a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.
145. A végkielégítés nem teljesíthető abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége következtében nyilvánvaló a teljesítmény elmaradása, amely megalapozza a szerződés azonnali felmondását.
146. 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.
147. A végkielégítés magában foglalhatja a szokásos javadalmazáson túli további kifizetéseket, ideértve a munkahely elvesztése után járó kompenzációt a szerződés intézmény vagy leányvállalata általi megszüntetése miatt. A végkielégítés előzetes megállapodás alapján magában foglalhatja a szerződés megszüntetése utáni korlátozott várakozási időre megállapított javadalmazást is abban az esetben, ha a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél. Így különösen végkielégítésnek kell tekinteni az alábbi esetekben a szerződés munkáltató általi felmondásával vagy megszüntetésével kapcsolatos kiegészítő kifizetéseket összhangban az Mt. 77. §-ával:
 - a) az intézmény megszünteti a munkavállaló szerződését az intézmény fizetéképtelenné válása, súlyos válsághelyzetbe kerülése, korai beavatkozási intézkedések alkalmazása, csődje vagy felszámolása miatt;
 - b) az intézmény azért mondja fel a munkaviszonyra vonatkozó szerződést, mert részben vagy egészben értékesíteni kívánja azt az üzleti területet, vagy meg kívánja szüntetni vagy csökkenteni akarja azt a tevékenységet, ahol, illetve amelyben a munkavállaló aktívan részt vett;

- c) a lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére az intézmény és a munkavállaló egyezséget köt a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében, amely máskülönben reálisan bírósági keresethez vezethetne.
148. 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.
149. 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 az alábbiak szerint 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.
150. 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 szanálási intézkedések alá vonják a Szantv. előírásaival összhangban;
 - b) amennyiben az MNB az intézmény tevékenységi engedélyét a Hpt. 33. §-ában 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.
151. 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.

152. 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 esetében;
 - b) az alábbi végkielégítések esetében, amennyiben az intézmény bizonyítani tudja a végkielégítés okait és összegének megfelelőségét:
 - ba) a 147. pontban meghatározott esetekben a javadalmazási politikában előre meghatározott általános képlet alapján kiszámított végkielégítés [például kihűlési periódus (cool-off) előírása esetén gardening leave];
 - bb) a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés alkalmazása miatti pótlólagos összegnek megfelelő végkielégítés, amelyet jövőbeli időszakokban fizet ki az intézmény az alapjavadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetne ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna;
 - c) a 147. pontban felsorolt, a jelen pont ba) alpontjában meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielégítés, amennyiben az intézmény képes megfelelően alátámasztani a végkielégítés összegének indokoltságát és megfelelőségét.
153. A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámítása során figyelembe nem vett összeg kiszámításakor abból a tényből, hogy a szerződés versenytilalmi záradékot tartalmaz, nem következik szükségszerűen, hogy a szerződés megszüntetéséért fizetett teljes összeget azért fizeti ki az intézmény, hogy az azonosított munkavállalót kompenzálja azért, mert vállalja, hogy bizonyos időn át nem versenyez. Csak az egyezségnek a szerződésben kifejezetten a versenytilalmi záradék miatti kompenzációként azonosított összege felelhet meg a 152. pontnak. Amennyiben a versenytilalmi záradék hosszát jogszabály korlátozza, az ezen időkorlátot túl teljesített bármely kifizetés nem tekinthető „a versenytilalmi záradék ellenében kötött egyezségnek”, és az ezért nem zárható ki a változó és a rögzített összetevők közötti arányból.
154. 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 152. b) pont bb) alpontjának értelmében kifizetett, a munkavállalási korlátozás idejére becsült alapjavadalmazás feletti összegek;
 - b) a 152. pontban fel nem sorolt bármely egyéb végkielégítés.

9.3.2 A szerződés megszűnése után teljesített egyéb kifizetések

155. A felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések nem minősülnek végkielégítésnek. A munkaszerződés rendes megszűnése utáni, előre rögzített fix (azaz miután a szerződés szabályszerűen megszűnt, vagy miután azt a munkavállaló az alkalmazandó felmondási idővel összhangban felmondta) kifizetéseket, valamint a munkavállalónak abban az esetben nyújtott kompenzációt, ha az intézmény korlátozza a szakmai tevékenység megkezdését, nem kell változó javadalmazásnak minősíteni, és arra nem kell a változó javadalmazásra vonatkozó követelményeket alkalmazni. Az ilyen kifizetések ugyanakkor nem alkalmazhatók a 147. pont szerinti végkielégítések pótlására.

156.A szerződéses időszak vagy a vezető testületi taggá való kinevezés végével összefüggésben teljesített pótlólagos kifizetéseket, mint például a megállapított, nem kötelező nyugdíjjuttatásokat nem kell végkielégítésként kezelni. Amennyiben ezek az összetevők változó javadalmazások, és ezeket az intézmény azonosított munkavállalóknak fizeti ki, a változó javadalmazásra vonatkozó összes jogszabályi követelmény és a jelen ajánlásban megfogalmazott elvárások hatálya alá tartoznak.

10. Tilalmak

10.1. Egyéni fedezet

157. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási politika a Hpt. 118. § (13) és (14) bekezdésével 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.
158. Az intézménynek – például a pénzügyi eszközökkel történő kereskedésre 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.
159. 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.
160. 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.
161. A javadalmazási szabályokban rögzített kockázati kiigazítási hatásokat veszélyeztető egyéni fedezeti stratégiák vagy biztosítások alkalmazását tiltó követelmény a halasztott és visszatartott teljesítményjavadalmazásra is alkalmazandó.
162. 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

163. Az intézmény a teljesítményjavadalmazást nem fizetheti ki olyan eszközökkel vagy módszerekkel, amelyek célja az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási követelmények vagy – amennyiben az ilyen követelményeket az összes munkavállalóra alkalmazzák – az összes munkavállalóra vonatkozó követelmények vagy a jelen ajánlásban foglalt elvárások megsértése, vagy amelyek végső soron az ilyen követelmények megsértéséhez vezetnek. Ide tartoznak különösen az intézmény és olyan harmadik félnek minősülő szervezetek közötti megállapodások, amely szervezetekben az intézmény munkavállalóinak pénzügyi vagy személyes érdekeltsége van.
164. A javadalmazási követelmények megkerülésének az minősül, ha az intézmény formálisan megfelel ugyan a jogszabályban rögzített egyes javadalmazási követelményeknek vagy az ajánlásban foglalt elvárásoknak, a gyakorlatban azonban a követelmények vagy elvárások céljainak nem felel meg.
165. A kijátszás többek között az alábbi körülmények esetében fordul elő:
- a) amennyiben az intézmény egy adott javadalmazási formát a jogszabállyal vagy az ajánlással összhangban alapjavadalmazásnak minősít, holott annak célkitűzései alapján azt teljesítményjavadalmazásként kellene kezelni;
 - b) amennyiben az intézmény a garantált teljesítményjavadalmazástól eltérő teljesítményjavadalmazást állapít meg vagy juttat, a gyakorlatban azonban
 - ba) a 13-15. alcímmel összhangban nem mutatható ki a munkavállaló, az üzleti egység vagy az intézmény pozitív teljesítménye;
 - bb) az intézmény nem végzett tényleges kockázati kiigazítást (azaz előzetes vagy utólagos kockázati kiigazítást); vagy
 - bc) a teljesítményjavadalmazás 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 javadalmazás 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 javadalmazás fogalom meghatározásába, de a javadalmazási követelmények kijátszására szolgáló eszközöknek vagy módszereknek minősülnek (például nem visszafizetendő kölcsön);
 - e) amennyiben az alapjavadalmazásba tartozó összetevőket rögzített számú eszköz formájában, és nem rögzített összegként állapítják meg;
 - f) amennyiben az intézmény munkavállalók részére a javadalmazást olyan eszközök formájában állapítja meg, vagy a munkavállalók olyan eszközöket vásárolhatnak, amelyek árát nem a piaci értéken vagy – nem jegyzett eszközök esetében – nem a

valós értéken határozzák meg, és az ebből származó jövedelmet nem veszik figyelembe a teljesítményjavalmazásban;

g) amennyiben az alapjavalmazásba tartozó összetevők gyakran kerülnek felülvizsgálatra, valamint a módosítások valós célja a javalmazásnak a munkavállalók teljesítményéhez igazítása;

h) amennyiben a megítélt támogatások összege túl magas, és ezt a körülmények nem indokolják;

i) amennyiben az intézmény javalmazást idő előtti nyugdíjazáskor megállapított kifizetésként határozza meg, és nem veszi figyelembe teljesítményjavalmazásként, a gyakorlatban azonban a kifizetés ténylegesen az Mt. 77. §-a szerinti végkielégítés jellegű, mert azt a szerződés munkáltató általi felmondásával vagy megszüntetésével összefüggésben állapítják meg, vagy mert a munkavállaló ténylegesen nem vonul nyugdíjba az ilyen jutalom megállapítása után, vagy ha a kifizetések nem havonta történnek;

j) amennyiben az intézmény olyan intézkedéseket alkalmaz, amelyek a javalmazási politika nemi szempontból semleges voltának a megszűnéséhez vezetnének.

166. 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 teljesítményjavalmazás nem kötődik megfelelően a teljesítményhez, továbbá a javalmazási politikát nem megfelelően hajtják végre, és ennek következtében a teljesítményjavalmazás 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.

167. Az intézmény nem nyújthat kártérítést a teljesítményjavalmazás esetleges csökkentése vagy átalakítása esetén, beleértve a rendezési és szanálási intézkedésekkel vagy egyéb kivételes kormányzati beavatkozással összefüggésben, a későbbi években vagy egyéb kifizetések, eszközök vagy módszerek révén nyújtott kártérítéseket.

168. 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 (például mert egy tagállam alkalmazza a CRD 109. cikk (6) bekezdésében foglalt eltérést), valamint a munkavállalókra vonatkozó javalmazási követelmények, illetve a jelen ajánlásban foglalt elvárások kijátszása.

169. 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 javalmazási követelmények megkerülését célozta.

170. Amennyiben a javalmazás a 7. alcím szerinti alapjavalmazásnak minősülne, de azt az intézmény eszközök formájában fizeti ki, részletesen meg kell vizsgálni, hogy nem szükséges-e az adott javalmazást a teljesítményjavalmazási 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

171. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai javadalmazásának összhangban kell lennie a tagok hatásköreivel, feladataival, szakértelmével és felelősségi köreivel.
172. Általános elvárás, hogy az intézmény a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok részére kizárólag alapjavadalmazást állapítson meg. Ettől az elvárástól csak kivételes esetben, a 173. vagy 174. 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 munkanap alapú fix összeg kifizetését alapjavadalmazásnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a térítés alapjául szolgáló időszakot nem határozták meg előre.
173. Amennyiben az intézmény a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok részére kivételes esetekben teljesítményjavadalmazást állapít 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.
174. Amennyiben az intézmény a teljesítményjavadalmazást eszközök formájában állapítja meg, megfelelő intézkedéseket kell tennie annak érdekében, hogy megőrizze a vezető testület jelen alcímben említett tagjainak döntéshozói függetlenségét, beleértve visszatartási időszakoknak a megbízatás végéig történő meghatározását.

12. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók javadalmazása

175. 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.
176. 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.
177. A kontrollfunkciót, azaz a kockázatkezelési, megfelelőségi és belső ellenőrzési funkciót ellátó munkavállalók teljesítményjavadalmazásának meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik a munkavállalók objektivitását és függetlenségét.

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

13. Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika

178. Az intézménynek a javadalmazási politikájában az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira eltérő javadalmazási és kockázati kiigazítási mechanizmusokat kell rögzítenie annak érdekében, hogy az azonosított munkavállalók javadalmazása összhangban legyen az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatással.
179. Amennyiben az intézmény az alapjavadalmazást nem teljes mértékben készpénzben fizeti ki, az MNB elvárja, hogy a döntés alaposan indokolt legyen, és ezt az eljárást a javadalmazási politikában is rögzítse.
180. Amennyiben egy részvénytársasági formában működő intézmény, így különösen egy szabályozott piacon jegyzett intézmény tulajdonosi részesedési követelményt²¹ 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 teljesítményjavadalmazás rugalmassága

181. Az intézménynek az azonosított munkavállalók számára nyújtott teljesítményjavadalmazással kapcsolatban rugalmas politikával szükséges rendelkeznie. A rugalmasság abban kell megnyilvánuljon, hogy a korábban megállapított teljesítményjavadalmazás 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 teljesítményjavadalmazás milyen módon igazodjon a teljesítmény változásához, valamint a teljesítményszintekhez. Elvárás, hogy az intézmény rendelkezzen olyan eljárással, amely eredményeképpen a ténylegesen kifizetett teljesítményjavadalmazás teljesítményhez való igazítása során a teljesítményjavadalmazás akár nullára is csökkenthető. Az etikátlan vagy szabályszegő magatartás minden esetben a munkavállaló teljesítményjavadalmazásának jelentős csökkentését kell eredményezze.
182. Az azonosított munkavállalók nemi szempontból semleges alapjavadalmazásának 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 a munkatapasztalatot, a releváns üzleti tevékenységet és az adott földrajzi területre jellemző javadalmazás szintjét.
183. 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

²¹ 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.

rövidtávú túlzott kockázatvállalásra ösztönözheti²², amennyiben az ilyen rövidtávú kockázatvállalás nélkül az intézmény vagy a munkavállalók teljesítménye nem tenné lehetővé a teljesítményjavalmazáshoz való hozzájutást.

184. Az alapjavalmazás esetlegesen eszközök formájában történő kifizetése nem akadályozhatja az intézményt a teljesítményjavalmazás rugalmas alkalmazásában.

13.2. A teljesítményjavalmazás és az alapjavalmazás közötti arány

185. A javalmazási politikájában az intézménynek előre meg kell határoznia az azonosított munkavállalóknak nyújtott javalmazás kapcsán a teljesítményjavalmazás és az alapjavalmazás közötti maximális arányt, a Hpt. 118. § (1) bekezdésével 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 teljesítményjavalmazás, valamint a következő teljesítménymérési-időszakban teljesítendő alapjavalmazás közötti arányt jelenti.

186. A maximális arány kiszámításához az adott teljesítményévre maximálisan megállapítható teljesítményjavalmazás összegét kell elosztani az ugyanarra a teljesítményévre vonatkozóan megállapított javalmazás összes alapjavalmazási összetevőjének összegével. Valamennyi javalmazási elemet megfelelően be kell sorolni az alapjavalmazás vagy a teljesítményjavalmazás kategóriába, összhangban a jelen ajánlásban foglaltakkal. Az intézmény a számítás során figyelmen kívül hagyhatja az alapjavalmazás egyes összetevőit, amennyiben azok nem jelentősek, például amennyiben kis értékű, nem pénzbeli juttatásokat ad.

187. A javalmazási 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.

188. A munkavállalók kategóriáira vagy az egyes munkavállalókra vonatkozó teljesítményjavalmazás és alapjavalmazási összetevők közötti arányt a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek, vagy amennyiben azt jogszabály kötelezővé teszi, a közgyűlésnek kell jóváhagynia. A teljesítményjavalmazás és alapjavalmazási összetevő közötti arányt a lehetséges utólagos jövőbeli kockázati kiigazításoktól vagy az eszközök árának ingadozásától függetlenül kell megállapítani.

189. A tényleges arány kiszámításához az előző teljesítményévben kifizetett vagy átadott összes 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.

²² Beleértve például a termékek visszaélésszerű értékesítését.

190. A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás 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 javadalmazási politikájában meghatározott maximális arányt.
191. A maximális és a tényleges arány kiszámításakor a Magyarországon bejegyzett intézmény a teljesítményjavadalmazás összegének számítása során diszkontrátát alkalmazhat a vonatkozó MNB rendeletben²³ 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

192. 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 teljesítményjavadalmazást a kockázati kiigazítási folyamat minden szakaszában a vállalt aktuális és jövőbeli kockázatokhoz kell igazítani. Az intézménynek biztosítani kell, hogy a kockázatvállalást ösztönző eszközöket kiegyensúlyozzák a kockázat fedezést és csökkentést ösztönző eszközök.
193. 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 meghatározni, különbséget téve az azonnal kifizetendő javadalmazások, valamint a halasztási és visszatartási időszakokat követően kifizetendő javadalmazás 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.
194. 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, valamint az alkalmazott folyamatoknak átláthatónak és a lehető legnagyobb mértékben előre rögzítettnek kell lenniük. A mennyiségi és minőségi kritériumok részben szubjektív elemeket is tartalmazhatnak.
195. Szubjektív megítélési szempontok alkalmazása esetén az intézménynek megfelelő átláthatóságot és objektivitást kell biztosítaniuk az alábbiak használatával:
- a mérlegelés alapját képező paramétereket és kulcsfontosságú szempontokat leíró, egyértelmű írásbeli politika kialakítása;

²³ A teljesítményjavadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról szóló 39/2014. (X. 9.) MNB rendelet.

- 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 figyelembevételre;
 - 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.
196. Az intézménynek a kiigazítási folyamatot – beleértve adott esetben a szubjektív mérlegelés körébe tartozó elemeket is – átláthatóvá kell tennie az azonosított munkavállalók számára.
197. 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 kockázatmérési folyamat

198. 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 figyelembevételre. 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

199. 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.
200. 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.

201. Az intézménynek olyan esetben is alkalmaznia szükséges a kockázati kiigazításokat, amikor a kockázati kitettség nehezen számszerűsíthető, például a reputációs vagy működési kockázat esetében. Ilyen esetekben a kockázatelemzés megfelelő közvetett adatokon, többek között kockázati mutatókon, tőkekövetelményeken vagy forgatókönyv-elemzésen alapulhat.
202. Az intézmény és az üzleti egységek szintjén megjelenő összes lényeges kockázat konzervatív figyelembevételére céljából az intézménynek a belső kockázatomérési célokra, például a tőke megfelelés belső értékelési folyamatában (ICAAP), valamint az intézmény egyedi likviditás-megfelelés belső értékelési folyamatában (ILAAP) is használt kockázatomérési 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 stresszhelyzetekben bekövetkező lehetséges veszteség becslését. Az intézmény hitelkockázati és piaci kockázati vagy gazdasági tőkekövetelmény számítási modelljei is magukban foglalják a stresszhelyzetek elemzését.
203. 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 figyelembevételével 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

204. 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.
205. Az intézménynek olyan módon kell meghatároznia a mennyiségi és minőségi, valamint az abszolút és relatív kritériumok figyelembevételének súlyait, hogy az megfelelően tükrözze a munkavállaló tényleges teljesítményét.
206. 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 munkavállalók tevékenységére.
207. A teljesítménykritériumoknak tartalmazniuk kell olyan célkitűzéseket, amelyekre az azonosított munkavállalónak közvetlen ráhatása van²⁴. A teljesítmény értékelésekor a ténylegesen realizált eredményeket és teljesítményeket kell mérni.

²⁴ 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.

208. 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 mérőszámokat²⁵.
209. 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 tartalmazzak kifejezett kockázati kiigazításokat, továbbá túl rövid távra érvényesek, így nem elegendőek az azonosított munkavállalók tevékenységéből eredő összes kockázat felmérésére.
210. 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

211. 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.
212. 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 arányt kell megállapítania teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás között.

²⁵ 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.

213. Amennyiben a kockázatkezelési funkciót ellátó szervezeti egység vezetője (kockázatkezelési vezető) is a vezető testület tagja, a 211. és 212. pontban meghatározott elveket a kockázatkezelési vezető javadalmazására is alkalmazni kell.

14.2. A megállapítási folyamat

214. Az MNB elvárja, hogy az intézmény bónuszkeretet állapítson meg. A bónuszkeret vagy az egyedi teljesítményjavadalmazás meghatározásakor az intézménynek mérlegelnie kell a tevékenységeivel összefüggő összes aktuális kockázatot, a várható és nem várható veszteségeket, és a lehetséges stresszhelyzeteket.

215. A teljesítményjavadalmazás 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.

216. A teljesítménymérési időszak leteltét követően az intézmény a teljesítmény kritériumok és a kockázati kiigazítások alapján meghatározza az egyes azonosított munkavállalók tényleges teljesítményjavadalmazását. Ezen folyamat során az intézmény a javadalmazást a lehetséges kedvezőtlen jövőbeli fejleményekhez igazítja („előzetes kockázati kiigazítás”).

14.2.1. Bónuszkeretek meghatározása

217. Az intézménynek egy vagy több bónuszkeretet szükséges megállapítania arra az időszakra, amire a teljesítményjavadalmazást kifizeti, és az egész intézményre vonatkozó teljes bónuszkeretet az így meghatározott rész bónuszkeretek összegeként számítják ki.

218. A bónuszkeret meghatározásakor az intézménynek figyelembe kell vennie az azonosított munkavállalók kategóriáira alkalmazandó teljes javadalmazás teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás 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.

219. 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 javadalmazási igényeknek.

220. A teljes bónuszkeret meghatározása során az intézménynek megfelelő eljárásokkal és kontroll mechanizmusokkal kell rendelkeznie.

221. Amennyiben az intézmény a bónuszkeret meghatározására felülről lefelé haladó megközelítést alkalmaz, a bónuszkeret összegét először az intézmény szintjén kell meghatároznia, 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.

222. 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 allokkált lehetséges összeggel. Az intézménynek biztosítania kell, hogy az intézmény egész teljesítményét a bónuszkeret teljes összegének megállapítása során megfelelően figyelembe vegyék.
223. 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.
224. 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.
225. 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.
226. 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.
227. 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

228. 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.
229. 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.
230. A kockázati kiigazítást kockázattal korrigált mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumok használatával kell megvalósítani.
231. 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 kitettségek).
232. Az intézmény és üzleti egységei jövedelmezősége mérésének a nettó jövedelemen 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.
233. 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

234. A Hpt. 118. § (12) bekezdésével 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

235. 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.
236. A halasztási rendszer a következő elemekből épül fel:
- a) a teljesítményjavadalmazás halasztott része (15.2. alcím);
 - b) a halasztási időszak hossza (15.2. alcím);
 - c) a halasztott javadalmazás juttatásának ütemezése, ideértve különösen a teljesítménymérési időszak végétől az első halasztott összeg juttatásáig tartó időszakot (15.3. alcím).
237. 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

238. 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.
239. A tényleges halasztási időszaknak, valamint a halasztott résznek a meghatározásakor az intézménynek a következő szempontokat kell figyelembe vennie:
- a) az azonosított munkavállalók felelősségi és hatáskörei, valamint az általuk elvégzett feladatok;
 - b) az intézmény üzleti ciklusa, valamint a tevékenységei jellege;
 - c) az intézmény és az üzleti egység gazdasági tevékenységeinek, valamint teljesítményének és kockázatainak várható ingadozásai, továbbá az azonosított munkavállalók által az ilyen ingadozásokra gyakorolt hatás;
 - d) a teljes javadalmazás teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás közötti jóváhagyott arány, valamint a teljesítményjavadalmazás abszolút összege.
240. A halasztási időszak hosszára a jogszabályok minimum négy-öt évet határoznak meg. Az intézmény javadalmazási politikájában az azonosított munkavállalók egyes kategóriáira – többek között szerepeiket és felelősségeiket is figyelembe véve – a jogszabályban előírt, minimálisan 4–5 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 figyelembevételével a többéves teljesítménymérési időszakok esetében rövidebb halasztási időszakot alkalmazhat, mint amennyit egy egyéves teljesítménymérési időszak alkalmazása esetén használt volna. Ez a rövidebb halasztási időszak sem lehet azonban négy évnél rövidebb. Az MNB elvárása alapján a jelentős intézményeknél a vezető testület és a felső vezetés tagjaira a négyéves halasztási időszak és az ötéves halasztási időszak minimumkövetelményként minden esetben alkalmazandó.

241. A jelentős intézménynek, amennyiben nem él a Hpt. 119. § (5) bekezdése szerinti kedvezményel, négy évnél hosszabb halasztási időszakokat kell alkalmaznia legalább az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai, valamint a vezető tisztségviselők vonatkozásában, továbbá ezen személyek részére az eszközök formájában kifizetett teljesítményjavadalmazás 50%-nál nagyobb részét kell halasztott formában adnia.
242. Az intézmény javadalmazási politikájában a jogszabályban a halasztva kifizetendő teljesítményjavadalmazásra előírt minimális 40%-os arányhoz képest az azonosított munkavállalók egyes kategóriáira vagy egy bizonyos azonosított munkavállalóra vonatkozóan magasabb arányt is meghatározhat. Az MNB elvárása szerint ugyanakkor a különösen magas összegű változó javadalmazás esetén a halasztva kifizetett összeg arányának az ilyen munkavállalók esetében legalább 60%-nak kell lennie.
243. Az intézménynek meg kell határoznia azt az összeget, amely a Hpt. 118. § (12) bekezdésében 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/2018/08)²⁶, valamint – amennyiben ezek rendelkezésre állnak – a nemzeti és egyéb javadalmazási benchmarking eredményeket kell figyelembe vennie. A Hpt. előírásainak megfelelően, a jogszabályban rögzített feltételek bekövetkezése esetén az MNB javaslatot tehet, illetve kötelezheti az intézményt belső szabályzatának a módosítására, amelynek része lehet a 60%-os halasztott részarányt meghatározó összeghatár csökkentése.
244. Amennyiben az intézmény a halasztva kifizetett részarányt lépcsőzetesen emelkedő abszolút összegek révén határozza meg²⁷, 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.
245. 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

²⁶ 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

²⁷ 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.

alkalmazható, de a visszakövetelés alkalmazása jogi akadályokba ütközne;
c) a teljesítményjavadalmazás keretein belül az olyan eszközök részarányának megemelése, amely eszközök az intézmény teljesítményéhez igazodnak, és amelyek megfelelően hosszú halasztási és visszakövetelési időszakok hatálya alá tartoznak.

15.3. A halasztott javadalmazás juttatása

246. Az első halasztott rész legkorábban a halasztási időszak kezdete után 12 hónappal juttatható. A halasztási időszak akkor ér véget, amikor a megállapított teljesítményjavadalmazás teljes összege a munkavállaló részére juttatásra került, vagy a malus alkalmazásával az összeget nullára csökkentették.
247. Az intézménynek meg kell határoznia, hogy a halasztott javadalmazás teljes összegét a halasztási időszak végén juttatja, vagy a halasztási időszak alatt több részletben (az arányos juttatás azt jelenti, hogy például egy négyéves halasztási időszak esetén az n+1, n+2, n+3 és n+4 év végén a halasztott javadalmazás egynegyedét tekinti az intézmény juttatottnak, ahol az n azt az időpontot jelöli, amikor az intézmény a megállapított teljesítményjavadalmazás azonnali részét kifizeti).
248. 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

249. Az intézménynek a teljesítményjavadalmazás megállapítása során olyan eszközöket kell használnia, amelyek elősegítik a teljesítményjavadalmazásnak az intézmény teljesítményéhez és kockázataihoz történő hozzáigazítását.
250. Amennyiben az intézménnyel azonos konszolidációs körbe tartozó intézmény által a Hpt. 118. § (11) bekezdésében 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 rendelettel összhangban a hitelezői feltőkésítésbe bevonható eszközök és részvények használatát kell előnyben részesítenie a részvényhez kötött eszközökkel vagy azokkal egyenértékű eszközökkel szemben.
251. A Hpt. 118. § (11) bekezdése alapján az eszközök rendelkezésre állása az intézmény működési formájától függ:
- a) Az olyan intézmény esetében, amelynek a működési formája részvénytársaság (akár szabályozott piacra bevezetett, akár nem), részvények és részvényárfolyamhoz kötött instrumentumok.
 - 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.
252. A részvényárfolyamhoz kötött vagy azokkal egyenértékű egyéb nem készpénzalapú eszközök (például részvények értéknövekedéséhez való jog, a szintetikus részesedések

- különböző típusai) azok az eszközök vagy szerződéses kötelezettségek, beleértve a készpénzalapú eszközöket, amelyek értéke a piaci áron, vagy – amennyiben a piaci ár nem áll rendelkezésre – a részvény vagy azzal egyenértékű tulajdonjog valós értékén alapul, és követi a piaci árat vagy a valós értéket. A veszteségviselő képesség vonatkozásában az összes ilyen instrumentumnak ugyanolyan hatással kell rendelkeznie, mint a részvényeknek vagy azokkal egyenértékű tulajdoni részesedéseknek.
253. A Hpt. 118. § (11) bekezdés 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 rendeletnek.
254. Amennyiben semmilyen különös tényező vagy jogszabály nem akadályozza meg a Hpt. 118. § (11) bekezdés b) pontja szerinti egyéb eszközök használatát, illetve semmilyen tényező nem akadályozza meg az intézményt az 527/2014/EU rendeletnek megfelelő eszközök kibocsátásában, ezek az eszközök használandók a teljesítményjavalmazáshoz, amennyiben rendelkezésre állnak.
255. Amennyiben a tőke, a tőkéhez kötött és az 527/2014/EU 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 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.
256. Az MNB elvárja, hogy az intézmény biztosítsa, hogy az instrumentumban odaítélt változó javalmazás megszolgáltatásakor a rendelkezésére álljanak az odaítélt instrumentumok. Az intézmény dönthet úgy, hogy a halasztási időszak alatt nem tartja az instrumentumokat, ám ebben az esetben figyelembe kell vennie a vonatkozó piaci kockázatokat.
257. 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 szabályozott piacra be nem vezetett, nem nagy méretű intézmény a tulajdoni részesedéseket és a tulajdoni részesedéshez kötött eszközök értékét a legutóbbi éves számviteli és pénzügyi kimutatások alapján állapíthatja meg.
258. Az intézmény rögzített számú vagy összegű halasztott eszközöket is felhasználhat teljesítményjavalmazáshoz különböző technikák, többek között vagyongekezelői 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.

259. 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.
260. Az EBH iránymutatással összhangban az MNB eljárásai során figyelembe veszi azt az elvet, hogy ne korlátozza olyan mértékben az intézmény által a teljesítményjavadalmazáshoz felhasználható eszközök körét, amelynek következtében az intézmény nem tudna megfelelő egyensúlyt kialakítani a különböző típusú eszközök felhasználása között.

15.5. Az eszközökben való javadalmazás minimális hányada és időbeli eloszlása

261. Adott esetben a Hpt. 118. § (11) bekezdése szerinti azon követelményhez kapcsolódóan, mely szerint a teljesítményjavadalmazás legalább 50%-a eszközökben fizetendő ki, az intézménynek belső szabályzatában meg kell határozni azt a limitet, amely felett az teljesítményjavadalmazás 50%-ának eszközökben való kifizetését a nem halasztott és a halasztott részre egyformán alkalmazza.
262. Az intézménynek az eszközök alkalmazását kell előnyben részesítenie a készpénzben megállapított teljesítményjavadalmazással szemben. Az intézménynek az 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.
263. A teljesítményjavadalmazás eszközökben kifizetett hányadát a teljesítményjavadalmazás eszközökben megállapított része összegének és a teljesítményjavadalmazás készpénzben, eszközökben, 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

264. 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.
265. 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 az eszközök mely részét fizeti ki azonnal és melyet halasztva.
266. 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.

267. 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.
268. 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 ötéves halasztási időszak esetén a halasztott rész tekintetében az általános egy éves helyett hat hónapos visszatartási időszak is megállapítható az olyan azonosított munkavállalók vonatkozásában, akik nem tartoznak a vezető testület tagjai és a felsővezetők közé.

15.7 Kockázati kiigazítás

15.7.1 Malus és visszakövetelés

269. A malus- és visszakövetelési szabályok olyan utólagos kockázati kiigazítási mechanizmusok, amelyek keretében az intézmény maga igazítja ki az azonosított munkavállalók javaldalmazását (például a megállapított készpénzbeli javaldalmazás összegének, illetve a megállapított instrumentumok számának vagy értékének csökkentése révén).
270. Az intézménynek a hatályos polgári- és munkajogi előírások sérelme nélkül képesnek kell lennie a Hpt. 118. § (14) bekezdésével összhangban az összes teljesítményjavaldalmazás 100%-áig terjedő malus- vagy visszakövetelési intézkedéseket alkalmazni, függetlenül a kifizetés módjától vagy az alkalmazott halasztási vagy visszatartási megállapodásoktól.
271. 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.
272. Az intézménynek elemeznie kell, hogy a kezdeti előzetes kockázati kiigazításai hatékonyak voltak-e (például, hogy nem hagytak-e ki vagy becsültek alá bizonyos kockázatokot, nem azonosítottak-e új kockázatokot, vagy nem történtek-e váratlan veszteségek). Az utólagos kockázati kiigazítás szükségességének mértéke függ az előzetes kockázati kiigazítás pontosságától, és az intézménynek utótesztelés alapján kell elemeznie az előzetes kockázati kiigazítások hatékonyságát.
273. A malus és a visszakövetelés alkalmazásának a Hpt. 118. § (14) bekezdésével összhangban történő alkalmazására vonatkozó kritériumok megállapítása során az intézménynek az azonosított munkavállalókra vonatkozóan meg kell határoznia a malus vagy visszakövetelés alkalmazásának időszakát is. Ennek az időszaknak legalább a halasztási és a visszakövetelési idősakra kell kiterjednie. Az intézmény különbséget tehet a malus és a visszakövetelés alkalmazásának kritériumai között. A visszakövetelés különösen csalás vagy egyéb olyan szándékos magatartás vagy súlyos gondatlanság

esetén alkalmazandó, amely jelentős veszteségeket eredményezett.

274. 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 meghatározott kritériumokkal összhangban az intézménynek többek között a következő különös kritériumokat kell vizsgálnia:
- a) a munkavállaló kötelességszegésének vagy súlyos hibájának bizonyítéka (például belső eljárásrendek megsértése, különösen a kockázatok tekintetében);
 - b) annak megállapítása, hogy 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 szankció (például felügyeleti, büntető, közigazgatási, fegyelmi vagy egyéb szankció), amelynek kiszabásához az azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.
275. Amennyiben a malus kizárólag a halasztott kifizetés juttatásának időpontjában alkalmazható, az intézmény dönthet úgy, hogy visszakövetelést alkalmaz a teljesítményjavadalmozás kifizetését vagy juttatását követően. Abban az esetben, amennyiben az intézmény a Hpt. 119. § (5) bekezdésében foglalt mentesítést alkalmazza, és ennek következtében a malus alkalmazása nem lehetséges, az MNB elvárása szerint az intézménynek biztosítania kell, hogy alkalmazható legyen a visszakövetelés.
276. A malus- és visszakövetelési esemény bekövetkezésének a teljesítményjavadalmozás csökkenését kell eredményeznie. A kifejezett utólagos kockázati kiigazítások semmilyen esetben sem eredményezhetik az eredetileg megállapított teljesítményjavadalmozás növekedését, vagy – amennyiben korábban már alkalmaztak malust vagy visszakövetelést – a csökkentett teljesítményjavadalmozás növekedését.

15.7.2. Implicit kiigazítások

277. Az intézménynek a teljesítményjavadalmozást 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.
278. Amennyiben az intézmény teljesítményjavadalmozásként 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

279. A 6. alcímmel összhangban, az MNB kiemelten vizsgálja a kivételes kormányzati beavatkozásban részesült intézmény esetében a teljesítményjavadalmazás 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.
280. 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)²⁸. Az intézmény javadalmazási politikájának megfelelően tükröznie kell bármely, az intézmény számára a Bizottság által jóváhagyott és odaítélt, valamint bármely kapcsolódó jogi aktusban foglalt állami támogatás kapcsán előírt feltételt.
281. 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.
282. 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.
283. 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. Záró rendelkezések

284. 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.
285. 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.
286. Az MNB felhívja a figyelmet arra, hogy a pénzügyi szervezet az ajánlás tartalmát szabályzatai részévé teheti. Ebben az esetben a pénzügyi szervezet jogosult feltüntetni,

²⁸ [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)

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.

287. Az MNB a jelen ajánlás alkalmazását 2022. július 1-től várja el az érintett pénzügyi szervezetektől.
288. 2022. július 1-jén hatályát veszti a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 8/2021. (VI. 23.) MNB ajánlás.

Dr. Matolcsy György sk.
a Magyar Nemzeti Bank elnöke

1. melléklet a 4/2022. (IV.8.) számú MNB ajánláshoz

A CRD-ben és a Hpt.-ben szereplő javadalmazási szabályok alkalmazási szintjei

CRD 74. és 92-96. cikke	Hpt.	Teljes személyzet (az egész intézményre kiterjedően, beleértve az azonosított munkavállalókat)	Az azonosított munkavállalók tekintetében kötelező; az intézménynek meg kell fontolnia a követelmények teljes személyzetre történő alkalmazását	Megjegyzések
CRD 74. cikk	107. és 115. §	x		
CRD 92. cikk	117. és 120. §	x		
CRD 93. cikk	-	x		Átültetve a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítéséről szóló 2008. évi CIV. törvény 9/A. §-ába, a hitelintézetekre kiterjedő hatállyal.
CRD 94. cikk (1) bekezdés a) pont	118. § (8) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés b) pont	118. § (8) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés c) pont	118. § (15) bekezdés	x		
CRD 94. cikk (1) bekezdés d) pont	118. § (9) bekezdés	x		
CRD 94. cikk (1) bekezdés e) pont	118. § (8) bekezdés	x		
CRD 94. cikk (1) bekezdés f) pont	118. § (1) és (7) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés g) pont i) alpont	118. § (1) bekezdés		x	A diszkontráta alkalmazása nem kötelező; az alkalmazás részletes szabályait a teljesítményjavadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról szóló 39/2014. (X. 9.) MNB rendelet tartalmazza.
CRD 94. cikk (1) bekezdés g) pont ii) alpont	118. § (2)-(5) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés g) pont iii) alpont	118. § (6) bekezdés		x	

CRD 94. cikk (1) bekezdés h) pont	119. § (1) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés i) pont	119. § (2) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés j) pont	118. § (8) bekezdés	x		
CRD 94. cikk (1) bekezdés k) pont	118. § (8) bekezdés	x		
CRD 94. cikk (1) bekezdés l) pont	118. § (11) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés m) pont	118. § (12) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés n) pont	118. § (13)-(15) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés o) pont	119. § (3) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés p) pont	120. § (4) bekezdés		x	
CRD 94. cikk (1) bekezdés q) pont	118. § (16) bekezdés		x	A kijátszásra vonatkozó rendelkezéseket az összes munkavállalóra alkalmazott elemek vonatkozásában az összes munkavállalóra kell alkalmazni.
CRD 95. cikk	117. § (6) és (7) bekezdés	A jelentős intézmények számára kötelező, az egyéb intézményeknek meg kell fontolniuk egy ilyen bizottság létrehozását		
CRD 96. cikk	122. § (2) és (3) bekezdés	x		
CRD 109. cikk	117. § (4) bekezdés	Az intézmények rendszerei, eljárásai és mechanizmusai/csoportszintű alkalmazás		
CRD 141. cikk	94.§	Kifizetés korlátozása		
CRD 141b. cikk	96/A. §	Kifizetés korlátozása		

2. melléklet a 4/2022. (IV.8.) 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 időpontja²⁹	
Meghatározott arány³⁰	
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.	

²⁹ éééé/hh/nn formátumban megadandó adat

³⁰ százalékos formátumban megadandó adat