



A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete Elnökének 1/2010. számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról

I.

Az ajánlás célja és hatálya

1. Az ajánlásban foglalt elvárások követése a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete (a továbbiakban: Felügyelet) által felügyelt pénzügyi szervezetek alapvető érdekeit szolgálja.
2. A globális pénzügyi válság felhívta a figyelmet arra - többek között -, hogy a pénzügyi szervezeteknek megfelelően kialakított javadalmazási politikával kell rendelkezni. 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.
3. A pénzügyi szervezetek biztonságos és prudens működése szempontjából kiemelt jelentőséggel bír, hogy különösen az irányító és felügyelő testületek tagjainak, a kockázatvállalásért és ellenőrzésért felelős vezetők javadalmazása összhangban álljon a pénzügyi szervezet hosszú távú érdekeivel, kockázatvállalási és kockázatkezelési elveivel.
4. Az ajánlás a javadalmazási politikával szemben megfogalmazott legfontosabb elvárásokat tartalmazza, azonban nem határozza meg az ajánlásban szereplő elveknek való megfelelés módját. A pénzügyi szervezet feladata és felelőssége a tevékenysége jellegével, méretével és összetettségével összhangban lévő javadalmazási politika kialakítása.
5. Az ajánlás a pénzügyi szervezetek összes alkalmazottjának javadalmazására kiterjed, beleértve az igazgatóság tagjait, a felügyelő bizottság tagjait, és különösen a kulcsfontosságú területek vezetőit, a kockázatvállalási és kockázati kontroll funkciót betöltő alkalmazottakat. A javadalmazási elveket egyedi intézményi és összevont alapon is szükséges alkalmazni.
6. Jelen ajánlás az Európai Bankfelügyelők Bizottsága (Committee of European Banking Supervisors, CEBS) által a javadalmazási politikára vonatkozóan megfogalmazott elveket tartalmazza¹.

¹ CEBS High-level principles for remuneration policies 20 April 2009

II. Általános elvek

- i. A pénzügyi szervezetnek olyan javadalmazási politikával kell rendelkeznie, amely összhangban van az üzleti stratégiájával és kockázattűrő képességével, céljaival, vállalati értékeivel és hosszú távú érdekeivel. A javadalmazási politika nem ösztönözhet túlzott kockázatvállalásra. A javadalmazási politikának az egész szervezetre kiterjedő általános előírásokat is kell tartalmaznia, továbbá különös szabályokat az igazgatóságra és felügyelő bizottságra, a kockázatvállalásra vonatkozó döntések meghozatalában résztvevő alkalmazottakra és a kontroll funkciót betöltő alkalmazottakra. A kontroll funkciót betöltő alkalmazottak javadalmazásának olyannak kell lennie, hogy a megfelelő szakértelemmel rendelkezők számára vonzó legyen.**
7. A pénzügyi szervezet javadalmazási politikájának fő célja a személyes célok és a vállalati célok hosszú távú összehangolása. A javadalmazási politika kialakításakor ennek megfelelően figyelembe kell venni az intézmény üzleti stratégiáját, más vállalati értékeket, mint a megfelelőségi (compliance) kultúra, etika, az ügyfelek és az összeférhetetlenség kezelése. A javadalmazási politika nem ösztönözhet túlzott kockázatvállalásra, az intézmény által meghatározott kockázati étvágyat meghaladó kockázatvállalást nem jutalmazhatja. A javadalmazási politikában mindig a hosszú távú érdekeknek kell elsőbbséget adni.
8. A kontroll funkciókat (kockázati kontroll, megfelelés biztosítás, belső ellenőrzés) betöltő alkalmazottak megfelelő, versenyképes javadalmazását biztosítani kell, amely a saját tevékenységük céljaival áll összhangban, és nem az általuk ellenőrzött üzleti tevékenység eredményéhez kötött.
9. Az intézmény által az alkalmazottal kötött megállapodásokban - amennyiben a Munka Törvénykönyve rendelkezéseitől eltérő szabályokat tartalmaz - a jogviszony megszűntetésekor esedékes juttatások, vagy más esemény, mint például az egyesülés vagy szétválás esetén az egyösszegű kifizetések mértékét az addigi hosszú távú teljesítmény függvényében kell meghatározni, és oly módon, hogy a nem megfelelő teljesítmény esetén ne legyen kifizetés. A Felügyelet ajánlja, hogy ez az elv az ajánlás megjelenését követően kötött szerződésekben érvényesítésre kerüljön, illetve a pénzügyi szervezetek tegyenek meg minden szükséges lépést az ajánlás megjelenését megelőzően kötött szerződések ilyen irányú módosítása érdekében.
- ii. A javadalmazási politikának belsőleg és külsőleg is áttekinthetőnek kell lennie.**
10. A javadalmazási politikát minden alkalmazott számára hozzáférhetővé kell tenni. Az alkalmazottaknak előzetesen ismerniük kell a javadalmazásuk meghatározása során alkalmazott szempontokat. Az alkalmazottak teljesítmény értékelési folyamatát megfelelően dokumentálni kell, az alkalmazott számára átlátható módon.

11. A bizalmas információk figyelembe vételével a javadalmazási politikával kapcsolatos elveket harmadik felek számára világos és érthető módon közzé kell tenni. A pénzügyi szervezetnek a Felügyelet számára kérésre be kell mutatnia javadalmazási politikáját.

III.

Társaságirányítás

iii. Az intézmény felügyelő bizottsága felelős a javadalmazási politika kialakításáért és végrehajtásának felügyeletéért, az igazgatóság javadalmazásának meghatározásáért. A nyilvánosan működő részvénytársaságok esetében a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) a részvénytársaság közgyűléséhez utalja a vezető tisztségviselők, felügyelő bizottsági tagok és vezető állású munkavállalók javadalmazásával kapcsolatos döntési jogkört. Ebben az esetben a felügyelő bizottságnak biztosítani kell a véleményezés jogát². A javadalmazási politika alkalmazását központi és független felülvizsgálatnak kell alávetni.

12. A javadalmazási politika kialakításáért az intézmény közgyűlése vagy (a zártkörűen működő részvénytársaság esetében az intézmény alapszabályának felhatalmazása alapján) a felügyelő bizottság a felelős. A javadalmazási politika kialakításának és a végrehajtás felügyelésének egyik módja lehet egy javadalmazási bizottság felállítása, mely a felügyelő bizottságnak alárendelve végzi munkáját.

13. A javadalmazási bizottságban részt vehetnek az igazgatóság tagjai, továbbá az alábbi területek bevonása javasolt a javadalmazási politika meghatározása és felülvizsgálata során:

- kockázati kontroll és megfeleléségi (*compliance*) terület
- humán erőforrás terület
- részvényesek, amennyiben releváns.

14. Az üzleti terület a felette kontroll funkciót gyakorló kockázati kontroll, megfeleléségi biztosítási és belső ellenőrzési terület javadalmazásának kialakításában nem vehet részt.

15. A javadalmazási politikát független és rendszeres, legalább évenkénti belső felülvizsgálatnak kell alávetni, mely során különös figyelmet kell szentelni a túlzott kockázatvállalás és más hasonló, a vállalat érdekeivel ellentétben álló magatartás megakadályozására rendelkezésre álló ösztönzőkre.

IV.

² Az ajánlásnak ez a része a Gt. 302.§ c) pontja miatt eltér a CEBS hivatkozott ajánlásában foglaltaktól.

A javadalmazás alapjául szolgáló teljesítmény mérése

iv. Ha a jövedelem teljesítményalapon kerül meghatározásra, azt az egyéni és a kollektív teljesítmény együttese alapján kell meghatározni. Az egyéni teljesítmény meghatározása során a pénzügyi teljesítményen kívüli szempontok is figyelembe veendőek. A teljesítmény alapú juttatás alapjául szolgáló teljesítmény mérése során a kockázatokat és a tőkeköltséget is figyelembe kell venni.

16. A jövedelem meghatározásának alapjául szolgáló teljesítmény mérésének módja a javadalmazási politika egyik kiemelt pontja. A teljesítmény mérésén alapuló jövedelem meghatározás azonban nem minden alkalmazott esetén alkalmazható megfelelő módon. Ily módon azon alkalmazottak esetében, melyek tevékenységének mérésére számszerű mutatók nehezen meghatározhatók, a jövedelem meghatározása egyéb módon történhet. A jövedelem meghatározása nem lehet egy teljesítménymutatókon alapuló egyszerű számítási módszer, a teljesítmény értékelésében mérlegelési lehetőséget is kell biztosítani.

17. A teljesítmény értékelésénél az egyéni és kollektív (üzleti egység, vállalat, vállalatcsoport) teljesítményt is figyelembe kell venni. A javadalmazást az üzleti egység kitűzött céljaihoz kell elsősorban kapcsolni, a vállalat és csoport teljesítménye mellett. Az egyéni teljesítmény értékelése során a pénzügyi teljesítményen kívüli szempontok, mint a szakértelem, személyes fejlődés, megfelelés (compliance), elhivatottság, a csoportos teljesítményhez való hozzájárulás mértéke is figyelembe veendőek. Az egyéb szempontokat szükség szerint előnyben kell részesíteni a pénzügyi teljesítményhez képest. Esetenként az egyéb szempontok szerinti gyenge minősítést (pl. etikátlan magatartás) nem ellensúlyozhatja a jó pénzügyi teljesítmény szerinti értékelés.

18. A teljesítmény alapú juttatás meghatározása során kockázattal korrigált (pl. likviditási kockázat, tőkeköltség) mutatókat kell alkalmazni. Amennyiben lehetséges, az intézmény gazdasági tőkeszámítási modellje szerint számított mutatót kell használni. A kockázattal való korrigálás célja, hogy a vállalat hosszú távú érdekei – növekedés és jövedelmezőség - teljes körűen figyelembe vételre kerüljenek.

19. A nem ügyvezető vezetők javadalmazását nem a pénzügyi szervezet rövidtávú teljesítményéhez kell kapcsolni, hanem más, pl. az elvégzett munka arányában vagy a saját feladatkörük ellátásának értékelésével kell meghatározni.

V.

A javadalmazás formája

v. Az alaphétt és a teljesítmény alapú juttatást arányosan kell meghatározni. Ha magas teljesítmény alapú juttatás kerül megállapításra, az nem lehet azonnal kifizetendő pénzbeli járandóság, hanem egy rugalmas, halasztott elemet tartalmazó kifizetési struktúrának kell lennie. A teljesítmény alapú juttatás meghatározásakor a mögöttes teljesítmény kockázati időszakát is figyelembe kell venni.

20. Az alpbért és teljesítmény alapú juttatást arányosan kell meghatározni, a teljesítmény alapú juttatás nem lehet az alkalmazott alapmegélhetésének forrása.
21. Az alpbér esetén a pénzbeli kifizetés elfogadott, míg a magas teljesítmény alapú juttatás esetében elvárás, hogy a kifizetés nem pénzbeli elemeket is tartalmazzon (mint például a vállalat részvényei, opciók, amennyiben releváns) annak érdekében, hogy a jutalmazás a mögöttes teljesítmény kockázati időszakát is figyelembe vegye. A halasztott kifizetési struktúra elemeit egy meghatározott időszak jövőbeli teljesítményéhez kell kötni. A Felügyelet elvárása, hogy a jövőbeli teljesítmény mérésére alkalmazott mérőszám a iv. elvben meghatározott módon kockázattal korrigált mérőszám legyen.
22. A magas teljesítmény alapú juttatás nem lehet azonnal kifizetendő pénzbeli járandóság. A jogszabályi keretek között a pénzügyi szervezetnek biztosítani kell a teljesítmény alapú juttatás visszafizetését pénzügyi visszaélés esetére (kártérítési felelősség).