

dr. Bábosik Mária - „Újra terítéken a hitelintézetek javadalmazása ”

A pénzügyi válság kitörését megelőzően a bankok javadalmazási politikájukat meglehetősen szabadon alakíthatták. Ez jellemzően ahhoz vezetett, hogy a javadalmazási gyakorlat elsősorban a bankvezetők érdekeit szolgálta, a tulajdonosi érdekek és a közérdek képviselője háttérbe szorult. A válság kitörése önmagában nem változtatott a korábban kialakult gyakorlaton, még a veszteséges illetve állami pénzen megmentett pénzügyintézetek vezetői is hatalmas bónuszokat és végkielégítéseket kaptak, ami joggal váltott ki közfelháborodást. A szabályozó hatóságok ezért komoly lépéseket tettek a javadalmazás „megregulázása” érdekében, hogy az összhangban kerüljön a tulajdonosok érdekeivel és a pénzügyi stabilitást szolgálja.

Miért kell szabályozni a hitelintézetek javadalmazási gyakorlatát?

A hitelintézetek javadalmazási kérdései mindig is nagy érdeklődésre tartottak számot. Gondoljunk csak a korábbi „mesés bankárfizetésekről” szóló hírekre, illetve a bankszektorban dolgozók átlag feletti fizetéseire, kirívó bónuszaira.

A válság kirobbanása után az adófizetők pénzén megmentett és sokszor botrányoktól sem mentes bankok vezetőinek kifizetett hatalmas végkielégítések és óriási bónuszok azonban közfelháborodást váltottak ki. Az emlékezetes 2008-as Libor manipulációs botrányban elhíresült Barclays Bank vezetésében a bank működéséért felelős, a botrányban koránt sem “ártatlan” Jerry del Missier például 2012-ben majdnem 9 millió font “aranycsomaggal” távozhatott. Nem csoda, ha a bank javadalmazási bizottságát vezető Alain Carnwath-nak is mennie kellett, mert a részvényesek megvonták tőle bizalmukat. A sokszáz millió fontra büntetett Barclays és a Royal Bank of Scotland egyébként együttesen 523 alkalmazottjának fizetett évi 1 millió font feletti összeget a botrányoktól hangos 2012-es évben, amelyik messze nem volt számukra eredményes.

A válság kitörését követően egyre inkább elfogadottá vált, **hogy a hitelintézetek javadalmazási gyakorlata hozzájárulhatott a válsághoz**, mert túlzott kockázatvállalásra, a rövidtávú eredmények gátlástalan hajszolására ösztönzött, s nem a tényleges felelősséget, a valóban megszolgált és hosszabb távon is beigazolódó teljesítményt honorálta. A javadalmazás nem, vagy csak nehezen volt átlátható, a tulajdonosok nem tudták azt ellenőrzésük alatt tartani, illetve a javadalmazásra nem vonatkozott sem külső szabályozás sem megfelelő felügyelet. Ezt felismerve 2008-tól azonban komoly nemzetközi erőfeszítéseket tettek a probléma orvoslására, s e „gyógymódok” Magyarországon is bevezetésre kerültek.

Kezdeti lépések (2008-2009)

A nemzetközi kezdeményezések sorát a világ 19 legnagyobb gazdaságát és az Európai Uniót tömörítő szervezet, a **G20-ak** nyitották, amikor kimondták, hogy a hitelintézeteknek fejleszteniük kell kockázatkezelésüket és javadalmazási gyakorlatukat. Elveket fogalmaztak meg, amelyek a „jelentős pénzügyi szereplők” számára előírták, hogy javadalmazásuknak összhangban kell állnia a kockázatvállalással, s annak a felelős vállalatirányítás részévé kell válnia. Megerősítették a felügyeltek és a részvényesek szerepét az ellenőrzésben, valamint megkövetelték a javadalmazási információk közzétételét a vezetőkre és a kockázatvállalásra nagy hatást gyakorló alkalmazottakra vonatkozóan. Az elvek betartásának nyomon követése céljából közelíteni kezdték egymáshoz a felügyeltek gyakorlatát.

Nem sokkal ezután az **Európai Unió** is reformja részévé tette a javadalmazás szabályozását. Ez kezdetben elvek és ajánlások kiadását jelentette, amelyek ugyan még nem voltak kötelező erejűek, de a hitelintézeteket a korábbiaknál „fairebb” javadalmazás irányába terelték.

Áttörés az európai szabályozásban és Magyarországon (2010)

Az áttörést egy új európai uniós irányelv elfogadása hozta meg, a CRD III¹, ami a tagországokban már kötelező erővel bírt. Az irányelv célja a hosszú távú, megbízható banki működés elősegítése volt, s új szabályok egész sorát vezette be többek között a javadalmazás területén is.

Milyen újdonságokat hozott az irányelv a javadalmazás szabályozásában? Kimondta többek között, hogy a bankoknak írásba kell foglalniuk javadalmazási politikájukat, és annak a kockázatok megfelelő kezelését kell támogatnia. Előírta, hogy meg kell állapítani az alapbér és a teljesítménytől függő javadalmazás arányát, amelynek olyannak kell lennie, hogy az alapbér is elegendő megélhetést nyújtson, amennyiben kellő teljesítmény hiányában a teljesítménytől függő hányadot részben vagy egészében nem lehetne kifizetni.

Az irányelv **legjelentősebb szigorítása** azonban **a javadalmazás teljesítménytől függő részének kifizetésére vonatkozott**. A tulajdonosokkal való érdekezésség erősítése érdekében előírta ugyanis, hogy a teljesítménytől függő javadalmazás legalább felét nem lehet készpénzben kifizetni, hanem a hitelintézet részvényeiben vagy ahhoz hasonló eszközökben kell kiadni. Abból a célból pedig, hogy csak a hosszabb távon is beigazolódó teljesítményt lehessen jutalmazni, megszabta, hogy a teljesítménytől függő javadalmazás legalább 40 százalékát halasztva kell kifizetni, 3-5 év alatt részletekben, s amennyiben az eredmények hosszabb távon nem váltják be a várakozásokat, akkor a hitelintézet csökkentheti vagy akár meg is vonhatja a javadalmazás e részét.

Annak érdekében, hogy a kiemelkedő javadalmazás a tartós és a szervezet egésze szempontjából is érzékelhető teljesítményhez kapcsolódjon, az irányelv úgy rendelkezett, hogy a javadalmazás teljesítménytől függő részének megállapításához figyelembe kell venni az egyéni célok mellett a szervezeti célok elérését is. Az előírások betartásának ellenőrzése

céljából pedig elrendelte, hogy a felügyeletnek javadalmazási adatokat kell gyűjteniük, s a tagállamoknak meg kell teremteniük a szankcionálás feltételeit, amennyiben az intézmények megszegnék a szabályokat.

Ezeket a szigorításokat Magyarország **a hitelintézeti törvény módosításával**ⁱⁱ vette át, és egy felügyeleti ajánlást is kiadott, hogy megkönnyítse a hitelintézetek számára a „forradalmian” új szabályokhoz való alkalmazkodást.

A bankszabályozás új hulláma (2013-2014)

Nagy port vert fel tavaly, hogy a pénzmosás elleni küzdelem szabályait megsértő és ügyfeleinek a számukra nem megfelelő szolgáltatásokat értékesítő HSBC vezérigazgatójának, Stuart Gullivernek 2012. évi bónusza csaknem az alapbére négyszeresét tette ki összesen 11,1 millió dollárra rúgó „javadalmazási csomagjában”, annak ellenére, hogy a bank nem hozta az elvárt eredményeket. Mivel ez nem volt egyedülálló eset, a szabályozó hatóságok tovább dolgoztak annak érdekében, hogy gátat vessenek a hasonló gyakorlatoknak.

A 2014-től hatályos új irányelv és rendelet (CRDIV és CRR)ⁱⁱⁱ tovább szigorította a korábbi szabályokat, elsősorban a bónuszok vonatkozásában. **A legfontosabb változás** annak előírása volt, hogy **hogyan teljesítményjavadalmazás – bizonyos eltérésekkel - egyetlen vezető állású személy vagy munkavállaló esetében sem haladhatja meg az alapjavadalmazás 100 százalékát.** Ettől eltérni csak meghatározott feltételek teljesülése esetén lehet, közgyűlési jóváhagyással, amelynek eljárását szintén megadták, de a teljesítményjavadalmazás mértékét ez esetben is legfeljebb az alapjavadalmazás 200 százalékában korlátozták. A fenti arányok számítása során lehetőséget adtak arra, hogy a hitelintézet diszkontálással élhessen a teljesítményjavadalmazás legfeljebb egynegyedének erejéig, ha annak kifizetését egy legkevesebb ötéves időszakra kiterjeszti. Kimondták, hogy a teljesítményjavadalmazás teljes egészének csökkenthetőnek vagy visszakövetelhetőnek kell lennie.

Ezek az új szabályok 2014-től kezdődően Magyarországon is érvényesek már, mert az irányelv az **új hitelintézeti törvényben**^{iv} átvételre került, a rendelet pedig a tagországokban közvetlenül hatályos.

A legújabb szabályozási fejlemények (2014-)

Nem hagyott alább a szabályozási lendület az irányelvek kiadásával, hiszen az Európai Unió idén is folyamatosan ontja a további szabályokat a javadalmazás több fontos részletkérdésében. Nemrég jelent meg például az a részletszabály, amelyik azt határozza meg, hogy a hitelintézetek mely alkalmazotti csoportjainak szakmai tevékenysége gyakorol jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára, magyarul, **kikre kell alkalmazni a javadalmazási korlátokat**^v. Egy másik közelmúltban kiadott részletszabály pedig azt adja meg, hogy **a javadalmazás változó részét milyen eszközökben lehet kifizetni**^{vi}.

Ezen kívül a közelmúltban orientációs célú iránymutatás^{vii} is született **a javadalmazás teljesítménytől függő összetevőjének diszkontálására** is, amelyet annak 5 éven túli kifizetése esetén lehet alkalmazni az összeg egynegyede erejéig, amelyet Magyarország is átvesz. Hamarosan számítani lehet a javadalmazási **adatszolgáltatást még részletesebbé tevő** két további iránymutatás^{viii} átvételére is, amelyek az intézmény kockázatvállalására jelentős hatással bíró alkalmazottakra, illetve az évi 1 millió Euro feletti javadalmazásban részesülő személyekre vonatkoznak.

Ne gondoljuk, hogy kevesen vannak ilyenek! A 2012. évi – jelenleg legfrissebb - adatok szerint néhány tagországban ugyanis ez a szám igen jelentős. Az Egyesült Királyságban például 2714-en, Németországban 212-en, Franciaországban 177-en, Olaszországban 109-en, Spanyolországban pedig 100-an tartoztak az legalább évi 1 millió eurós vagy azt meghaladó javadalmazásban részesítettek „klubbjába”, melynek több magyarországi tagja is volt.

Látszik-e már a szabályozás fokozódó szigorának hatása? Részben igen, hiszen a hitelintézetek lefektették javadalmazási politikájukat, amely honlapjukon bárki számára elérhető. A javadalmazáson belül csökkent a teljesítménytől függő rész aránya az alapbérhez viszonyítva. A teljesítmény kritériumok között megjelentek a mennyiségi mellett a minőségi kritériumok, és nagyobb hangsúly helyeződött a hosszabb távú célok elérésére is. A bankok tehát alkalmazzák az új szabályokat, amelyek betartását a felügyelvek is figyelik.

Hogyan tovább?

A válság és az azt követő időszak megmutatta, a piac önmagában nem biztosítja, hogy a javadalmazás az intézmények és tulajdonosaik hosszabb távú érdekeit szolgálja. A hitelintézetek javadalmazási gyakorlata nemcsak a közvélemény és a média, hanem a szabályozó hatóságok érdeklődésének is a középpontjába került, s a hitelintézeteknek egyre több megkötöttséggel kell számolniuk.

A javadalmazási szabályozás szigorodásával ugyanakkor megnőtt a kísértés, hogy egyes intézmények kreatív módon próbáljanak meg eleget tenni a szabályoknak. A javadalmazás fix és változó eleme közötti meghatározott arányt egyes intézmények úgy próbálják meg betartani, hogy a javadalmazás fix részét megnövelik az alapbérén kívüli egyes olyan speciális elemekkel, amelyek odaítélésében valamilyen módon a teljesítmény mégis szerepet játszik. Mivel ez ellentétben áll a szabályozói szándékkal, nem lenne meglepő, ha a **javadalmazás egyes elemeire**, illetve **a javadalmazási alapelvekre** a nem túl távoli jövőben további, **az eddigieknél is részletesebb szabályok** születnének!

* * *

Szerkesztett formában megjelent a Privátbankár.hu oldalon 2014. november 13-án.

ⁱ 2010/76/EU Capital Requirements Directive

ⁱⁱ 2010. évi CLIX. törvény egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról

-
- ⁱⁱⁱ 2013/36/EU Capital Requirements Directive (CRD IV) és 575/2013 (EU) Capital Requirements Regulation (CRR)
- ^{iv} 2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról („új” Hpt.)
- ^v Regulatory Technical Standards for the definition of material risk takers for remuneration purposes^v
- ^{vi} Regulatory Technical Standards on classes of instruments that are appropriate to be used for the purposes of variable remuneration
- ^{vii} EBA/GL/2014/01 Guidelines on applicable notional discount rate for variable remuneration (27 March 2014)
- ^{viii} EBA/GL/2014/07 Guidelines on the data collection exercise regarding high earners (16 July 2014) és EBA/GL/2014/08 Guidelines on the remuneration benchmarking exercise (16 July 2014)