

Budapest, 2020. március 17.

**HR-02-2020-U számú vezérigazgatósági utasítás
A Magyar Cetelem Zrt. javadalmazási politikájáról**

TARTALOMJEGYZÉK

I	Általános rendelkezések	3
I.1	utasítás célja	3
I.2	Meghatározások	3
II	Ügyviteli rendelkezések	4
II.1	A szabályozás kialakítása, végrehajtása és ellenőrzése	4
II.2	Alanyi hatály	4
II.3	Tárgyi hatály	4
II.4	A teljes javadalmazás felépítése, javadalmazási elemek	4
II.4.1	Javadalmazás elemei	4
II.4.2	Teljesítményjavadalmazás	5
II.5	A kiemelt személyek köre	6
II.6	A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalók és vezető állású munkavállalók teljesítményjavadalmazásával kapcsolatos különös szabályok	7
II.6.1	Kollektív bónusz	7
II.6.2	Egyéni bónusz (RVI)	7
II.6.3	Az érintett munkavállalók javadalmazásában az állandó és teljesítményjavadalmazás aránya	8
II.6.4	Az érintett munkavállalók bónusz kifizetése	8
II.7	Csökkentés és visszakövetelhetőség	9
II.8	Dokumentáció és kommunikáció	10
III	Kockázat	10
IV	Ellenőrzés	10
V	Képzés	10
VI	Archiválás	10
VII	Adatvédelmi érintettség	10
VIII	Ügyfélérdek védelem	11
IX	IT érintettség	11
X	Záró rendelkezések	11
	MELLÉKLETEK:	12

Összefoglaló

Jelen utasítás célja, hogy meghatározza a Magyar Cetelem Zrt. (továbbiakban: Bank) juttatási elveit és szabályait a BNP Paribas Csoport normái szerint, valamint a vonatkozó magyar és európai uniós jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően.

FŐBB VÁLTOZÁSOK AZ ELŐZŐ VERZIÓHOZ KÉPEST

A PFRH-917EN számú BNPP PF utasítás implementálása.

A kiemelt személyek köre módosulása

Visszakövetelhetőségre vonatkozó rendelkezések kiegészítése

I Általános rendelkezések

I.1 UTASÍTÁS CÉLJA

Jelen utasítás célja, hogy meghatározza a Bank javadalmazási politikáját a BNP Paribas Csoport normái, valamint a vonatkozó magyar és európai uniós jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően. Ezen javadalmazási elvek célja, hogy elősegítsék a biztonságos és prudens működést, amely összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, Bankunk üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.

I.2 MEGHATÁROZÁSOK

Bank: Magyar Cetelem Zrt.

BNP Paribas Csoport: BNP Paribas valamennyi Leányvállalata

BNPP PF: BNP Paribas Personal Finance S.A.

BNPP PF Corporate HR: BNP Paribas Personal Finance Corporate Human Resources (BNPP PF Központi Humánpolitikai részlege)

Kompensációs Bizottság: Tagjai a Elnök-vezérigazgató, a Pénzügyi Igazgató, az Operatív igazgató (vezérigazgató-helyettes), valamint a Humánpolitikai Igazgató.

Javadalmazási Bizottság: Elnöke a BNPP PF Humánpolitikai vezetője (a Bank Felügyelő Bizottságának tagja). További tagjai a Régiós Vezérigazgató (a Bank Felügyelő Bizottságának tagja) és a Régiós HR vezető.

SMP: Senior Management Position, Szenior Menedzsment Pozíciók

Ügyvezetői Bizottság (Executive Committee-EXCO): Tagjai az Elnök-vezérigazgató, Pénzügyi Igazgató, Operatív Igazgató (Vezérigazgató helyettes), Kockázatkezelési Igazgató, Jogi Igazgató, Compliance Igazgató

II Ügyviteli rendelkezések

II.1 A SZABÁLYOZÁS KIALAKÍTÁSA, VÉGREHAJTÁSA ÉS ELLENŐRZÉSE

A javadalmazási politika elveit a Hpt. 117. § (5.) bekezdése alapján a Bank Felügyelőbizottsága fogadja el és vizsgálja felül szükség szerinti időközönként, de legalább egy évente. A Javadalmazási Bizottság, melynek határozatlan időre megválasztott tagjai a Régió Vezérigazgatója és a Régió HR vezetője felelős a Javadalmazási Politika előterjesztéséért a Felügyelő Bizottság részére, felelős az II. 5. pontban megjelölt érintett munkavállalók javadalmazásának felügyeletéért, valamint javaslatot tesz az érintett munkavállalók esetében a kompenzációs keretekre és egyéni kompenzációs csomagokra.

A Bank Igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a Bank Belső Ellenőrzése ellenőriz.

II.2 ALANYI HATÁLY

Jelen szabályzat hatálya kiterjed a Bank minden munkavállalójára, beleértve az Igazgatóság belső és külső tagjait, a Felügyelőbizottság tagjait, a kulcsfontosságú területek vezetőit, a kockázatkezelési valamint megfelelési funkciót betöltő alkalmazottakat.

II.3 TÁRGYI HATÁLY

Jelen szabályzat tárgyi hatálya kiterjed az alanyi hatály alá eső munkavállalók javadalmazási szabályaira. Tekintettel arra, hogy az Igazgatóság, valamint a Felügyelőbizottság tagjai e tevékenységükért nem jogosultak semmilyen juttatásra jelen szabályozás e kör javadalmazására nem terjed ki.

II.4 A TELJES JAVADALMAZÁS FELÉPÍTÉSE, JAVADALMAZÁSI ELEMEEK

II.4.1 Javadalmazás elemei

Alapbér

A Bank munkavállalói a munkaszerződésükben rögzített alapbérre jogosultak, amely havi bér formájában kerül meghatározásra.

Az alapberek meghatározásánál a Bank figyelembe veszi a banki ágazati jövedelem szinteket.

Az egyéni alapberek változásának jellemző esetei:

- éves általános bérfeljesztés: évente március hónapra ütemezve, meghatározott szempontok szerint differenciáltan kiosztott béremelési keret,
- előléptetéshez kapcsolódó bérrendezés,
- piaci versenyképesség megőrzését és a megtartást célzó eseti bérkorrekció.

Juttatások

Választható béren kívüli juttatások

A Bank olyan jóléti, szociális juttatási rendszert dolgozott ki, mely az egyéni igényekhez igazodóan többletjuttatást biztosít minden munkavállaló számára, a kereteket az ügynevezett Cetelem Választható Béren Kívüli juttatási rendszer (CVBK) határozza meg.

A munkavállaló a részére meghatározott összeg nagyságának ismeretében szabadon dönthet, hogy a csomagot képező juttatási tételek közül melyiket veszi igénybe.

Az éves juttatási keretösszeg a munkaviszonyban töltött idő figyelembevételével kerül meghatározásra. A CVBK rendszerben elsősorban kedvező adózású juttatások közül választhatnak a munkavállalók.

Vállalati gépkocsi használat

A Bank a mindenkor hatályos „*A gépjárművek üzemeltetésének szabályairól*” vezérigazgatósági szabályzatában meghatározott munkavállalói részére vállalati gépkocsit biztosít üzleti-, illetve üzleti és magáncélú használatra.

Mobil telefon használat

A Bank a mindenkor hatályos „*Telefonhasználat szabályairól*” vezérigazgatósági szabályzatában meghatározott munkavállalói részére mobil telefont biztosít üzleti-, illetve üzleti és magáncélú használatra.

Munkavállalók részére nyújtott hitelek

A Bank saját, valamint a BNP Paribas Cégcsoport egyéb magyarországi cégeinek munkavállalói részére esetileg lakás-, illetve más szociális célú kedvezményes dolgozói hitelt nyújthat a mindenkor hatályos „*A Magyar Cetelem Zrt. által nyújtott dolgozói hitelek szabályzata*” vezérigazgatósági utasításban foglalt szabályok szerint.

II.4.2 Teljesítményjavaldalmazás

A teljesítményjavaldalmazás fizetésének célja, hogy a munkatársak javaldalmazása és a szervezet eredményessége között szorosabb összefüggés legyen. A teljesítményjavaldalmazás fizetésének gyakorlata oly módon került kialakításra, hogy teljesítmény szerint differenciáljon, jobb teljesítményre és hatékony költséggaádzálkodásra ösztönözzön.

Kollektív bónusz

A Bank minden dolgozója – kivéve a II.6.1. pontban foglaltakat - jogosult kollektív bónuszra a szabályzatban meghatározott feltételekkel. A bónusz kifizetésének feltétele a Bank gazdasági tervszámainak teljesülése, melyet az Igazgatóság hagy jóvá. A bónusz kifizetés adott évre szóló pontos kritériumait minden év március 31. napjáig kommunikálja a vezetőség a munkavállalók felé.

Egyéni bónusz (Rémuneration Variable Individuelle = RVI)

A Bank minden dolgozója jogosult egyéni bónuszra a vonatkozó szabályzatban meghatározott feltételekkel. Az egyéni bónusz mértékének meghatározásáról a Kompenzációs Bizottság, az Ügyvezető Bizottság (EXCO) tagjai részére járó egyéni bónusz mértékéről pedig a Javaldalmazási Bizottság dönt. Az RVI többletteljesítést ösztönző személyes célkitűzéseken alapul, amelyek az egyéni RVI kiírásban kerülnek rögzítésre minden év március 31. napjáig. A személyes célkitűzések egyéni és kollektív célokból állnak.

Az előírt teljesítménycélok értékelésére a tárgyév lezárását követően kerül sor.

Kulcsmunkavállalók megtartását célzó bónusz

A Javaldalmazási Bizottság - anyavállalati iránymutatás mellett - juttathat kulcsmunkavállalóinak ún. megtartó bónuszt, melynek mértékéről, kifizetésének módjáról és ütemezéséről az adott megtartó bónusz odaítélésekor esetenként határoz.

II.5 A KIEMELT SZEMÉLYEK KÖRE

A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalók és vezető állású munkavállalók teljesítményjavaldalmazására vonatkozóan a Hpt. 117. §-ban meghatározott elveknek megfelelően a Bank speciális szabályokat határoz meg annak érdekében, hogy elkerülje, hogy a teljesítményjavaldalmazás túlzott kockázatvállalásra ösztönözzön, illetve, hogy a Bank tulajdonosi érdekeivel, üzleti, stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel ellentétben álljon.

A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók körébe azok tartoznak, akiknek tevékenysége és a Bank eredményei és vállalt kockázatai között lényeges összefüggés mutatható ki.

A 604/2014/EU rendelet, a 131/2011. számú Kormányrendelet valamint a Bank Szervezeti és Működési Szabályzatában leírt feladatok és felelősségi körök alapján a Bank minden évben felülvizsgálja az érintett munkavállalók („kiemelt személyek”) listáját, majd kommunikálja a BNPP PF Corporate HR (Compensation and Benefits) részlege felé. Az érintett munkavállalók nyilvántartását a BNPP PF Corporate HR vezeti és értesíti az új érintett munkavállalókat.

A fent meghatározott rendeletek, valamint a Bank Szervezeti és Működési Szabályzatában leírt feladatok és felelősségi körök alapján az érintett munkavállalók:

Igazgatóság tagjai:

- elnök-vezérigazgató
- operatív igazgató
- pénzügyi igazgató
- üzleti intelligencia igazgató

Ügyvezetői Bizottság tagjai:

- elnök-vezérigazgató
- operatív igazgató
- pénzügyi igazgató
- kockázati igazgató
- jogi igazgató
- compliance igazgató

SMP munkavállalók:

- elnök-vezérigazgató

Egyéb kiemelt munkavállalók

- humánpolitikai igazgató
- működési kockázatkezelési osztályvezető
- stratégiai kockázatkezelési osztályvezető
- belső ellenőr

II.6 A BANK KOCKÁZATVÁLLALÁSÁRA LÉNYEGES HATÁST GYAKORLÓ MUNKAVÁLLALÓK ÉS VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSÁVAL KAPCSOLATOS KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

II.6.1 Kollektív bónusz

A kiemelt személyként azonosított munkavállalók nem jogosultak kollektív bónuszra, mivel ezen munkavállalók részére az egyéni bónusz célok (RVI) legalább 50%-os arányban tartalmazzák a Bank kollektív céljait, így annak összege beépítésre került egyéni bónuszuk összegébe.

II.6.2 Egyéni bónusz (RVI)

A kiemelt személyként azonosított munkavállalók, kivétel a SMP munkavállalók egyéni bónuszának célkiírásakor a következő szabályokat kell figyelembe venni:

Az alábbi mutatók teszik ki a célkitűzések 50%-át (Bank kollektív céljai):

- a nem teljesítő hitelek részarányának változása (Defaulted exposure / Total exposure): 30%
- a tőkekövetelmény előírásnak való megfelelés mértéke – a terv szerinti tőkemegfelelési mutató elérése (Regulatory solvency): 30%
- a likviditási kockázatokat mérő mutatószám változása (Liquidity Coverage Ratio - LCR): 10%
- az elért adózás előtti eredmény (Profit before tax): 30%

A célkitűzések további 50%-a állhat további számszerűsített üzleti mutatókból, egyéni üzleti célokból vagy bármilyen más egyéni célból, amelyet a közvetlen felettes határoz meg.

SMP munkavállalók esetében:

Az alábbi mutatók teszik ki a célkitűzések 20%-át:

- a nem teljesítő hitelek részarányának változása (Defaulted exposure / Total exposure): 30%
- a tőkekövetelmény előírásnak való megfelelés mértéke – a terv szerinti tőkemegfelelési mutató elérése (Regulatory solvency): 30%
- a likviditási kockázatokat mérő mutatószám változása (Liquidity Coverage Ratio - LCR): 10%
- az elért adózás előtti eredmény (Profit before tax): 30%

A célkitűzések további 50%-a állhat további számszerűsített üzleti mutatókból, egyéni üzleti célokból, vagy bármilyen más egyéni célból, illetve 30% minőségi mutatókból, amelyet a közvetlen felettes határoz meg

A célok teljesülésének értékelése a pénzügyi év lezárását követően kerül sor. A fent részletezett konkrét mutatók teljesülését Bankkal szerződéses viszonyban álló, független könyvvizsgáló köteles igazolni.

II.6.3 Az érintett munkavállalók javadalmazásában az állandó és teljesítményjavadalmazás aránya

Az érintett munkavállalók jövedelmének aránya:

- állandó javadalmazás (alapbér): 75%
- teljesítményjavadalmazás (egyéni bónusz): 25%

II.6.4 Az érintett munkavállalók bónusz kifizetése

Teljesítményjavadalmazás akkor kerül kifizetésre, és az érintett munkavállaló csak akkor jogosult a teljesítményjavadalmazásra, ha

- a) a Bank pénzügyi helyzete fenntartható, és
- b) a Bank, az érintett szervezeti egység és az érintett munkavállaló teljesítménye azt indokoltá teszi.

a. Halasztott rész - Nem halasztott rész aránya

Az érintett munkavállalók egyéni bónusza egy halasztott és egy nem halasztott részből áll.

A halasztott rész a bónusz 40 százaléka, a nem halasztott pedig a 60 százaléka. A halasztott és nem halasztott rész számítására és ütemezésére vonatkozó táblázat jelen utasítás 1. számú mellékletét képezi.

b. Nem halasztott rész

A bónusz nem halasztott részét az évente meghatározott feltételekkel fizetik ki, főszabályként márciusban és szeptemberben két (2) egyenlő részletben.

c. Halasztott rész

A bónusz halasztott részletére vonatkozó célkitűzések meghatározása évente, minden év márciusáig történik.

Az érintett munkavállalók bónuszának halasztott része készpénzben, valamint indexált készpénzben kerül kifizetésre, a tárgyévet követő évtől kezdődően 3 éven keresztül, arányosan elosztva, a feltételek teljesülése esetén, a következő ütemezés szerint:

- 2021. március
- 2021. szeptember
- 2022. március
- 2022. szeptember
- 2023. március
- 2023. szeptember

Az indexált készpénz rész számítását a BNP Paribas csoport HR szervezete végzi az 2. számú mellékletben leírt módszer alapján. A BNP Paribas csoport HR szervezete az általuk meghatározott összeget az erre kialakított belső rendszeren keresztül közli a Bank HR divíziójával.

Amennyiben a kitűzött feltételek 50% és 100% között teljesülnek az azévi kifizetés ennek arányában valósul meg. 50%-os teljesítés alatt az adott évre eső halasztott rész nem fizethető ki.

Az egyes éves halasztott részletek megszerzésének feltétele, hogy a kifizetés napján teljesüljenek azok a célkitűzések, amelyeket eredetileg az odaítélés napján határoztak meg, mint például a BNPP PF és / vagy a BNPP Csoport egészének folyamatos jövedelmezősége.

Ezen feltételek célja, hogy előmozdítsák

- az adott üzleti évben nyújtott tevékenység következő üzleti évre gyakorolt hatásának tudatosítását,
- az egyéni teljesítményeknek a vállalat stratégiájához és érdekeihez való igazítását.

A halasztott részletre való jogosultság a kockázatok utólagos értékelése, illetőleg a halasztott részlet kifizetési időpontjában fennálló munkaviszonyhoz kapcsolódik.

Az Igazgatóság hoz döntést arról, hogy a II.6.2. bekezdésben leírt mutatószámok hogyan teljesültek, valamint az ezekhez kötődő egyéni bónuszok százalékos mértékéről, minden kérdéses év vonatkozásában. A kifizetendő bónusz pontos összegét a Javadalmazási Bizottság validálja.

Azon munkavállalók, akiket a csoporton belül áthelyeztek vagy nyugdíjba vonultak, jogosultak a halasztott részre, amennyiben az eredetileg meghatározott feltételek teljesülnek. A határozott munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók jogosultak a halasztott bónusz kifizetésére a határozott időre szóló munkaszerződés megszűnése után is, amennyiben az eredetileg meghatározott feltételek teljesülnek. Ettől érvényesen a Felügyelő Bizottság döntése alapján lehet eltérni.

Amennyiben az érintett munkavállaló munkaviszonya megszűnik, úgy a mindenkor hatályos Munkatörvénykönyve, illetve a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerint szükséges eljárni és írásbeli megállapodásban rögzíteni a halasztott bónuszra is kiterjedő elszámolást.

II.7 CSÖKKENTÉS ÉS VISSZAKÖVETELHETŐSÉG

A teljesítményjavalmazást csökkenteni kell, ha a Bank pénzügyi teljesítménye jelentősen visszaesik vagy negatív, figyelembe véve az aktuális javalmazást és a csökkentési vagy visszakövetelési szabályokat.

Amennyiben az RVI célok értékelése vagy az utólagos kockázatértékelés során kiderül, hogy az adott munkatárs

- súlyos szabályszegést követett el,
- nem megfelelő információt adott át, amely hatással volt vagy alappal feltételezhető, hogy hatással lehetett volna az RVI céljainak értékelésére,
- súlyos és szándékos kárt okozott a Banknak,
- részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely a Bank számára jelentős veszteséget okozott,
- a munkaviszonya a munkavállaló magatartásával (súlyos kötelezettségszegésével) indokolt azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre,

a számára már kifizetett teljesítményjavalmazás készpénzjuttatás akár teljes egészében visszakövetelhető. A visszakövetelésnek minden esetben meg kell felelnie a hatályos magyar munkajogi szabályozásnak, valamint a munkáltató részéről bizonyíthatónak és okszerűnek kell lennie.

Amennyiben a II.6.2. pontban felsorolt mutatók nem a meghatározottak szerint teljesülnek, és ennek következtében csökkentésre vagy visszakövetelésre van szükség, a Kompenzációs Bizottság jelzi a Javadalmazási Bizottság felé a teljesítményjavalmazás meghatározott mértékű csökkentésre, illetőleg visszakövetelésre irányuló indokolt javaslatát.

II.8 DOKUMENTÁCIÓ ÉS KOMMUNIKÁCIÓ

Az egyes javalmazási rendszereket megfelelően dokumentálni és az érintett munkavállalók felé átlátható módon kommunikálni kell, valamint kérés esetén átadni az érintetteknek és szabályozóknak.

A Bank a honlapján közzé teszi a javalmazási politikáját. A Hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvényben, valamint az Európai Parlament és a Tanács 2013. június 26-i 575/2013/EU rendeletben foglaltaknak való megfelelés érdekében a szükséges információkat a Bank a honlapján az éves Kockázati jelentésben közli.

III Kockázat

Ezen utasítás biztosítja, hogy a kiemelt személyek részére adott juttatások rendszere szabályozott és nyomon követhető legyen, ezáltal csökkentve a kifizetéskor felmerülő kockázatokat.

IV Ellenőrzés

Jelen utasításban foglaltak helyességét a Humánpolitikai Igazgató előre meghatározott éves terv alapján központi, ún. Generic control formájában ellenőrzi. Ezen felül másodszintű ellenőrzést végezhet, mint különálló szervezeti egység, a Compliance Igazgatóság, a Jogi Igazgatóság és a Kockázati Igazgatóság. Az Audit időszakosan végezhet 3. szintű kontrollokat.

V Képzés

A változó juttatások kiírásának, leadásának részleteiről a Humánpolitikai Igazgatóság e-mail formájában értesíti az érintett kollégákat.

VI Archiválás

A Humánpolitikai Igazgatóság az *”Iratkezelési szabályzat”*-ban foglaltak alapján jár el. A keletkezett dokumentumok archiválásáért szintén a Bank Humánpolitikai Igazgatósága a felelős.

VII Adatvédelmi érintettség

Jelen utasítás alkalmazása során, a BNPP Csoport, a BNPP PF által meghatározott adatvédelemre vonatkozó előírások, illetve a Bank mindenkor hatályos *„Belső adatvédelmi szabályzatában”*, továbbá a Humánpolitikai Igazgatóság adatkezelési elvei és szabályai című vezérigazgatósági utasításban foglaltak szerint járunk el.

VIII Ügyfélérdek védelem

Jelen utasításnak nincs ügyfél érdekvédelmi érintettsége.

IX IT érintettség

Jelen utasításban szereplő rendszereket a Régió és/vagy a Központ kezeli (CRP, DIBOX).

X Záró rendelkezések

Az Felügyelőbizottság határozatával jóváhagyott jelen szabályzat a 2020. évre érvényes, amelyet a Bank, illetve a Javadalmazási Bizottság és a Felügyelő Bizottság a vonatkozó magyar illetve nemzetközi jogszabályok figyelembe vételével rendszeresen felülvizsgál.

A HR-02-2019-U számú Vezérigazgatósági utasítás és mellékletei, egyidejűleg hatályukat veszítik.

Budapest, 2020. március 17.

.....
Szabó Péter
Elnök-vezérigazgató

.....
Balázs Péter
Vezérigazgató-helyettes

MELLÉKLETEK:

1. számú melléklet



DCS+ G MA EN
2020.pdf

2. számú melléklet



EN_General T&C
2020.pdf