

**HR-02-2021-U01 számú vezérigazgatósági utasítás**

A Magyar Cetelem Zrt. javadalmazási politikájáról

## TARTALOMJEGYZÉK

I	Általános rendelkezések .....	3
I.1	Utasítás célja.....	3
I.2	Meghatározások.....	3
I.3	A javadalmazási politika alapelvei .....	4
II	Ügyviteli rendelkezések .....	6
II.1	A szabályozás kialakítása, végrehajtása és ellenőrzése.....	6
II.2	Alanyi hatály.....	6
II.3	Tárgyi hatály.....	6
II.4	A teljes javadalmazás felépítése, javadalmazási elemek.....	7
II.4.1	Az alapjavadalmazás elemei .....	7
II.4.2	Teljesítményjavadalmazás .....	7
II.5	A kiemelt személyek köre .....	9
II.6	A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalók és vezető állású munkavállalók teljesítményjavadalmazásával kapcsolatos különös szabályok .....	9
II.6.1	Egyéni bónusz (RVI).....	9
II.6.2	Az érintett munkavállalók teljes javadalmazásán belül az alapjavadalmazás és a teljesítményjavadalmazás aránya .....	11
II.6.3	A teljesítményjavadalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei .....	12
II.6.4	A munkaviszony megszűnése esetére járó juttatások megállapításának, mértékének és kifizetésének szabályai .....	14
II.7	Csökkentés és visszakövetelhetőség.....	15
II.8	Érdekkonfliktusok elkerülését célzó rendelkezések .....	15
II.9	Dokumentáció és kommunikáció .....	16
III	Kockázat.....	17
IV	Ellenőrzés .....	17
V	Képzés .....	17
VI	Archiválás.....	17
VII	Adatvédelmi érintettség.....	17
VIII	Ügyfélérdek védelem .....	17
IX	IT érintettség .....	17
X	Záró rendelkezések.....	17
	MELLÉKLETEK: .....	19

## **Összefoglaló**

Jelen utasítás célja, hogy meghatározza a Magyar Cetelem Zrt. teljesítményjavalmazási 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 kiemelt személyek köre módosulása
- Az utasítás céljának, személyi hatályának módosulása
- CRD V. rendelkezéseit átültető Hpt. módosításokkal való összhang megteremtését szolgáló módosítások
- UNIK N° IG004269 Audit Assignment Report (Regulatory Review in Personal Finance Hungary) dokumentum szerinti megállapítások és javaslatok alapján szükséges módosítások
- A munkajogi törvényi előírásokkal való összhang megteremtését szolgáló rendelkezések beépítése

## **I Általános rendelkezések**

### ***I.1 UTASÍTÁS CÉLJA***

Jelen utasítás célja, hogy - a BNP Paribas Csoport normái, valamint a vonatkozó magyar és európai uniós jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően - a Bank vállalatirányítási rendszerének szerves részeként rögzítse az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozó javalmazási elveket, szabályokat, továbbá, hogy ezen munkavállalókra irányadó teljesítményjavalmazási és kockázati kiigazítási mechanizmusokat határozzon meg annak érdekében, hogy az azonosított munkavállalók javalmazása összhangban legyen a Bank kockázati profiljára gyakorolt hatással. Ezen javalmazási 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).

**Előzetes kockázati korrekció:** A teljesítményjavalmazásra felhasználható javalmazási keretösszeg meghatározása során alkalmazott módszer, amely biztosítja a Bank által folytatott tevékenységgel kapcsolatos fennálló és/vagy potenciális kockázatok teljes körének figyelembevételét.

**Utólagos kockázati korrekció:** A teljesítményjavalmazás mértéke és a Bank által vállalt kockázatok közötti összhang biztosítása érdekében végzett kiigazítási módszer, amely az

előzetes kockázati korrekció által esetlegesen figyelembe nem vett kockázatok hatását is érvényesíti.

**Kompensációs Bizottság:** A Bank mindenkor hatályos „*Szervezeti és Működési Szabályzat*” vezérigazgatósági utasításban foglaltak szerint.

**Javadalmazási Bizottság:** A Bank mindenkor hatályos „*Szervezeti és Működési Szabályzat*” vezérigazgatósági utasításban foglaltak szerint.

**„Négy szem” elv:** A tevékenység elvégzésének az azt elvégzőtől független másik személy által történő felülvizsgálata, ellenőrzése.

**SMP:** Senior Management Position, Szenior Menedzsment Pozíciók.

**Ügyvezetői Bizottság (Executive Committee-EXCO):** A Bank mindenkor hatályos „*Szervezeti és Működési Szabályzat*” vezérigazgatósági utasításban foglaltak szerint.

### ***I.3 A JAVADALMAZÁSI POLITIKA ALAPELVEI***

A Bank mind az intézményi, mind a személyi kör tekintetében alkalmazza az arányosság elvét a javadalmazás eszközeire, módjára és időbeli ütemezésére vonatkozóan. A Bank az arányosság elvének érvényre juttatását célzó jogszabályok előírásával összhangban eljárva:

- tekintve, hogy a Bank mérlegfőösszege nem haladja meg az 500 milliárd forintot és nincs olyan vezető tisztségviselője vagy munkavállalója, akinek az intézménytől vagy az intézménnyel együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot, a Bank a 131/2011. (VII.18.) Kormányrendelet 4.§ rendelkezése alapján alakítja ki a javadalmazási politika szabályait, továbbá
- a Hpt. 119.§ (5) bekezdésében írtak alapján - figyelemmel arra, hogy a Bank nem minősül az 575/2013/EU rendelet 4. cikk (1) bekezdés 146. pontjában meghatározott nagy méretű hitelintézetnek, és az egyedi alapon számított, előző négy év végi mérlegfőösszegének átlaga nem haladja meg az ezerötyszáz-milliárd forintot - nem alkalmazza a teljesítményjavadalmazás eszközeinek arányára, a halasztási időszak hosszára és a nem kötelező nyugdíjjuttatások visszatartására vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket [Hpt. 118.§ (11) és (12) bekezdése és 119.§ (4) bekezdés], de javadalmazási politikájában méretéhez és tevékenysége jellegéhez igazodóan érvényre juttatja ezen előírások alapját képező jogalkotói szándékot.

A Bank elkülöníti az alapjavadalmazást<sup>1</sup> és a teljesítményjavadalmazást, és jelen szabályzatban határozza meg a teljes javadalmazáson belül az alapjavadalmazás és a teljesítményjavadalmazás arányát. Az alapjavadalmazás és a teljesítményjavadalmazás arányának meghatározása oly módon történik, hogy megfelelően tükrözze az irányított szervezet funkcióját, méretét és összetettségét, és legyen összhangban a versenypiaci

---

<sup>1</sup> Hpt. 6.§ (1) 1. alapjavadalmazás: a javadalmazás azon része, amelyet a hitelintézet és a vezető állású személy, munkavállaló közötti szerződésben meghatározottaknak megfelelően a hitelintézet a vezető állású személynek vagy munkavállalónak rendszeresen munkabéreként kifizet, és amely megfelelően tükrözi a tisztség betöltéséhez szükséges szakmai tapasztalatokat és felelősséget, ideértve minden olyan juttatást, amelyet más munkavállaló is megkap.

tendenciákkal azzal, hogy a teljesítményjavalmazás aránya egyetlen érintett személy esetében sem haladhatja meg az alapjavalmazás 100 százalékát.

A fent írt korlátozást figyelembe véve az alapjavalmazás és a teljesítményjavalmazás aránya kiegyensúlyozott kell legyen, és az alapjavalmazás olyan mértékű, hogy rugalmas javalmazási politika érvényesüljön, ami lehetőséget biztosít arra, hogy adott esetben a teljes javalmazás kizárólag alapjavalmazásból álljon.

A Bank javalmazási politikája összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz a Bank kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására.

A Bank elkötelezett a nők és férfiak közötti egyenlőség és az „egyenlő munkáért egyenlő bér” alapelvének érvényre juttatása mellett. Ennek megfelelően a Bank javalmazási politikája a nemek szempontjából semleges javalmazási politika. A javalmazási politika a Bank és a BNP Paribas Csoport üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban áll, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó mechanizmusokat tartalmaz.

A teljesítményjavalmazás egyes eszközeinek meghatározása oly módon történik, hogy ösztönözze az érintett munkavállalókat a Bank hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő utólagos korrekciókra, valamint az elszámolt/kifizetett teljesítményjavalmazás visszakövetelésére. A teljesítményjavalmazás 100 százalékára csökkentési illetőleg visszakövetelési szabályok alkalmazandók a jelen szabályzatban előírt rendelkezések szerint.

A teljesítményjavalmazás előre meghatározott követelmények teljesüléséhez kötött. A Hpt. 120. § (1) bekezdésének hatálya alá tartozó személyi kör kivételével a szakmai tevékenységükkel a Bank kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló valamennyi munkavállaló esetében a teljesítményjavalmazáshoz kapcsolódó teljesítménymérés alapját képező Banki szintű kollektív célkitűzések egységesen kerülnek meghatározásra.

A teljesítményjavalmazásra a Bank nem vállal kötelezettséget, és a teljesítményjavalmazás nem képezi részét a jövőbeli javalmazási terveknek.

Teljesítményjavalmazás csak akkor fizethető, és az érintett személy csak akkor jogosult a teljesítményjavalmazásra, ha a Bank pénzügyi helyzete fenntartható, és a Bank, az adott szervezeti egység és az érintett személy teljesítménye azt indokoltá teszi.

A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódik.

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

A teljesítményjavalmazás kifizetése nem eredményezheti a Hpt.-ben, továbbá a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban, és az 575/2013/EU rendeletben meghatározott követelmények nem teljesítését, továbbá, hogy a Bank nem tudja a szükséges mértékben

megerősíteni a tőkéjét. Kifizetéskor a Bank nem alkalmaz olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a javadalmazási politika elveinek teljesülésével.

## **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 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***

A javadalmazási politika hatálya a jelen szabályzat II.5. pontjában részletezettek szerint a Bank azon munkavállalókat magukba foglaló munkavállalói kategóriákra terjed ki, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Bank kockázati profiljára, így különösen:

- a) a vezető állású személyek, beleértve az Igazgatóság belső és külső tagjait, a Felügyelőbizottság tagjait,
- b) az ellenőrzési feladatokért és a lényeges szervezeti egységekért vezetői felelősséggel tartozó munkavállalók,
- c) a megelőző évben jelentős mértékű javadalmazásra jogosult munkavállalók, ha teljesülnek a Hpt. 117.§ (2a) bekezdésének ca) és cb) pontjában<sup>2</sup> előírt feltételek.

[A javadalmazási politika alanyi hatálya alá nem tartozó munkavállalók esetében – a ténylegesen ellátott feladatok figyelembevételével – a teljes javadalmazás a továbbiakban is tartalmaz teljesítményalapú javadalmazást, amelynek fő elvei összhangban állnak a javadalmazási politika alapvető céljával. E személyi körben a teljesítményalapú javadalmazás mértékét, a teljesítménymérés kritériumait, továbbá a teljesítményjavadalmazás elszámolásának feltételrendszerét a mindenkor hatályos, a „Magyar Cetelem Zrt. juttatási alapelvei és eljárásai” című (a jelen szabályzat kiadásának időpontjában HR-01-2020-U számú) vezérigazgatósági utasítás tartalmazza.]

### ***II.3 TÁRGYI HATÁLY***

Jelen szabályzat tárgyi hatálya kiterjed az alanyi hatály alá eső munkavállalók javadalmazási szabályaira azzal, hogy az Igazgatóság, valamint a Felügyelőbizottság tagjai e tevékenységükért nem jogosultak semmilyen juttatásra.

---

<sup>2</sup> ca) a munkavállaló javadalmazása legalább százötvenmillió forint és legalább a vezető állású személyek részére juttatott átlagos javadalmazás és

cb) a munkavállaló a szakmai tevékenységét valamelyik lényeges szervezeti egységben végzi, és a tevékenysége olyan jellegű, amely jelentős hatást gyakorol az érintett szervezeti egység kockázati profiljára.

## **II.4 A TELJES JAVADALMAZÁS FELÉPÍTÉSE, JAVADALMAZÁSI ELEMELK**

### **II.4.1 Az alapjavadalmazás elemei**

#### ***Alapbér***

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

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

Az egyéni alapbérek változásának jellemző esetei:

- éves általános bérfeljesztés: évente március és október hónapokra 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 úgynevezett 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 Teljesítményjavadalmazás**

Szakmai tevékenységükkel a Bank kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló munkavállalókra vonatkozó jogszabályi előírásoknak való megfelelés érdekében, a jelen

szabályzat hatálya alá tartozó személyi kör – a mindenkor hatályos, a „*Magyar Cetelem Zrt. juttatási alapelvei és eljárásai*” című (a jelen szabályzat kiadásának időpontjában HR-01-2020-U számú) vezérigazgatósági utasításban rögzítettektől eltérően – kizárólag a jelen szabályzatban írt javadalmazási elemekben részesülhet.

A teljesítményjavadalmazás fizetésének célja, hogy a munkatársak javadalmazása és a szervezet eredményessége között szorosabb összefüggés legyen. A teljesítményjavadalmazás fizetésének gyakorlata oly módon került kialakításra, hogy a Bank kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására való ösztönzés elkerülése mellett biztosítsa a Banki célok és eredmények elérésében nyújtott teljesítmény elismerését, teljesítmény szerint differenciáljon, továbbá jobb teljesítményre és hatékony költséggazdálkodásra ösztönözzön.

A javadalmazási politika legfontosabb alapelve, hogy a teljesítményjavadalmazás mértékét – a kockázatok előzetes és utólagos értékelése mellett – a Hpt. 120. § (1) bekezdése szerinti kivétellel, minden érintett részére egységesen meghatározott és alkalmazott Banki szintű kollektív célok, valamint az egyéni célkitűzések megvalósulásának szintjéhez köti. A teljesítményjavadalmazás mértékének megállapítása a célkitűzések együttes értékelése alapján történik.

A teljesítményértékelés alapja a Bank hosszú távú teljesítménye, ezért az értékelés többéves időtávra terjed ki, és a teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor, a Javadalmazási Bizottság előzetes engedélyével, maximum egy évre lehet.

#### ***Egyéni bónusz (Rémuneration Variable Individuelle = RVI)***

A javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyi körben az RVI többleteljesítést ösztönző személyes célkitűzéseken alapul, amelyek az egyéni RVI kiírásban kerülnek rögzítésre minden év március 31. napjáig. A Banki kollektív célkitűzések – Hpt. 120. § (1) bekezdése szerinti kivétellel történő – egységes alkalmazása biztosításának érdekében a közvetlen vezető köteles ellenőrizni, hogy az RVI kiírásban minden érintett részére ugyanazok a kollektív célok kerültek rögzítésre, mint ami mindenki számára meghatározásra került.

Az egyéni bónusz mértékének meghatározásáról a Kompenzációs Bizottság, az Ügyvezető Bizottság (EXCO) tagjai részére járó egyéni bónusz mértékéről pedig a Javadalmazási Bizottság dönt. A személyes célkitűzések egyéni és kollektív célokból állnak.

Az előírt teljesítménycélok értékelésére a tárgyév lezárását követően kerül sor.

#### ***„Top-up” vagy rendkívüli bónusz***

Kivételes teljesítmény esetén – teljesítményértékelés elvégzését követően - kiegészítő juttatás, úgynevezett rendkívüli bónusz fizethető az egyéni RVI-on felül. A rendkívüli bónusz csak akkor adható, ha a munkavállaló az egyéni RVI-jában meghatározott elvárásokon felül kivételes teljesítményével elősegíti a Bank céljainak elérését. A rendkívüli bónuszt – az EXCO tagok kivételével - a Kompenzációs Bizottság hagyja jóvá. EXCO tagok részére a Javadalmazási Bizottság, anyavállalati iránymutatás mellett juttathat rendkívüli bónuszt. A rendkívüli bónusz odaítélése, mértéke és kifizetésének ütemezése nem sértheti a javadalmazási politika elveit és előírásait.

#### ***Kulcsmunkavállalók megtartását célzó bónusz***

A Javadalmazási Bizottság - anyavállalati iránymutatás mellett - juttathat kulcsmunkavállalóinak ún. megtartó bónuszt, melynek mértékéről, kifizetésének módjáról és



ütemezéséről az adott megtartó bónusz odaítélésekor esetenként határoz. A megtartási bónusz minden esetben legfeljebb egy évre terjed ki, és annak odaítélése, mértéke és kifizetésének ütemezése nem sértheti a javadalmazási politika elveit és előírásait.

## **II.5 A KIEMELT SZEMÉLYEK KÖRE**

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 Hpt. rendelkezéseivel összhangban, továbbá a 604/2014/EU rendelet, a 131/2011. számú Kormányrendelet valamint a Bank „*Szervezeti és Működési Szabályzat*”-ában leírt feladatok és felelősségi körök alapján a Bank - az érintett szervezetek bevonásával - minden évben, illetőleg soron kívül minden olyan esetben, amikor a kiemelt személyek körében munkaviszonyt érintő változás történik, 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 BNPP PF irányába fennálló Banki adatszolgáltatási kötelezettség megfelelő és naprakész tartalmú teljesítése érdekében a Bank olyan belső eljárást alkalmaz (hatásköri és felelősségi szabályok rögzítése, „négy szem” elv előírása stb.), ami biztosítja, hogy a javadalmazási politika előírásai mindenkor érvényre jussanak.

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

- Elnök-vezérigazgató (SMP)
- Pénzügyi, ALMT és üzleti intelligencia divízió igazgató
- Kereskedelmi divízió igazgató (SMP)
- Üzleti intelligencia és kontrolling igazgató
- Operatív divízió igazgató
- Kockázati igazgató
- Jogi igazgató
- Compliance igazgató
- Régiós kockázatkezelési igazgató (SMP)
- Belső ellenőr
- Humánpolitikai igazgató
- IT igazgató
- Működési kockázatkezelési osztályvezető
- Stratégiai kockázatkezelési osztályvezető

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

### **II.6.1 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:

- kollektív kvantitatív mutatók - PF Global REX (YTD decemberi mutatók összehasonlításba állítva a költségvetési év mutatóival). REX= Operating Income = GNP (Gross National Product) – OPEX (Operating Expenses) – CDR (Constant Default Rate): 20%
- egyéni kvantitatív mutatók - az éves értékelésben meghatározott egyéni teljesítménycéloknak megfelelően: 50%
- egyéni minőségi mutatók – viselkedéses kritériumoknak megfelelően (Vezetői Irányelvekben foglaltak szerint): 30%

A kiemelt személyként azonosított belső kontrollfunkciókat ellátó munkavállalókra<sup>3</sup> vonatkozó különös szabályok<sup>4</sup>:

A kiemelt személyként azonosított belső kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók listáját és az esetükben alkalmazott célkitűzéseket a Bank Humánpolitikai Igazgatósága a jelen szabályzat II.5. rendelkezéseinek megfelelően dokumentálja, és legalább évente felülvizsgálja annak érdekében, hogy teljesüljenek e személyi kör azonosítására és az esetükben alkalmazott célkitűzésekre irányadó jogszabályi elvárások.

A célkitűzések alapelvei: Az ellenőrzési (kontroll) folyamatokban részt vevő alkalmazottak tényleges függetlenséggel és megfelelő jogosultságokkal kell, hogy rendelkezzenek ahhoz, hogy meg lehessen őrizni a gazdálkodás és a kockázatkezelés ösztönző célú javadalmazásra gyakorolt hatásának maradéktalan érvényesülését. Az ellenőrzési feladatkörök tekintetében érintett személyek javadalmazásának meghatározásával kapcsolatos módszertan nem veszélyeztetheti az ilyen személyek függetlenségét és tárgyilagosságát, illetve nem teremthet érdekellentétet a javadalmazási bizottságban betöltött tanácsadói szerepkörük, sem pedig felügyeleti és/vagy vezetői feladataik tekintetében.

Az ellenőrzési feladatköröket betöltő alkalmazottak teljesítményhez kötött, illetve alapjavadalmazásának összetételében az alapjavadalmazás kell, hogy túlsúlyban legyen.

<sup>3</sup> A Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról: 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 kontrollfunkciók jellemzően a kockázatkezelési, a megfelelési és a belső ellenőrzési funkciót foglalják magukban.

<sup>4</sup> Hpt. 120. § (1) A hitelintézet ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói - ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat is - javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

Amennyiben ezek az alkalmazottak teljesítményjavaldalmazásban is részesülnek, akkor a javaldalmazásnak ez a része a feladatkörhöz kapcsolódó célkitűzéseken kell, hogy alapuljon, és azt nem az ilyen alkalmazottak által felügyelt üzleti területek egyedi pénzügyi teljesítménye kell, hogy meghatározza. (Az ellenőrzési feladatköröket betöltő alkalmazottak nem tölthetnek be olyan pozíciót, ahol például egy tranzakció jóváhagyása, a kockázati és pénzügyi ellenőrzési kérdésekre vonatkozó döntések meghozatala, vagy az azzal kapcsolatos tanácsadás közvetlenül kapcsolódhat az ilyen személyek teljesítményalapú javaldalmazásának a növeléséhez.) Amennyiben az ellenőrzési feladatköröket betöltő alkalmazottak javaldalmazása olyan összetevőt is tartalmaz, amely a Bank egészének a teljesítményén alapul, akkor az összeférhetlenség kockázatának elkerülése érdekében a javaldalmazást úgy kell kialakítani, hogy ne álljon fenn érdekellentét az általuk felügyelt szervezeti egységgel, ebből adódóan ezen személyek javaldalmazását független módon kell értékelni és meghatározni.

A Humánpolitikai Igazgatóság a kiemelt személyként azonosított, belső kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók tekintetében alkalmazott célkitűzések fenti elvárásoknak való megfelelését alátámasztó elemzéseket köteles elvégezni és megőrizni.

A Javaldalmazási Bizottság részére hozzáférést kell biztosítani a belső kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók tevékenységéhez kapcsolódó, a javaldalmazás kapcsán figyelembe veendő információhoz.

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

Az egyéni változó juttatások elosztása az alábbiak alapján történik:

- annak a szervezeti egységnek a teljesítménye, amelyhez a kérdéses alkalmazott tartozik, és az egyéni teljesítménye (a teljesítményt az elért eredmények és az ezekhez kapcsolódó kockázati szint alapján mérik),
- értékelések (kötelező éves egyéni értékelés, amelyet a közvetlen vezető bonyolít le), amelyekkel egyidejűleg minősítik:
  - a minőségi eredményeket a meghatározott célokkal kapcsolatban,
  - a szakmailag megfelelő magatartást az értékek, a compliance szabályok, a Magatartási Kódex és a BNPP Csoport eljárás mód tekintetében
  - hozzájárulást a kockázatkezeléshez, ideértve a működési kockázatot, és
  - adott esetben az érintett munkavállaló vezetői magatartását.

A szabályok és eljárások be nem tartása, vagy a compliance szabályok és a Bank „*Etikai – deontológiai Kódex*”-ének megsértése a bónusz csökkentését vagy megszüntetését eredményezheti, függetlenül attól, hogy történt-e fegyelmi eljárás.

## **II.6.2 Az érintett munkavállalók teljes javaldalmazásán belül az alapjavaldalmazás és a teljesítményjavaldalmazás aránya**

A Bank – összhangban eddigi javaldalmazási gyakorlatával – a munkakörök értékéhez igazodó, besoroláson alapuló differenciált jövedelemszinteket alkalmaz. A javaldalmazási politika hatálya alá tartozó személyi körben az alap -és teljesítményjavaldalmazás arányának megállapítására egységesen az alábbiak szerint kerül sor:

- alapjavaldalmazás: min 60%

- teljesítményjavalmazás: max 40%

### **II.6.3 A teljesítményjavalmazásra vonatkozó jogosultság feltételei**

Teljesítményjavalmazás akkor kerül kifizetésre, és az érintett munkavállaló csak akkor jogosult a teljesítményjavalmazásra, ha

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

A munkavállalót nem illeti meg teljesítményjavalmazás abban az esetben, ha munkakörében munkát nem végez, a kitűzött célok megvalósításában tényleges munkavégzés hiányában nem működik közre. Tényleges munkavégzés hiányában a teljesítményjavalmazás a munkavállalót abban az esetben sem illeti meg, ha a számára is meghatározott banki célok a közreműködésétől függetlenül, munkatársai többlet erőfeszítései révén megvalósulnak.

Megszűnik a teljesítményjavalmazásra való jogosultság, ha a munkaviszony megszüntetése próbaidő alatt, vagy munkáltatói azonnali hatályú felmondással, vagy a munkavállaló magatartásával összefüggő okból munkáltatói felmondással történik.

#### *a. Halasztott rész - Nem halasztott rész aránya*

Az érintett munkavállalók teljesítményjavalmazása egy halasztott és egy nem halasztott részből áll.

A halasztott rész a teljesítményjavalmazás 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 teljesítményjavalmazás nem halasztott részét az évente meghatározott feltételekkel fizetik ki, főszabályként két (2) egyenlő részletben.

#### *c. Halasztott rész*

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

Az érintett munkavállalók teljesítményjavalmazásának halasztott része készpénzben, valamint indexált készpénzben kerül kifizetésre, a tárgyévet követő évtől kezdődően 3 éven keresztül, arányosan elosztva, a feltételek teljesülése esetén.

Az indexált készpénz rész számítását a BNP Paribas csoport HR szervezete végzi a *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 részletek kifizetésére csoportszintű és egyéni teljesítmények értékelésén alapuló utólagos kockázati korrekciót követően kerülhet sor. A jelen szabályzatban rögzített kivételektől eltekintve megszűnik a teljesítményjavalmazás halasztott részleté(i)re való jogosultság, amennyiben a munkaviszony a halasztott részlet kifizetésének időpontjában nem áll fenn. Azon munkavállalók, akiket a csoporton belül áthelyeztek vagy nyugdíjba vonultak, jogosultak a halasztott részre, amennyiben az eredetileg meghatározott feltételek teljesülnek. A határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók – az előírt feltételek teljesülése esetén - 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.

Az Igazgatóság hoz döntést arról, hogy a II.6.1. 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.

### **A munkaviszonyban bekövetkezett változások esetén a teljesítményjavalmazás időarányos kezelésére vonatkozó szabályok**

A teljesítményjavalmazás időarányos része számolható el a tárgyévben az adott munkakörben eltöltött időszak figyelembevételével az alábbi, munkaviszonyban bekövetkezett évközi változások esetén:

- a/ munkaviszony évközi létesítése,
- b/ határozott idejű munkaszerződés lejáratára,
- c/ a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése,
- d/ munkavállaló jogszerű azonnali hatályú felmondása,
- e/ a munkáltató felmondása esetén, amelynek indoka a munkáltató működési körében merült fel, valamint
- f/ a javalmazási politika hatálya alá tartozó/nem tartozó munkakörbe történő átirányítás/kiküldetés/kirendelés<sup>5</sup>, illetve
- g/ a huzamosabb ideig távollévő – azaz éves szinten legalább 3 hónapig munkát nem végző – munkavállaló részére, amennyiben a célok eléréséhez ténylegesen hozzájárult,
- h/ a munkavállaló nyugdíjassá válása miatti munkaviszony megszüntetés, valamint
- i/ a munkavállaló halála.

---

<sup>5</sup> Mt. szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.

Amennyiben a munkavállaló munkaköre ugyanazon munkáltatónál olyan módon változik, hogy mind a régi, mind az új munkaköre a javadalmazási politika hatálya alá tartozik, akkor az adott év vonatkozásában a teljesítményjavadalmazás mértékét az adott munkakörre irányadó rögzített és teljesítményjavadalmazási arány figyelembe vételével arányosítással kell megállapítani azzal, hogy a korábbi években megszerzett és halasztott módon kifizetésre kerülő teljesítményjavadalmazás számítási módja és mértéke nem változik.

Amennyiben a munkaviszony megszűnésének oka a munkavállaló halála, továbbá, ha a nyugdíjassá válás okán kilépett munkavállaló elhalálozik, úgy a teljesítményjavadalmazás halasztott részleteire való jogosultságot – a jelen szabályzatban írt feltételek teljesülése esetén, és eljárásrend szerint – az elhunyt munkavállaló örököse(i) érvényesítheti(k) azzal, hogy a teljesítményjavadalmazás elszámolásának konkrét feltételeiről a Felügyelő Bizottság jogosult döntést hozni. A jogosultság érvényesítésének feltétele, hogy az örökös ebbéli minőségét jogerős hagyatékátadó végzéssel igazolja a munkáltató részére.

#### **II.6.4 A munkaviszony megszűnése esetére járó juttatások megállapításának, mértékének és kifizetésének szabályai**

A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt kell tükrözzék, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat. Ennek megfelelően nem köthető olyan, a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó megállapodás, amelyben a kifizetés a munkavállaló teljesítményétől független, vagy a munkavállaló tevékenysége, túlzott kockázatvállalása következtében a Banknál keletkezett veszteség ellenére történne. A munkaviszony megszűnése esetén történő kifizetésekre a jelen szabályzatban foglalt előírásokat kell alkalmazni.

A munkaviszony megszűnése esetére járó juttatások köre:

- a/ alapbér a munkaviszony megszüntetéséig,
- b/ végkielégítés,
- c/ felmentési időre jutó távolléti díj,
- d/ versenytilalmi megállapodás ellentételezése, feltéve, hogy erre vonatkozó szerződés áll rendelkezésre és az arra jogosult olyan nyilatkozatot tesz, amely alapján a versenytilalmi kötelezettség hatályban marad a munkaviszony megszűnését követő időtartamban,
- e/ belső szabályzat által biztosított juttatás,
- f/ szerződésbe foglalt egyedi megállapodás alapján járó juttatások,
- g/ a teljesítményjavadalmazás munkaviszony megszüntetésekor történő elszámolása.

Amennyiben az érintett munkavállaló munkaviszonya megszűnik, úgy a mindenkor hatályos Munka törvénykönyve, illetve Hpt. szerint szükséges eljárni és írásbeli megállapodásban rögzíteni a halasztott teljesítményjavadalmazásra is kiterjedő elszámolást. Az elszámolására és kifizetésére az általános szabályok szerint teljesítményértékelés alapján, az eredeti ütemezéshez igazodóan kell, hogy sor kerüljön.

Amennyiben a munkaviszony megszüntetéssel érintett személy olyan, teljesítményalapú – korábban létesített megállapodás/szabályzat alapján járó – juttatásra szerezne jogosultságot

a jogviszony megszűnésekor, amely kifizetésének elvei a javadalmazási politika rendelkezéseinek nem felelnek meg, úgy az érintett személlyel a munkaviszony megszűnését megelőzően meg kell kísérelni olyan tartalmú megállapodás megkötését, amely biztosítja ezen kifizetések/juttatások vonatkozásában a javadalmazási politikában meghatározott, illetve hivatkozott szabályok és elvek maradéktalan érvényesülését.

## **II.7 CSÖKKENTÉS ÉS VISSZAKÖVETELHETŐSÉG**

A teljesítményjavadalmazást csökkenteni kell, ha a Bank pénzügyi teljesítménye jelentősen visszaesik vagy negatív, figyelembe véve az aktuális javadalmazást 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 teljesítményjavadalmazás 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.6.1. 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 teljesítményjavadalmazás meghatározott mértékű csökkentésre, illetőleg visszakövetelésre irányuló indokolt javaslatát.

## **II.8 ÉRDEKKONFLIKTUSOK ELKERÜLÉSÉT CÉLZÓ RENDELKEZÉSEK**

A Bank valamennyi munkatárstól elvárja, hogy az ügyfeleket egységesen, a szabályoknak megfelelően kezelje. Ennek megfelelően a Bank juttatásaival kapcsolatos politikáját és a gyakorlatát oly módon szükséges kialakítani, hogy az ügyfélkezelésből származó juttatási struktúrák ne válthassanak ki összeférhetlenségi helyzetet, vagy a munkavállalónak ne legyen lehetősége olyan ösztönzőben részesülni, amely abba az irányba terelheti, hogy a saját vagy a Bank érdekeit részesítse előnyben az ügyfelekével szemben, esetlegesen olyan terméket, szolgáltatást értékesítsen az ügyfélnek, amelynél kedvezőbbet is ajánlhatna.

A munkavállalók teljesítményének jutalmazására odaitélt juttatások:

- Nem alapulhatnak csak és kizárólag vagy túlnyomórészt mennyiségi kereskedelmi kritériumokon, vagy a Csoport teljes teljesítményén, vagy üzletág teljesítményén.
- Megfelelő és mérhető minőségi kritériumokat kell tartalmazniuk, amelyek mérsékelik a mennyiségi elemeket, hogy megfeleljenek a vonatkozó előírásoknak, az ügyfelekkel szembeni tisztességes bánásmódnak, az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások minőségnek és az ügyfelek érdekeinek védelmét biztosító egyéb állandó ellenőrzési intézkedéseknek.

Meg kell határozni a megfelelő egyensúlyt az állandó és változó juttatás elemei között, úgy, hogy a javadalmazási struktúra ne részesítse előnyben a csoport / az osztály vagy annak releváns személyeinek érdekeit bármely ügyfél érdekeivel szemben

A Hpt. 117.§ (7) bekezdése a javadalmazási bizottság elnöke és tagjai tekintetében összeférhetetlenséget elkerülő rendelkezéseket ír elő. Ezen túl az MNB elvárja, hogy a javadalmazási bizottság elnöke, valamint a bizottsági tagok többsége független legyen<sup>6</sup>. Amennyiben nem áll rendelkezésre elegendő számú, megfelelő képzettséggel és szaktudással rendelkező független tag, az MNB szükségesnek tartja, hogy az intézmény egyéb intézkedéseket fogantossítson a javadalmazási politika részeként a javadalmazási kérdésekre vonatkozó döntésekkel kapcsolatos összeférhetlenségek korlátozása céljából.

A Bank Javadalmazási Bizottságának tagja köteles a Javadalmazási Bizottság elnökének és a Felügyelő Bizottságának egyidejűleg jelezni, ha vele szemben összeférhetlenségi ok merülne fel. A Javadalmazási Bizottság tagja az összeférhetlenségi ok keletkezésétől kezdődően a Javadalmazási Bizottság hatáskörébe tartozó ügyben nem járhat el, a Javadalmazási Bizottság nevében tett jognyilatkozata hatálytalan.

A javadalmazási politika hatálya alá tartozó személy nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a teljesítményjavadalmazás mértékének megállapítása kapcsán a kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné azzal, hogy a teljesítményjavadalmazás lefelé történő kiigazítása esetén kompenzációt nyújt.

A javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyek nem köthetnek olyan szerződéseket vagy megállapodásokat, amelyek alkalmasak a munkavállaló tevékenysége kapcsán felmerülő kockázatok mérséklésére vagy harmadik személyre való áthárításra (pl.: a szerződés kötelezi a harmadik felet, hogy közvetlenül vagy közvetve az érintett munkavállaló részére a teljesítményjavadalmazásból levont összeghez kapcsolódó, azzal arányos kifizetéseket teljesítsen). Az előzőek nem zárják ki, hogy az érintett személyek vagy a Bank a kockázatvállalással kapcsolatos esetleges káreseményekre felelősségbiztosítást kössenek, és ezáltal mérsékeljék a Bank egészére ható kockázat mértékét.

Amennyiben az érintett munkavállaló az előző bekezdésben meghatározott tilalmat megszegi, a Bank kártérítést követelhet, vagy kártérítés helyett követelheti, hogy az érintett munkavállaló a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy követelheti, hogy a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze.

## **II.9 DOKUMENTÁCIÓ ÉS KOMMUNIKÁCIÓ**

Az egyes javadalmazási 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 javadalmazási 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.

A nyilvánosságra hozandó információk ellenőrzése, kontrollja és Bankon belüli jóváhagyása keretében a javadalmazási politikával összefüggésben közzétételre kerülő adatokat, azok

---

<sup>6</sup> A függetlenség megítélésének vonatkozásában a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról szóló 27/2018. (XII.10.) számú MNB ajánlással összhangban kell eljárni.



számszaki helyességére is kiterjedően a Bank Humánpolitikai Igazgatósága – a „négy szem” elv biztosításával - köteles előzetesen ellenőrizni és jóváhagyni.

### **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 szabályzat”*-ában, 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**

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

### **X Záró rendelkezések**

Az Felügyelő Bizottság 15/2021 (03.30.) számú határozatával jóváhagyott jelen szabályzat a 2021. április 1. napjától érvényes, amelyet a Bank, illetve a Javadalmazási Bizottság és a Felügyelő Bizottság a vonatkozó magyar illetve nemzetközi jogszabályok figyelembe vételével rendszeresen felülvizsgál. A jelen szabályzat kötelezettségvállalásra vonatkozó előírásait a Bank – részben, vagy egészben – évközben, akár a jogosult terhére is módosíthatja, vagy azonnali hatállyal felmondhatja/visszavonhatja, amennyiben a vonatkozó kötelezettség teljesítése lehetetlenné vált, vagy a Bankra nézve aránytalan sérelemmel járna. Erről valamennyi érintett személyt tájékoztatni kell a helyben szokásos módon, továbbá, amennyiben szükséges, az egyedi megállapodásokat módosítani kell.

A HR-02-2020-U01 számú Vezérigazgatósági utasítás és mellékletei a jelen szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg hatályukat veszítik.

Budapest, 2021. március 30.

.....  
Szabó Péter  
Elnök-vezérigazgató

.....  
Simona Dumitrescu  
Vezérigazgató-helyettes

MELLÉKLETEK:

1. számú melléklet

[DCS+ G MA 2021 EN.pdf](#)

2. számú melléklet

[EN\\_General Terms and Conditions DCS2021.pdf](#)