

**HR-02-2019-U számú vezérigazgatósági utasítás
A Magyar Cetelem Bank javadalmazási politikájáról**

Tartalomjegyzék

Összefoglaló.....	3
I. Általános rendelkezések	3
<i>I. 1 Meghatározások</i>	<i>3</i>
II. Ügyviteli rendelkezések	3
II. 1 A szabályozás kialakítása, végrehajtása és ellenőrzése.....	3
II. 2 Alanyi hatály	3
II. 3 Tárgyi hatály	3
II. 4 A teljes javadalmazás felépítése, javadalmazási elemek.....	4
II. 4. 1 A javadalmazás elemei:	4
II. 4. 2 Teljesítményjavadalmazás.....	4
II. 5 A kiemelt személyek köre	5
II. 6 A Bank kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalók és vezető állású munkavállalók teljesítményjavadalmazásával kapcsolatos különös szabályok.....	5
II. 6. 1 Kollektív bónusz.....	5
II. 6. 2 Egyéni bónusz (RVI)	6
II. 6. 3 Az érintett munkavállalók javadalmazásában az állandó és teljesítményjavadalmazás aránya	6
II. 6. 4 Az érintett munkavállalók bónusz kifizetése.....	6
II. 7 Visszakövetelhetőség	7
III. Dokumentáció és kommunikáció.....	8
IV. Ellenőrzés.....	8
V. Záró rendelkezések	8
1. számú melléklet	9

Összefoglaló

I. Általános rendelkezések

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

I.1 Meghatározások

RVI: (Rémuneration Variable Individuelle) egyéni bónuszrendszer, olyan többleteljesítést ösztönző személyes célkitűzéseken alapul.

Kollektív bónusz: vállalati szintű bónuszrendszer, amely a vállalat gazdasági eredményein alapul.

CVBK: Cetelem Választható Béren Kívüli juttatási rendszer.

UCB: UCB Ingatlanhitel Zrt.

I.2 Főbb változások a szabályzat korábbi verziójához képest

A kiemelt személyek köre módosul

A nem teljesítő kintlévőségek nyomon követésére használt mutatószám változása

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 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 tagjai 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 elemek

II. 4. 1 A javadalmazás elemei:

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

b. Juttatások

i. 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.

ii. Vállalati gépkocsi használat

A Bank szabályzatában meghatározott munkavállalói részére vállalati gépkocsit biztosít üzleti-, illetve üzleti és magáncélú használatra.

iii. Mobil telefon használat

A Bank szabályzatában meghatározott munkavállalói részére mobil telefont biztosít üzleti-, illetve üzleti és magáncélú használatra.

iv. Munkavállalók részére nyújtott hitelek

A Bank szabályzatában meghatározott, kedvezményes feltételekkel nyújtott, munkavállalói hitelek.

II. 4. 2 Teljesítményjavadalmazás

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 teljesítmény szerint differenciáljon, jobb teljesítményre és hatékony költséggazdálkodásra ösztönözzön.

a. Kollektív bónusz

A Bank minden dolgozója – kivéve a 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.

b. 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 Javadalmazási Bizottság dönt. Az RVI többletjeljesítést 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.

c. Kulcsmunkavállalók megtartását célzó bónusz

A Javadalmazási Bizottság, anyavállalati iránymutatás mellett juttathat kulcsmunkavállalóinak 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 teljesítményjavadalmazására vonatkozóan a Hpt. 117. §-ban meghatározott elveknek megfelelően a Bank speciális szabályokat határoz meg annak érdekében, hogy elkerülje, hogy a teljesítményjavadalmazás 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 érintett munkavállalói („kiemelt személyek”) a következő pozíciókat betöltő munkavállalók:

- elnök-vezérigazgató
- kereskedelmi, operatív és transzformációs divízió igazgató
- pénzügyi, informatikai, HR és adminisztrációs divízió igazgató
- kockázati igazgató
- jogi igazgató
- compliance igazgató
- 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 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 (Capital Adequacy Ratio) : 30%
- a likviditási kockázatokat mérő mutatószám változása (Liquidity Coverage Ratio - LCR): 10%
- az elért adózás előtti eredmény (Profit before tax / Period end outstanding): 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.

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 (alpbér): 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.

b. Nem halasztott rész

Az egyéni bónusz szabályai (Rémunération Variable Individuelle=RVI) vonatkoznak az érintett munkavállalók nem halasztott bónuszára.

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:

- 2020. március
- 2020. szeptember
- 2021. március
- 2021. szeptember
- 2022. március
- 2022. szeptember

Az indexált készpénz rész számítását a BNP Paribas csoport HR szervezete végzi az 1. számú mellékletben leírt módszer alapján.

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.

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.

II. 7 Visszakövetelhetőség

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 kötelezettségzegésével) 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, a munkáltató részéről bizonyíthatónak és okszerűnek kell lennie.

III. 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 Hítelintézetekről 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.

IV. Ellenőrzés

A javadalmazási politikában foglaltak ellenőrzéséért vezetői ellenőrzés keretén belül a Humánpolitikai igazgató felelős.

V. Záró rendelkezések

Jelen utasítás 2019. évre érvényes, amelyet a Bank illetve a Javadalmazási Bizottság és a Felügyelő Bizottság a vonatkozó magyar illetve nemzetközi jogszabályok figyelembe vételével rendszeresen felülvizsgál.

Budapest, 2019. március 8.

.....
Szabó Péter
Elnök-Vezérigazgató

.....
Lionel Dumeaux
Vezérigazgató-helyettes

1. számú melléklet



EN_General Terms
and Conditions 2019.