AZ OTP BANK NYRT. CSOPORTSZINTŰ JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEI

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika a vállalatirányítási rendszer szerves része, amelyet a Bankcsoport egészében érvényre kell juttatni. A Bankcsoporti Javadalmazási Politika az Európai Unió vonatkozó irányelvének megfelelően, összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, célja szerint nem ösztönöz a Bank és Bankcsoporttag leányvállalatok kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására, továbbá igazodik a Bank és Bankcsoporttag leányvállalatok üzleti stratégiájához, célkitűzéseihez, értékeihez (beleértve a környezeti és társadalmi felelősségvállalást, valamint a jó vállalatirányítás követelményeit is) és hosszú távú érdekeihez, továbbá elősegíti azok megvalósítását.

1. A Javadalmazási Politika célja

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika célja a Bankcsoport kockázattűrő képességén belül az OTP Bank Nyrt. és a Bankcsoporti Leányvállalatok azon vezetőinek és munkavállalóinak a banki és csoportszintű eredmények elérésében nyújtott teljesítményének elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása, akik szakmai tevékenységükkel a Bankcsoportban működő egyes intézmények kockázati profiljára jelentős hatást gyakorolnak. A Bankcsoporti Javadalmazási Politika a nemek szempontjából semleges, az a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvén alapul.

2. A Javadalmazási Politika intézményi és személyi hatálya

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika intézményi hatálya alá tartozik az OTP Bank Nyrt., valamint annak valamennyi, a Magyar Nemzeti Bank által összevont alapú felügyelet alá vont leányvállalata azzal, hogy az alapkezelő társaságok (ÁÉKBV-k, ABAK-ok) főszabály szerint nem tartoznak az intézményi hatály alá, kivéve, ha a Bank Felügyelő Bizottsága az intézményi hatályt rájuk kiterjeszti.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika személyi hatályának ezen intézményi körön belül történő meghatározása az irányadó Európai Uniós előírásoknak megfelelően a Bankcsoportban működő intézmények kockázati profilján alapuló minőségi, valamint a jövedelemszint által meghatározott mennyiségi kritériumok alapján történik. A minőségi szempontok érvényesítése érdekében a Bank a csoport üzleti és kockázati stratégiájának megfelelő, átfogó kockázatelemzési eljárást alkalmaz, amely alapján évente legalább három alkalommal értékelést végez a kockázati profilra jelentős hatást gyakorló munkavállalók azonosítása céljából. A Bank a minőségi és mennyiségi kritériumokat a mindenkor hatályos jogszabályi elvárásoknak megfelelően veszi figyelembe.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya alá tartoznak azok a vezető tisztségviselők, illetve munkavállalók, akik az (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott minőségi, illetve mennyiségi ismérvek alapján, valamint a Bankcsoporti Javadalmazási Politika előírásai szerint a Bankcsoport működésére és kockázati profiljára konszolidált szinten, illetve a Bankcsoport egyes intézményeinek működésére és kockázati profiljára szubkonszolidált, vagy helyi szinten jelentős hatást gyakorolnak.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyekről a Bank Felügyelő Bizottsága határoz a következő szempontok figyelembevétele mellett:

- Azon munkavállalók esetében, akiket kizárólag mennyiségi szempontok azonosítanak, a Bank Felügyelő Bizottsága jogosult mérlegelni, hogy szakmai tevékenységükkel a kockázati profilra jelentős hatást gyakorolnak-e, és ilyen hatás hiányában dönthet az

érintett személyek javadalmazási politika hatálya alól történő kivonásáról a Magyar Nemzeti Bank előzetes engedélyének birtokában.

- Azon hitelintézetnek vagy befektetési vállalkozásnak nem minősülő leányvállalatok, amelyek a Bankcsoport vagy egy intézmény szubkonszolidált csoportja belső tőkéjének összetételéből 2%-ot el nem érő arányt képviselnek, nem minősülnek jelentős üzleti egységnek. A jelentős üzleti egységnek nem minősülő leányvállalatok vezető tisztségviselőit és munkavállalóit a Bank – egyéb azonosítási kritérium teljesülése hiányában – főszabály szerint nem tekinti egy intézmény kockázati profilra jelentős hatást gyakorlónak.
- Azon személyeket, akiket az (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben definiált kritériumok nem azonosítottak, de a Bank működésére és/vagy a kockázati profiljára szakmai tevékenységük révén jelentős hatást gyakorolhatnak, a Bank Felügyelő Bizottsága jogosult a javadalmazási politika személyi hatálya alá vonni.

3. A Bankcsoporti Javadalmazási Politika leányvállalatokra vonatkozó alkalmazásának keretei

A javadalmazási politikára vonatkozó alapdöntéseket az OTP Bank Nyrt. hozza meg, az egyes leányvállalatok felelőssége a helyi szintű jogszabályi előírásoknak és kötelezettségeknek való megfelelés.

- **A Bankcsoporti Javadalmazási Politika** főszabályként az anyabanki azonosított személyi kört, valamint a lokális javadalmazási politika hatálya alá nem tartozó leányvállalatoknál azonosított személyi kört fedi le.
- **A Bankcsoportban működő külföldi intézmények által elkészített lokális javadalmazási politikák** – melyek a Bankcsoporti Javadalmazási Politika előírásait az egyes országok helyi jogszabályi környezetébe ültetik át – főszabály szerint a külföldi intézmény szubkonszolidált csoportjában foglalkoztatott, egy bankcsoporti intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló személyi kört fedik le.
- **Az Európai Unióban működő alapkezelő társaságnak minősülő leányvállalatok** – a rájuk irányadó felügyeleti szabályozás alapján megalkotott javadalmazási politika mellett – **a Bankcsoporti Javadalmazási Politika előírásainak megfelelő javadalmazási politikák elfogadására is jogosultak**, amennyiben a Bankcsoporti Javadalmazási Politika intézményi hatálya a Bank Felügyelő Bizottsága által rájuk kiterjesztésre kerül.

4. Az alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás aránya

Az **Igazgatóság** és a **Felügyelő Bizottság tagjai** e minőségükben fix összegű tiszteletdíjat kapnak, teljesítményalapú javadalmazásban nem részesülnek.

A javadalmazási politika hatálya alá vont további személyi körben a javadalmazás alapjavadalmazásból és teljesítményjavadalmazásból áll. Az alapjavadalmazás elemei főszabály szerint az alapbér, valamint a valamennyi azonos helyzetben lévő munkavállalót azonos feltételek mellett megillető juttatások. Az alapjavadalmazás a jogosultak teljesítményétől, illetve a munkáltató diszkrecionális döntésétől nem függhet.

Az alapjavadalmazás és a teljesítményjavadalmazás arányát az irányított szervezet funkciója, mérete és összetettsége alapján az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága állapítja meg, mely jogkörét a szubkonszolidált- és helyi szinten azonosított személyi kör vonatkozásában – a jelen irányelvekben meghatározott kereteken belül – átruházhatja a Bank Humán- és

Szervezetfejlesztési Igazgatóságának vezetőjére. A teljesítményjavadalmazás aránya egyetlen érintett személy esetében sem haladhatja meg az alapjavadalmazás 100 százalékát.[1] E korlát figyelembevétele mellett a teljesítményjavadalmazásnak az általános bónuszkeret megállapítása, illetve az általános és a kivételes bónuszkeret együttes megállapítása esetén elérhető maximális aránya egyénenként kerül megállapításra.

Az általános bónuszkeret megállapítása esetén a teljesítményjavadalmazásnak a teljes javadalmazáshoz viszonyított aránya az érintett vezető tisztségviselő vagy munkavállaló által betöltött funkciótól és szervezeti elhelyezkedéstől függően a bankcsoportban működő intézménynek minősülő leányvállalatok esetén az alábbiak szerint meghatározott sávokon belül alakulhat azzal, hogy az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága – a kulcsfontosságú munkavállalók megtartásának kockázatát és a helyi munkaerőpiaci gyakorlatokat figyelembe véve – felhatalmazást adhat a meghatározott sávoktól való eltérésre:[2]

		Szintek							
		1. szint		2. szint		3. szint		4. szinttől	
		min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
Pozíció típusa	Üzleti	30%	40%	20%	40%	11%	40%	0%	25%
	Támogató	-	-	20%	40%	0%	34%	0%	25%
	Kontroll	-	-	20%	34%	0%	34%	0%	25%

A bankcsoportban működő intézménynek nem minősülő leányvállalatok esetén a teljesítményjavadalmazás általános bónuszkeret tekintetében megállapított arányai az érintett vezető tisztségviselő vagy munkavállaló szervezeti elhelyezkedéstől függően az alábbiak szerint meghatározott sávokon belül alakulhat azzal, hogy az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága – a kulcsfontosságú munkavállalók megtartásának kockázatát és a helyi munkaerőpiaci gyakorlatokat figyelembe véve – felhatalmazást adhat a meghatározott sávoktól való eltérésre:

Szintek					
1. szint		2. szint		3. szinttől	
min.	max.	min.	max.	min.	max.
14%	40%	7%	40%	0%	30%

Kivételes bónuszkeret megállapítása esetén az érintett vezető tisztségviselőt vagy munkavállalót a kivételes bónuszkeretből megillető teljesítményjavadalmazás főszabály szerint nem haladhatja meg az egyén általános bónuszkeret alapján megállapított teljesítményjavadalmazásának 50%-át.[3]

Kivételes egyéni teljesítmény esetén a vezető tisztségviselő vagy munkavállaló az általános bónuszkereten belül is részesülhet az általános bónuszkeretre vonatkozóan megállapított

[1] Ez a korlát azt jelenti, hogy ha a munkavállaló éves alapjavadalmazása 12 havi alapbér, akkor az éves teljesítményjavadalmazás még a kivételes bónuszkeret esetén sem haladhatja meg a 12 havi alapbért. Az alapjavadalmazásba csak a rendszeres, munkaszerződésben rögzített, egyoldalú munkáltatói döntéstől nem függő juttatások számíthatóak bele.

[2] Mivel e teljesítményjavadalmazás arányok a teljes javadalmazásához viszonyítva értendőek, amennyiben az éves alapjavadalmazás 12 havi alapbérnek megfelelő összegű, a teljesítményjavadalmazás 40%-os aránya 8 havi bért, 33,33%-os aránya 6 havi bért, 25%-os aránya 4 havi bért jelent éves szinten.

[3] E szabály alapján, amennyiben egy munkavállaló az általános bónuszkeretben legfeljebb 8 havi bérre szerezhet jogosultságot, akkor a kivételes bónuszkeret megnyitása esetén a részére további legfeljebb 4 havi (tehát összesen 12 havi) bér válik megítélhetővé teljesítményjavadalmazásként. Ebben az esetben is irányadó azonban a teljesítményjavadalmazás maximális arányára vonatkozó abszolút korlát, így az előbbi példánál maradva, 12 havi alapbérnek megfelelő összegű alapjavadalmazás esetén, ha egy munkavállaló bármilyen okból több mint 8 havi bérre lenne jogosult az általános bónuszkeretben, a részére még a kivételes bónuszkeret megnyitása esetén sem lehet 12 havi bért meghaladó teljesítményjavadalmazást megállapítani.

teljesítményjavadalmazás arányt meghaladó, de az általános és kivételes bónuszkeret együttes megállapítása esetére meghatározott teljesítményjavadalmazás arányt meg nem haladó kifizetésben, amennyiben az ilyen kifizetésre az általános bónuszkeret fedezetet nyújt.

5. A teljesítményjavadalmazáshoz kapcsolódóan a teljesítménymérés módja

Az **OTP Bank Nyrt-vel munkaviszonyban álló vezetők** esetében a teljesítmény értékelése a bankcsoporti szintű és az egyéni teljesítményt mérő kritériumok (pénzügyi mutatók és a munkavégzés minőségét mérő mutatók) alapján történik.

A **Bankcsoporttag leányvállalatok vezetői** esetében a teljesítmények értékelése a társaságok tevékenységének jellege alapján differenciáltan történik.

A Bankcsoporti szintű teljesítmény értékelésére a Felügyelő Bizottság döntése alapján a csoportszintű RORAC+ mutató (kockázattal korrigált ROE/ER) vagy a csoportszintű RORAC mutató vagy a csoportszintű Economic Value Added (EVA) mutató alkalmazásával kerül sor.[4]

A csoportszintű RORAC+ mutató az elvárt megtérüléshez viszonyított saját tőke arányos megtérülést méri, a csoportszintű RORAC mutató a tevékenység kockázatának tőkeigényére vetített megtérülést méri, míg az EVA mutató a bankcsoport nominális értékteremtését méri a csoport által termelt nyereség és az ehhez szükséges szavatoló tőke elvárt hozamának különbségeként.

A teljesítmény értékeléséhez választott bankcsoporti szintű mutató célértékét a Bank Felügyelő Bizottsága állapítja meg a mindenkori éves pénzügyi terv alapján. A Felügyelő Bizottság a célértéket, az annak meghatározását követően bekövetkezett olyan jogszabályi változás, és/vagy a piaci körülményben beálló változás alapján módosíthatja, amely a Bankcsoport eredményére, illetve a kitűzött célértékek teljesítésére jelentős objektív befolyást gyakorol.

A Felügyelő Bizottság a teljesítmények értékelésére használt pénzügyi mutatók tekintetében jogosult olyan teljesítési küszöböt meghatározni, melynek elérése hiányában a munkavállalót teljesítményjavadalmazás nem illeti meg, valamint olyan tolerancia küszöböt meghatározni, amelynek elérése esetén a mért teljesítmény mellett szubjektív szempontok is figyelembevételre kerülhetnek a tényleges teljesítmény elismerésénél. A bankcsoporti, illetve intézményi szintű pénzügyi mutatók tolerancia küszöböt elérő értéke esetén kizárólag a Felügyelő Bizottság jogosult a mért teljesítménytől eltérő teljesítmény elismerésére, a teljesítést negatívan befolyásoló objektív körülmény fennállása esetén.

A Bank a munkavégzés minőségét mérő mutatóként – a fenntarthatósági kockázatok teljesítménymérésbe történő integrálása érdekében – a compliance tudatos magatartással, valamint a környezeti- és társadalmi felelősségvállalással összefüggő célkitűzéseket határoz meg legalább a Bank Igazgatóságának Elnöke, vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettesei, valamint a leánybanki elsőszámú vezetők esetében.

6. A teljesítményjavadalmazásra való jogosultság megállapítása

Az értékelt év vonatkozásában a Bankcsoport teljesítményének figyelembe vételével a teljesítményjavadalmazásra fordítható maximális összegről (általános bónuszkeretről) az adott évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 45 napon belül a Felügyelő Bizottság dönt. A Felügyelő Bizottság az előző üzleti év kivételes üzleti teljesítménye esetén kivételes bónuszkeret megállapításáról is dönthet. A kivételes bónuszkeret megállapítására a Bankcsoportban működő egyes társaságok vonatkozásában önállóan kerülhet sor, amennyiben az érintett társaság

[4] A mutató számítására azon csoporttagként működő hazai és külföldi vállalatok adatai alapján kerül sor, amelyek az értékelt gazdasági év egészében a konszolidált körbe tartoztak.

kivételes üzleti teljesítménye igazolt. Kivételes bónuszkeretből kifizetésre – a további feltételek teljesülése esetén is – csak akkor kerülhet sor, amennyiben csoportszinten az általános és a kivételes bónuszkeretből együttesen teljesíthető kifizetés, valamint a Bank elsődleges alapvető tőkéjének hányadosa a 2%-ot nem haladja meg.

Az általános bónuszkeret vonatkozásában a teljesítményjavadalmazásra való jogosultságot és a juttatás mértékét az éves szervezeti és egyéni célkitűzések teljesülése arányában

- az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának elnöke és vezérigazgatója esetében a Javadalmazási Bizottság előterjesztése alapján az Igazgatóság,
- a banki alkalmazott vezetők esetében a munkáltatói jogkört gyakorló vezető azzal, hogy a kockázatkezelés, belső ellenőrzés és compliance területek vezetői esetén a Javadalmazási Bizottságot együtt döntési jog illeti meg,
- a Bankcsoporti leányvállalatok első számú vezetői és konszolidált szinten azonosított munkavállalói esetében a tulajdonosi jogokat gyakorló testület,
- a Bankcsoporti leányvállalatok szubkonszolidált és helyi szinten azonosított vezetői esetében – ide nem értve az első számú vezetőt – a munkáltatói jogkört gyakorló vezető álláspontja ismeretében az első számú vezető

állapítja meg, figyelemmel a Felügyelő Bizottság esetleges korlátozó döntésére is.

Amennyiben a Felügyelő Bizottság kivételes bónuszkeret megállapításáról döntött, az e bónuszkeretből történő tényleges kifizetésre való jogosultságról és a juttatás mértékéről az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának elnöke és -vezérigazgatója esetében a Javadalmazási Bizottság előterjesztése alapján az Igazgatóság dönt.

A banki alkalmazott vezetők és az Bankcsoporti leányvállalatok elsőszámú vezetői esetében a kivételes bónuszkeretből történő tényleges kifizetésre való jogosultságra és annak mértékére, míg a Bankcsoporti leányvállalatok további munkavállalói esetében a felosztható keretösszegre az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának elnöke a -vezérigazgató, a vezérigazgató-helyettesek – és szükség szerint az érintett Bankcsoporti leányvállalat vezető testületi elnökének – bevonásával tesz javaslatot.

A javaslat alapján a kivételes bónuszkeretből történő kifizetésre vonatkozó tényleges döntést a banki alkalmazott vezetők esetében a munkáltatói jogkör gyakorlója hozza meg azzal, hogy a kockázatkezelés, belső ellenőrzés és compliance területek vezetői esetén a Javadalmazási Bizottságot együtt döntési jog illeti meg. A Bankcsoporti leányvállalatok elsőszámú vezetői esetében a döntést a tulajdonosi jogokat irányító testület, míg a Bankcsoporti leányvállalatoknál alkalmazott további vezetők esetében a döntést az adott leányvállalat elsőszámú vezetője és tulajdonosi irányító testületének elnöke együttesen hozza meg.

7. A teljesítményjavadalmazás kifizetésére vonatkozó elvek és szabályok

7.1 Alapelvek

- Az értékelt év (T. év) teljesítményének értékelésekor meghatározásra kerül a teljesítményjavadalmazás összege és egyénekre lebontott szintje. Az általános bónuszkeretből kifizethető teljesítményjavadalmazás összege az egyéni teljesítmények kiértékelése, valamint az alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás általános bónuszkeretből elérhető aránya alapján kerül meghatározásra. A kivételes bónuszkeretből kifizethető teljesítményjavadalmazás összege az általános bónuszkeretből kifizethető teljesítményjavadalmazás összegének legfeljebb 50%-a lehet.
- A kockázati profilra konszolidált szinten jelentős hatást gyakorló személyi körben, a teljesítményjavadalmazás főszabály szerint cash bonus és a jogosult választásától függően kedvezményes áron történő részvényjuttatás vagy részvényre váltott

javadalmazás formájában történik azzal, hogy a teljesítményjavadalmazáson belül a részvényalapú hányad legalább 50%-os mértékű. A Magyarország területén kívül székhellyel rendelkező leányvállalatok esetén, a teljesítményjavadalmazás főszabály szerint cash bonus és a jogosult választásától függően olyan pénzbeli kifizetés formájában történik, mintha a jogosult részére kedvezményes áron történő részvényjuttatás vagy részvényre váltott javadalmazás elszámolására kerülne sor. Ez utóbbi juttatási forma a teljesítményjavadalmazáson belül legalább 50%-os mértékű.

- A kockázati profilra szubkonszolidált szinten vagy helyi szinten jelentős hatást gyakorló magyarországi leányvállalati személyi körben a teljesítményjavadalmazás főszabály szerint cash bonus és részvényre váltott javadalmazás formájában történik azzal, hogy a teljesítményjavadalmazáson belül a részvényalapú hányad legalább 50%-os mértékű.
- A kockázati profilra szubkonszolidált szinten vagy helyi szinten jelentős hatást gyakorló külföldi leányvállalati személyi körben a teljesítményjavadalmazás főszabály szerint cash bonus és olyan pénzbeli kifizetés formájában történik, mintha a jogosult részére részvényre váltott javadalmazás kerülne elszámolásra. Ez utóbbi juttatási forma a teljesítményjavadalmazáson belül legalább 50%-os mértékű.
- A részvényjuttatásban részesülő személyi körben – ide nem értve az OTP Bank MRP Szervezethez résztvevőként csatlakozó személyi kört – a változó javadalmazás részvényalapú részét az OTP Bank Nyrt. biztosítja.
- Az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának elnöke, vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettesei esetében, valamint a Felügyelő Bizottság által országonként meghatározott teljes javadalmazási szint felett a teljesítményjavadalmazás 60%-a, minden más esetben főszabály szerint a teljesítményjavadalmazás 40%-a kerül halasztásra.
- A halasztás időtartama legalább 4 év – az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának elnöke, vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettesei esetében 5 év – amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke évente egyenlő arányban kerül megállapításra.
- A halasztott részletekre való jogosultság megállapítására a kockázatok utólagos értékelése alapján kerül sor. A kockázatok értékelése egyrészt a prudens működést vizsgáló kritériumok alapján történik, azaz legalább a törvényben meghatározott szavatoló tőke minimum szintje feletti tőke, valamint a betétbiztosítási alap igénybevétele nélküli működés biztosítása szükséges, másrészt az az érintettek tevékenységéhez kapcsolódik. Az érintettek tevékenységéhez kapcsolódó kockázatok értékelése alapján csökkentésre vagy megvonásra kerül a halasztott részlet a belső szabályok – kiemelten a kockázatkezelésre vonatkozó előírások – jelentős megsértése esetén.
    - A halasztott részletre való jogosultság a kockázatok utólagos értékelése, illetőleg a halasztott részlet kifizetése időpontjában fennálló munkaviszonyhoz kapcsolódik. Ettől érvényesen az ügyvezetők (Igazgatóság elnöke, vezérigazgatója, vezérigazgató-helyettesek) esetében az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága térhet el, kivételes teljesítmény esetén, míg az OTP Bank Nyrt. azon vezetői esetén, akik felett a munkáltatói jogkört az Igazgatóság elnöke gyakorolja, valamint a Bankcsoport konszolidált szinten azonosított, felügyeleti engedélyhez kötött kinevezésű első számú vezetői esetében az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának elnöke dönthet az eltérésről. Az OTP Bank Nyrt. további azonosított munkavállalói, valamint a Bankcsoport konszolidált szinten azonosított további első számú vezetői esetében az eltérés az OTP Bank Nyrt. vezérigazgatójának döntése alapján lehetséges. A konszolidált szinten azonosított további személyi körben, valamint a szubkonszolidált- és helyi szinten azonosított első számú vezetők esetében az eltérés jóváhagyására az OTP Bank Nyrt. Humán- és Szervezetfejlesztési Igazgatóságának vezetője jogosult. A szubkonszolidált- és helyi szinten azonosított további személyi körben az eltérés a leányvállalat első számú vezetőjének döntése

alapján, a tulajdonosi irányító testület elnökének egyetértése mellett lehetséges. Az eltérés jóváhagyásának jogát az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának elnöke és vezérigazgatója bármely leányvállalat vonatkozásában, bármikor magához vonhatja.

- Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága – ide nem értve a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről szól törvény szerinti javadalmazási politika személyi hatálya alá tartozó vezetőket – jogosult a javadalmazási irányelvekben meghatározott szabályok arányos alkalmazásáról dönteni azon azonosított munkavállalók teljesítményjavadalmazásának elszámolására vonatkozóan, akiknek éves teljesítményjavadalmazása az 17.500.000 HUF összeget nem haladja meg, és akinek teljesítményjavadalmazása az éves teljes javadalmazáson belül legfeljebb 33,3%-os arányt képvisel. Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága szintén jogosult az arányos alkalmazásra vonatkozó döntés meghozatalára azon leányvállalatok azonosított munkavállalói vonatkozásában, amelyek leányvállalatok nem minősülnek a CRR 4. cikk (1) bekezdés 146. pontja szerint nagy méretű hitelintézetnek és amelyek előző négy évi mérlegfőösszegének átlaga nem éri el az ezerötszáz-milliárd forintot. Az arányos alkalmazás keretében egyes előírások (halasztott kifizetés, részvényalapú kifizetés) alkalmazása részben vagy egészben mellőzhetővé válik, feltéve, hogy az ilyen eltérés nem ütközik helyi jogszabályi vagy felügyeleti előírásokba.

7.2 Elszámolási szabályok

- A teljesítményjavadalmazás esedékes részleteinek elszámolására főszabály szerint az értékelt időszakot követő év június 30. napjáig kerül sor.
- A teljesítményjavadalmazás részvény alapú hányadának elszámolásához felhasználható részvények egyénekre lebontott darabszámát a részvényalapú teljesítményjavadalmazás összege és a Felügyelő Bizottság által megállapított részvényárfolyam hányadosaként kell meghatározni.
- A Felügyelő Bizottság a részvény darabszámának meghatározásához figyelembe veendő árfolyamot – főszabály szerint a teljesítményjavadalmazás elszámolását megelőző 10 napon belül meghozott – döntése időpontját megelőző három tőzsdei napon a Budapesti Értéktőzsdén rögzített OTP Bank által kibocsátott törzsrészvény napi átlagárfolyamának számtani átlaga alapján állapítja meg.
- Ezzel egyidejűleg kerül sor a kedvezményes áron történő részvényjuttatás konkrét feltételeinek megállapítására is azzal, hogy a kedvezményes áron történő részvényjuttatás maximum 6 000 forint kedvezményt tartalmazhat és a részvényenként elérhető jövedelemtartalom a részvényjuttatás érvényesítésének időpontjában maximum 12 000 forint lehet.
- A Bank Igazgatósága a javadalmazási politika keretében megszerezhető részvények kezelése érdekében MRP szervezet létrehozásáról döntött. A javadalmazási politika működtetése keretében az MRP szervezet részére átadhatóak, illetve az MRP szervezet a Bank vagy annak leányvállalata által rendelkezésre bocsátott forrásból megvásárolhatja, illetve lejegyezheti az OTP Bank Nyrt. mint alapító által kibocsátott azon részvényeket, illetve kötvényeket, melyek a jogosultat teljesítményjavadalmazás címén megillető juttatás kifizetésének fedezetét képezik. Ezen értékpapíroknak az MRP szervezet részére történő átadásával, illetve azoknak az MRP szervezet által történő megvásárlásával vagy lejegyzésével – az MRP javadalmazási politikában meghatározott módon – az érintett jogosult tagi részesedést szerez az MRP szervezetben. Az MRP szervezetben fennálló tagi részesedés nem forgalomképes, nem terhelhető meg, biztosítékként nem ajánlható fel, és csak a javadalmazási politikában előírt feltételek (teljesítményértékelés eredménye, kockázatok utólagos értékelése) teljesülésétől

függően biztosítja az egyén számára a juttatás tényleges elszámolását. A feltételeket nem teljesítő tagi részesedés visszaszáll a Bankra vagy a Banknak az érintett egyént foglalkoztató leányvállalatára.

- A Bankcsoporti Javadalmazási Politika által azonosított személyi körben a teljesítményjavadalmazás MRP szervezet útján történő juttatásának részletes feltételeit – a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek korlátai között – a Felügyelő Bizottság jogosult meghatározni.

Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága a jogszabály által közgyűlési hatáskörbe telepített tárgykörök kivételével – a tulajdonosok utólagos tájékoztatási kötelezettsége mellett – jogosult a Bankcsoporti Javadalmazási Politika módosítására.