

Az OTP Bank Nyrt. javalmazási irányelvei

Az OTP Bank Nyrt. Alapszabálya a gazdasági társaságokról szóló törvény rendelkezéseinek megfelelően a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe utalja a vezető tisztségviselők, felügyelő bizottsági tagok, valamint vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazásának és ösztönzési rendszerének irányelveiről és keretéről szóló döntést. A BÉT Felelős Társaságirányítási Ajánlásokban megfogalmazott ajánlások figyelembe vételével a Társaság tisztségviselői és menedzsmentje javalmazására vonatkozó irányelvek a következők.

I. A Javalmazási Irányelvek hatálya

1. Személyi és tárgyi hatály

Az irányelvek hatálya az OTP Bank Nyrt. igazgatósági és a felügyelőbizottsági tagjai (továbbiakban: tisztségviselők), valamint vezérigazgatója és a vezérigazgató-helyettesei (továbbiakban: menedzsment) díjazására terjed ki.

2. Időbeli hatály

Az Irányelvek a közgyűlés által történő jóváhagyás napjától hatályon kívül helyezésükig alkalmazandók.

II. Irányelvek

1. Az Igazgatóság tagjainak díjazása

Az igazgatósági tagok díjazásának elemei:

1.1. Tiszteletdíj

Az Igazgatóság tagjai tiszteletdíjának megállapítása a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik. A tiszteletdíj mértékének arányban kell állnia a testületi tagok munkavégzésével, felelősségének súlyával, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, meg kell felelnie az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének. A fix összegű tisztelet díj havonta esedékes.

1.2. Költségtérítés

Az Igazgatóság tagjai a havi tiszteletdíjon felül jogosultak a tisztég ellátása során felmerült indokolt költségeik megtérítésére.

1.3. Vezetői opciós részvényvásárlási program

A részvényesi érdekekkel való összhang megteremtése érdekében a Társaság közgyűlése a teljesítmények elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása céljából vezetői opciós részvényvásárlási program működtetését hagyta jóvá. Az Igazgatóság tagjai a közgyűlés által jóváhagyott feltételeknek megfelelően vesznek részt a részvényvásárlási programban.

2. A Felügyelőbizottság tagjainak díjazása

A felügyelőbizottsági tagok függetlenségük biztosítása érdekében kizárólag a közgyűlés által meghatározott, fix összegű tiszteletdíjban, valamint a tisztség ellátásával kapcsolatban felmerülő indokolt kiadások összegét fedező költségtérítésben részesülnek. A tiszteletdíj összegének meghatározása az 1.1. pontban meghatározott elvek figyelembevételével történik.

3. A Bank menedzsmentének díjazása

Az OTP Bank menedzsmentének díjazása dinamikus érdekeltségi rendszert alkotva több, egymást kiegészítő pillérre épül, ezáltal biztosítva versenyképes ösztönzési csomagot a felsővezetők számára. E csomag egyidejűleg szolgálja a menedzsment és a részvényesi érdekek összehangolását, és az irányítási munka, szakmai tevékenység sikerességének elismerését.

A fix és eredmény / teljesítményfüggő javadalmazási elemek arányának – meghatározásánál a Bank törekvése, hogy fenntartsa a motivációt az eredményes és minőségi munkavégzésre, de figyelembe veszi azt a szempontot is, hogy az irányított szervezet funkciói alapján a vezetők a prudens működés biztosítása érdekében ne kerülhessenek ellentétbe a rövid és középtávú profit-maximalizálási célokkal. A menedzsment tagok díjazásában a fix és teljesítményarányos díjazás aránya igazodva az aktuális piaci trendekhez 60-40%.

A díjazási és ösztönzési rendszer elemei a következők:

3.1. Besorolási alapbér

A vezető állású munkavállalók esetében az alapbér nagyságának megállapításakor és éves felülvizsgálata során a versenyszféra díjazási adatainak és a vezetők ösztönzési csomagja egyéb elemeinek figyelembe vétele mellett az irányított terület nagysága, funkciója, a tevékenységek összetettsége is a mérlegelési szempontok között szerepel.

Az éves felülvizsgálat keretében a vezetők bérrendezése igazodik – a fogyasztói árindex változásának figyelembe vétele mellett – a Bank munkavállalóinak éves átlagos bérfejlesztéséhez.

3.2. Prémium

A premizálás feltételeit és keretszabályait a Bank évente meghatározott érdekeltségi rendszer keretei között állapítja meg.

Az alapbéren felüli anyagi ösztönzés – prémium, céljutalom, jutalom – mértékét a banki / bankcsoporti szintű, illetve az egyéni célkitűzések megvalósulásának szintjéhez köti. A célkitűzések meghatározása és a teljesítmények értékelése egyéni célmegállapodásokon alapul. A teljesítményelvárásokat a Bank a BSC dimenziói mentén megfogalmazott mutatószám struktúrában, az éves üzletpolitikai és eredménytervből levezetve határozza meg.

A teljesítmények értékelése évente kétszer történik, az első féléves tényadatokon alapuló prognosztizált éves teljesítményértékelés alapján előleg elszámolására kerül sor, amelynek összege nem haladhatja meg az ösztönző juttatás éves mértékének 40%-át.

A Bank elnök-vezérigazgatójának célkitűzéseit és azok teljesítésének értékelése alapján a számára elszámolható prémium összeg nagyságát az Igazgatóság határozza meg. A vezérigazgató-helyettesek esetében az egyéni célmegállapodások megkötése, a

teljesítmények értékelése és az ösztönző juttatás mértékének megállapítása az elnök-vezérigazgató hatásköre.

3.3. Vezetői opciós részvényvásárlási program

A vezetői javadalmazási rendszer egyik meghatározó elemét képező Vezetői Opciós Részvényvásárlási Program biztosítja a menedzsment hosszú távú érdekeltiségének fenntartását a Társaság eredményes működésében. A Program akkor biztosít versenyképes jövedelmet a menedzsment tagjainak, ha a Társaság sikeresen működik. A program feltételrendszerét a Közgyűlés hagyja jóvá.

3.4. Profit Sharing Program

A Profit Sharing Program az eredménycélok túlteljesítése esetén biztosít ösztönző juttatást az eredmények eléréséhez való hozzájárulás arányában.

A Profit Sharing Program eredmény alapú ösztönzést biztosít közvetlenül a leánybankok irányítását végző vezetők számára, illetve közvetett módon az OTP Bank csoportszintű irányításában szerepet vállaló banki vezetők és szakértők számára egyaránt.

A Program részletes szabályait, valamint az annak keretében leánybankonként ösztönzésre fordítható összeg mértékét évente az OTP Bank Nyrt. Igazgatósága állapítja meg, egyidejűleg dönt a felhasználható keretösszeg megosztásáról a többleteredmény teljesítő leánybank és az OTP Bank Nyrt. között.

3.5. Béren kívüli juttatások

A menedzsment tagjai jogosultak felsőkategóriás személyi használatú gépjármű és mobiltelefon használatra.

A menedzsment tagjait az OTP Bank Nyrt. üzleti érdekeinek és céljainak elérését elősegítő üzleti és személyes reprezentációs költségkeret illeti meg. Hivatalos belföldi és külföldi utazásaik során a menedzsment tagjai a beosztott munkavállalók számára biztosított napi díj 125%-os mértékének megfelelő napi díjra jogosultak, az utazás költségeit a Bank a gazdaságos közlekedési eszköz legmagasabb osztályának és – a helyi sajátosságokra is figyelemmel – első osztályú szállodai ellátásnak megfelelő mértékben viseli.

A Bank a menedzsment tagok javára élet-, baleset- és nyugdíj kiegészítő biztosítást köt. A biztosítási díjak együttes összege éves szinten nem haladhatja meg 2 havi alpbér összegét.

A menedzsment tagjai béren kívüli juttatásként a Bank munkavállalóival megegyező feltételekkel részesülnek egészségpénztári és önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítésben, illetve étkezési hozzájárulásban.

A korengedményes nyugdíjazás lehetőségét a Bank a menedzsment tagok számára – az egyéb munkavállalókkal egyezően – a mindenkor hatályos jogszabályi feltételeknek megfelelően biztosítja.

III. Záró rendelkezések

A Javadalmazási irányelvek elfogadása a közgyűlés hatáskörébe tartozik.

A Javadalmazási irányelvek hatályba lépésének napja az azt jóváhagyó 8/2009. számú közgyűlési határozat kelte.

A Javadalmazási irányelveket a Társaság hivatalos honlapján (www.otpbank.hu) közzé kell tenni.