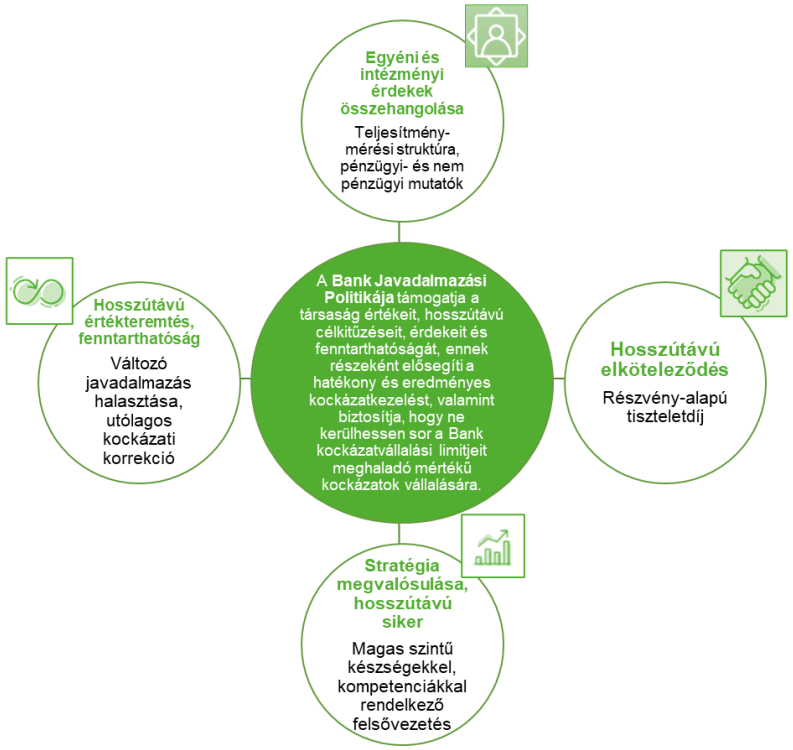
AZ OTP BANK NYRT. HOSSZÚ TÁVÚ RÉSZVÉNYESI SZEREPVÁLLALÁS ÖSZTÖNZÉSÉRŐL SZÓLÓ TÖRVÉNY SZERINTI JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA

Az OTP Bank Nyrt. (a továbbiakban: ***„Bank”***) a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény szerinti javadalmazási politikája (a továbbiakban: ***„Javadalmazási Politika”***) úgy került kialakításra, hogy az megfelelően ösztönözze mind a stratégiai, mind a működési célkitűzések megvalósítását, egyúttal biztosítsa a hazai és nemzetközi jogszabályoknak történő megfelelést. A Bank Javadalmazási Politikája támogatja a társaság értékeit, hosszútávú célkitűzéseit, érdekeit és fenntarthatóságát, ennek részeként elősegíti a hatékony és eredményes kockázatkezelést, valamint biztosítja, hogy ne kerülhessen sor a Bank kockázatvállalási limitjeit meghaladó mértékű kockázatok vállalására. Mindezek elősegítése érdekében a Bank Javadalmazási Politikája, illetve gyakorlata részét képezik az alábbiak.



- A vezetők javadalmazása értékteremtésen alapul. Ösztönözi a magas teljesítményt, a Bank stratégiájával összhangban álló, megfelelő mértékű kockázatvállalást, valamint a Bank hosszútávú érdekeit szolgáló felelősségteljes magatartást (pl. a teljesítménymérési struktúra kialakításával, pénzügyi- illetve nem pénzügyi mutatók alkalmazásával olyan ösztönzők kialakítása, mely összehangolja a vezetők egyéni érdekeit a bank hosszútávú érdekeivel).
- A részvényalapú tiszteletdíj, illetve teljesítményjavadalmazás biztosítja a vezetők egyéni érdekeinek, valamint a részvényesek és a társaság hosszútávú érdekeinek összhangját azáltal, hogy szavatolja a részvényalapú tiszteletdíj, illetve teljesítményjavadalmazás jogosultjainak hosszútávú elköteleződését, illetve érdekeltté teszi őket a bank fenntartható, hosszú távon eredményes működésében.
- Célkitűzés, hogy a Bank felsővezetése olyan megfelelő készségekkel és kompetenciákkal rendelkező, jó üzleti hírnévvel rendelkező vezetőkből álljon, akik hozzájárulnak a társaság hosszútávú sikeréhez és stratégiájának megvalósításához (ideértve különösen az ezen értékekhez igazodó kiválasztási szempontok alkalmazását, valamint a piaci viszonyokhoz, képzettséghez, és a feladat komplexitásához igazodó, versenyképes bérezés alkalmazását a megfelelő vezetők megszerzése és megtartása érdekében).
- Szintén a hosszútávú értékteremtést és fenntarthatóságot, továbbá az etikus viselkedést segítik elő a teljesítményjavadalmazás többéves halasztását, illetve utólagos kockázati korrekcióját biztosító előírások. Ezen előírások a teljesítményjavadalmazásra való jogosultságot nem csak a megítélés pillanatában, hanem az egyes halasztott részletek kifizetését megelőzően (a halasztási ciklus minden egyes évében) vizsgálják, mely lehetővé teszi, hogy a teljesítménymérési folyamat valóban hosszútávú eredményeken alapuljon, illetve a már kifizetett teljesítményjavadalmazás indokolt esetekben visszakövetelhető legyen.

I. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA HATÁLYA

A Bank Javadalmazási Politikájának hatálya a jogszabályi előírásokkal összhangban a Bank Igazgatóságának Elnökére, Alelnökére és tagjaira, a Felügyelő Bizottságának Elnökére, Alelnökére és tagjaira, valamint a Bank elsőszámú vezetőjére (Elnök-vezérigazgatójára) és a vezérigazgató-helyettesekre (a továbbiakban együttesen: ***„Igazgatók”***) terjed ki. Amennyiben a Bank Alapszabályának felhatalmazása alapján az Igazgatóság úgy döntene, hogy az Igazgatóság elnöki és a Bank vezérigazgatói tisztségét külön személy tölti be, a jelen Javadalmazási Politika előírásait a vezérigazgatóra is alkalmazni kell.

Az Igazgatókra irányadó javadalmazási szabályok alkalmazása szempontjából az alábbi személyi csoportokat szükséges elkülöníteni.

- ***Vezető testületi tagnak minősülő Igazgatók:*** az Igazgatóság Elnöke, Alelnöke és tagjai (a továbbiakban együttesen: ***„igazgatósági tagok”***), valamint a Felügyelő Bizottság Elnöke, Alelnöke és tagjai (a továbbiakban együttesen: ***„felügyelő bizottsági tagok”***).
- ***A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók:*** az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató), a vezérigazgató-helyettesek (köztük a belső igazgatósági tagok) és a munkavállalói küldöttnek minősülő felügyelő bizottsági tagok.
- ***A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók:*** a külső igazgatósági tagok (ideértve az Igazgatóság Elnökét, amennyiben a vezérigazgatói tisztséget nem tölti be) és a független felügyelő bizottsági tagok.



*: Ezen tisztségek betöltőit a vezető testület a saját tagjai közül választja meg, így az adott testület döntésétől függően az elnök és az alelnök lehet a Bankkal munkaviszonyban álló vagy a Bankkal munkaviszonyban nem álló igazgató is.
**:Amennyiben nem tagja az Igazgatóságnak.

Amennyiben egy adott Igazgató egyszerre több személyi csoportnak is részese, a jelen Javadalmazási Politikának az adott Igazgató szempontjából releváns személyi csoportokra irányadó javadalmazási szabályait ezen Igazgató esetében együttesen kell alkalmazni.

A Bank Javadalmazási Politikája azzal a nappal lép hatályba, amelyik napon az a Közgyűlés elé terjesztésre kerül véleménynyilvánítás céljából.

A Bank Javadalmazási Politikáját annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés elé kell terjeszteni.

II. A JAVADALMAZÁS ELEMEI, A RÖGZÍTETT ÉS A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS ARÁNYA

Az Igazgatók javadalmazása rögzített, változó és rendkívüli elemekből állhat.

A javadalmazás elemei			Kód
A javadalmazás rögzített elemei	Pénzbeli	Pénzbeli és részvényalapú juttatásból álló tiszteletdíj	1.1
		Pénzbeli juttatásból álló tiszteletdíj	1.2
		Alapbér	1.3
		Megbízási díj	1.4
	Természetbeni	Pozícióhoz kötődő juttatások Igazgatók részére	2.1
		Valamennyi munkavállalót megillető juttatások	2.2
		Reprezentációs költségkeret	2.3
		Pozícióhoz kötődő juttatások Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek részére	2.4
		Pozícióhoz kötődő juttatások Elnök-vezérigazgató részére	2.5
		Megbízási szerződés szerinti juttatások	2.6
		Munkaköri rendszer szerint járó juttatások	2.7
A javadalmazási változó elemei	Teljesítményjavadalmazás		3.0
	Rendkívüli javadalmazási elemek	A munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó juttatások	4.1
		A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatások	4.2

Kód

Az Igazgatók javadalmazásának **rögzített elemei** közé az alábbi juttatások tartoznak:

- A Vezető testületi tagnak minősülő Igazgatók esetében a ***tiszteletdíj***:
  - Az igazgatósági tagok esetében a tiszteletdíj pénzbeli és részvényalapú juttatásból áll. A részvényalapú juttatás 50%-a tekintetében az igazgatósági tagokat a mandátumuk lejártáig kiterjesztett tartási kötelezettség terheli. 1.1
  - A felügyelő bizottsági tagok esetében a tiszteletdíj kizárólag pénzbeli juttatásból áll. 1.2
- A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetében *az* ***alapbér***. 1.3
- Amennyiben valamely külső igazgatósági taggal az igazgatósági tagságából eredő feladatain túlmutató egyedi feladat ellátására megbízási szerződés megkötésére kerül sor, a ***megbízási díj***. 1.4
- Az igazgatósági tagok és a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetén a valamennyi azonos helyzetben lévő vezetőt egyenlő feltételek mellett megillető ***pozícióhoz kötődő juttatások***. 2.1
- A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetén a ***valamennyi munkavállalót egyenlő feltételek mellett megillető juttatások***.

Az Igazgatók javadalmazásának **változó elemei** közé az alábbi juttatások tartoznak: 2.2

- A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók esetén ***a javadalmazásnak nincsenek változó elemei***.
- A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetében a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvekkel összhangban biztosított ***teljesítményjavadalmazás***. 3.0

Az Igazgatók javadalmazásának **rendkívüli elemei** nem minősülnek rendszeres juttatásnak, azok a munkajogviszony létesítéséhez vagy megszüntetéséhez kapcsolódhatnak, így ilyen juttatási elemre kizárólag a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók szerezhetnek jogosultságot.

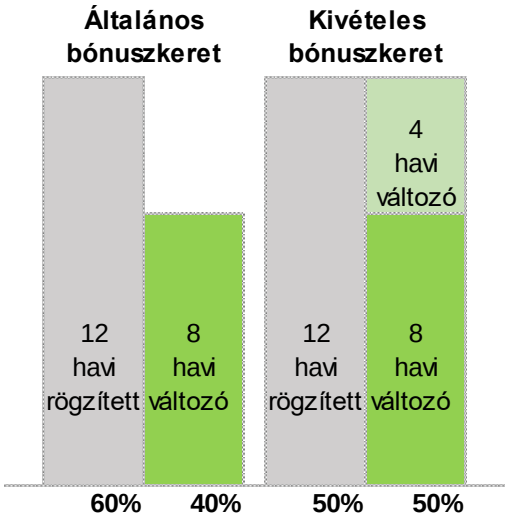
A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók **munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó juttatásai** a garantált bónusz és az előző szerződésből történő kivásárlás lehetnek. Az ilyen, munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó juttatások kifizetésére kizárólag a munkaviszony első létesítésekor kerülhet sor és annak mértéke az éves alapjavadalmazást nem haladhatja meg. 4.1

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók **munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatásai** az alábbiak lehetnek: 4.2

- A Munka Törvénykönyve szerint kötelezően fizetendő juttatások: végkielégítés, felmentési időre járó távolléti díj, fel nem használt szabadságnapok pénzbeli megváltása.
- A Javadalmazási Politika előírásai alapján egységes elvek szerint fizetett végkielégítés.
- Versenytilalmi kötelezettségvállalásért fizetett arányos ellenérték.

A rögzített és változó javadalmazás aránya az alábbiak szerint kerül meghatározásra:

- A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók esetében **a javadalmazás 100 százalékban rögzített javadalmazás**, változó javadalmazás megállapítására és kifizetésére nem kerülhet sor.
- Az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek *(köztük az Igazgatóság belső tagjai) esetében* az ***alapjavadalmazás*** és a ***teljesítményjavadalmazás*** aránya a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek szerinti általános- és a kivételes bónuszkeret megállapítása esetére is meghatározásra kerül az alábbiak szerint: 3.0



- Amennyiben egy adott üzleti évben kizárólag az **általános bónuszkeret** megállapítására kerül sor, **a rögzített javadalmazás és a változó javadalmazás maximális aránya 60%-40%.** A változó javadalmazás mértéke ezt az arányt – legfeljebb 50-50% rögzített- és változó javadalmazás arányig – egy adott Igazgató esetén akkor haladhatja meg, hogyha egy másik Igazgató teljesítményjavadalmazása az előbbi Igazgató teljesítményjavadalmazás növekményével azonos mértékben csökkentésre kerül.

- Amennyiben az általános bónuszkeret mellett a **kivételes bónuszkeret** megállapítására is sor kerül, **a rögzített javadalmazás és a változó javadalmazás maximális aránya 50-50%** azzal, hogy a változó javadalmazás aránya a megállapított kivételes bónuszkerettől függően ennél alacsonyabb is lehet.

- A Felügyelő Bizottság munkavállalói küldött tagjai bár a **Felügyelő Bizottsági tagságuk alapján nem jogosultak változó javadalmazásra**, a Bankban ellátott munkakörük alapján változó javadalmazásra jogosultságot szerezhetnek. A munkavállalói küldöttek rögzített és változó javadalmazásának aránya minden esetben a munkavállalóként ellátott feladatokhoz és felelősséghez kapcsolódóan kerül a Bank Felügyelő Bizottsága által meghatározásra. Mivel előre nem látható, hogy milyen feladatokkal és felelősségekkel rendelkező munkavállalói küldött kerül a Felügyelő Bizottságba delegálásra, a Felügyelő Bizottság munkavállalói küldött tagjai esetében a munkaviszonyra tekintettel fizetett rögzített és változó javadalmazás arányát a jelen Javadalmazási Politikában előre rögzíteni nem lehet. Garanciális szabályként rögzíthető ugyanakkor, hogy a Felügyelő bizottság munkavállalói küldött tagjai esetében se haladhatja meg az éves változó javadalmazás aránya az éves rögzített javadalmazást, valamint a Felügyelő Bizottság indokolt esetben jogosult arra is, hogy a munkavállalói küldöttnek minősülő felügyelő bizottsági tag részére egyáltalán ne állapítson meg változó javadalmazást. Amennyiben a munkavállalói küldött számára változó javadalmazás megállapítására sor kerül, azt a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvekkel összhangban szükséges a részére megállapítani és kifizetni.

III. AZ IGAZGATÓK RÉSZÉRE BIZTOSÍTHATÓ JUTALMAK ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK



*: Ezen tisztségek betöltőit a vezető testület a saját tagjai közül választja meg, így az adott testület döntésétől függően az elnök és az alelnök lehet a Bankkal munkaviszonyban álló vagy a Bankkal munkaviszonyban nem álló igazgató is.
**:Amennyiben nem tagja az Igazgatóságnak.

: a juttatásra akkor jogosult a tisztség betöltője, ha a Bankkal munkaviszonyban áll, illetve külső igazgatósági tagok esetén akkor, ha megbízási szerződéssel rendelkezik.

Pénzbeli és részvényalapú juttatásból álló tiszteletdíj	1.1
Pénzbeli juttatásból álló tiszteletdíj	1.2
Alapbér	1.3
Megbízási díj	1.4
Pozícióhoz kötődő juttatások Igazgatók részére	2.1
Valamennyi munkavállalót megillető juttatások	2.2
Reprezentációs költségkeret	2.3
Pozícióhoz kötődő juttatások Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek részére	2.4
Pozícióhoz kötődő juttatások Elnök-vezérigazgató részére	2.5
Megbízási szerződés szerinti juttatások	2.6
Munkaköri rendszer szerint járó juttatások	2.7
Teljesítményjavadalmazás	3.0
A munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó juttatások	4.1
A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatások	4.2

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók esetében ***változó javadalmazás megállapítására*** (ideértve a prémiumokat és jutalmakat is) ***nem kerülhet sor***.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvekkel összhangban biztosított ***változó javadalmazásra (prémiumra) szerezhetnek jogosultságot*** célmegállapodás és teljesítményértékelés alapján. 3.0

Az Igazgatók az alábbi, rögzített javadalmazásnak minősülő ***pozícióhoz kötött juttatásokra*** jogosultak: 2.1

a) személyi használatú informatikai eszközök,

b) személyi használatú mobiltelefon készülék és mobiltelefon használati limitek,

c) utazási- (baleset-) és egészségbiztosítások,

d) egészségügyi ellátás költségeinek megtérítése,

e) üdülés a Bankcsoport tulajdonában álló létesítményben,

f) képzés-oktatás biztosítása,

g) kiküldetés esetén utazás, szállodai elhelyezés, dologi költségtérítés és napidíj biztosítása,

h) egészségbiztosítási csomag az Igazgató családja részére.

Az igazgatósági tagok, a Felügyelő Bizottság elnöke, az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek rögzített javadalmazásnak minősülő pozícióhoz kötött juttatásként személyhez kötődő **reprezentációs költségkeret** használatára is jogosultak. 2.3

Az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek a fenti juttatásokon túlmenően az alábbi rögzített javadalmazásnak minősülő ***pozícióhoz kötött juttatásokra*** is jogosultak: 2.4

a) személyi használatú járművek és azokhoz kapcsolódóan járművezető biztosítása,

b) kockázati életbiztosítás.

Az Elnök-vezérigazgató a fenti juttatásokon túlmenően az alábbi rögzített javadalmazásnak minősülő *pozícióhoz kötött juttatásokra* is jogosult: 2.5

a) évente egy általános orvosi vizsgálat költségeinek megtérítése,

b) munkahelyen kívüli munkavégzés (távmunka) feltételeinek kialakítása és az ezzel kapcsolatos költségek megtérítése,

c) nyelvi készségek szinten tartásával összefüggő költségek megtérítése és e célból munkaidő-kedvezmény biztosítása,

d) az Elnök-vezérigazgatóval utazó egy családtag utazási- és szállásköltségének megtérítése.

Amennyiben külső igazgatósági taggal az igazgatósági tagságából eredő feladatain túlmutató egyedi feladat ellátására ***megbízási szerződés*** megkötésére kerül sor, e megbízási szerződésben a részére *személyi használatú jármű és járművezető* is biztosítható, amely rögzített javadalmazásnak minősül. 2.6

A munkavállalói küldöttnek minősülő felügyelő bizottsági tagok főszabály szerint a ***munkakörük besorolása alapján jogosultak pozícióhoz kötött juttatásokra***, valamennyi olyan munkavállalóval azonos feltételek szerint, akikkel azonos besorolási szinten dolgoznak. Ez alapján lehetséges, hogy a munkavállalói küldöttnek minősülő felügyelő bizottsági tagok – az adott besorolási szinthez igazodó – személyhez kötődő reprezentációs költségkeretre, illetve személyi használatú járműre is jogosultak lehetnek. 2.7

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók jogosultak a fentiek mellett minden olyan rögzített javadalmazásnak minősülő juttatásra, amelyet a Bank egyenlő feltételek mellett biztosít a Bank összes munkavállalója részére, mely különösen az alábbi juttatási elemeket foglalja magában: 2.2

a) éves cafeteria keretösszeg,

b) egészségpénztári hozzájárulás,

c) önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás,

d) jubileumi jutalom,

e) magán egészségbiztosítás,

f) erkölcsi elismerési rendszer keretében megítélt díjak (a kioszthatódíjak felsorolása és az azokhoz kapcsolódó juttatások összege szabályzatban rögzített és a díj megítéléséhez szükséges feltételek teljesítése esetén azok a Bank összes munkavállalója számára elérhetőek).

IV. AZ IGAZGATÓKKAL KÖTÖTT, MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ SZERZŐDÉSEK JELLEMZŐI

1. A BANKKAL MUNKAVISZONYBAN NEM ÁLLÓ IGAZGATÓKRA EGYSÉGESEN IRÁNYADÓ SZABÁLYOK

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók a társasági jogi előírásokkal összhangban ***bármikor indokolás nélkül visszahívhatóak***, illetve tisztségükről ***bármikor lemondhatnak***.

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatókat ***felmondási idő nem illeti meg***.

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók az ott meghatározottak szerint jogosultak a jelen Javadalmazási Politika II. fejezetében és III. fejezetében foglaltak szerinti juttatásokra.

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók a ***jogviszony megszüntetése esetén külön díjazásban nem részesülnek***.

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók ***nem jogosultak kiegészítő nyugdíj- vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerben részt venni***.

2. A BANKKAL MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓ IGAZGATÓKRA EGYSÉGESEN IRÁNYADÓ SZABÁLYOK

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók munkaviszonya a Munka Törvénykönyve előírásaival összhangban szüntethető meg.

A Bankkal határozatlan időtartamú munkaviszonyban álló Igazgatók egységesen, az alábbiak szerint számított felmondási időre jogosultak: 5.1

Az OTP Bank Nyrt-nél munkaviszonyban töltött évek száma:							
3 év alatt	*3-5 év*	*5-8 év*	*8-10 év*	*10-15 év*	*15-18 év*	*18-20 év*	*20 év felett*
	között						
***Felmondási idő** naptári napokban*							
60	*70*	*80*	*90*	*120*	*140*	*160*	*180*

A Bankkal határozatlan időtartamú munkaviszonyban álló Igazgatók egységesen, az alábbiak szerint számított felmentési időre jogosultak, amennyiben a jogviszony megszüntetését a Bank kezdeményezi: 5.2

Az OTP Bank Nyrt-nél munkaviszonyban töltött évek száma:							
3 év alatt	*3-5 év*	*5-8 év*	*8-10 év*	*10-15 év*	*15-18 év*	*18-20 év*	*20 év felett*
	között						
***Felmentési idő** naptári napokban*							
45	*53*	*60*	*68*	*96*	*112*	*128*	*162*

Amennyiben a ***jogviszony megszüntetésére nyugdíjba vonulás miatt kerül sor***, a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezheti a felmondási idő teljes időtartamára az Igazgató munkavégzés alóli mentesítését.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók az ott meghatározottak szerint jogosultak a jelen Javadalmazási Politika II. és III. fejezetében foglaltak szerinti juttatásokra.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók az alábbi jogcímeken jogosultak kifizetésre a jogviszony megszűnése esetén:

- az alkalmazandó felmentési időre járó, a ***Munka Törvénykönyve alapján számított távolléti díj***, 5.2
- a munkaviszony időtartamától függő, a ***Munka Törvénykönyve alapján számított végkielégítés***, 5.3
- a munkavállaló által igénybe nem vett ***szabadságnapok pénzbeli megváltása***, 5.4
- amennyiben a jogviszony megszüntetésére nyugdíjba vonulás miatt kerül sor és a jubileumi jutalom következő fokozatának kifizetéséhez szükséges időtartam legalább 50%-a már eltelt, az Igazgató jogosult a soron következő fokozat szerinti ***jubileumi jutalom*** kifizetésére. 5.5

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók nem jogosultak kiegészítő nyugdíj- vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerben részt venni, jogosultak ugyanakkor önálló nyugdíjpénztári tagdíj kiegészítésre, a Bank valamennyi munkavállalójával azonos feltételek mellett.

3. AZ IGAZGATÓSÁGI TAGOKRA IRÁNYADÓ SZABÁLYOK

Az Igazgatóság tagjait a Bank Alapszabályával összhangban a Közgyűlés ***5 éves határozott időtartamra*** választja meg.

Az Igazgatóság tagjaival az igazgatósági tagságából eredő feladatok ellátására ***külön szerződés megkötésére nem kerül sor***.

Az Igazgatóság belső tagjai munkavállalóként vezető állású munkavállalónak minősülnek, így ***munkaviszonyuk írásban bármikor, indokolás nélkül megszüntethető***.

Az Igazgatóság tagjai az Igazgatóságból ***bármikor egyoldalúan visszahívhatók*** vagy e tisztségükről ***bármikor lemondhatnak***. Ha a Bank működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új igazgatósági tag megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.

Amennyiben a Bank egy külső igazgatósági taggal az igazgatósági tagságából eredő feladatain túlmutató egyedi feladat ellátására ***megbízási szerződést*** köt, az ilyen megbízási szerződés minden esetben ***határozott időtartamú*** és azt ***a Bank bármikor, egyoldalúan, indoklás nélkül, felmondási idő alkalmazása nélkül jogosult megszüntetni***. Az ilyen szerződés megszüntetésével vagy idő előtti ***megszüntetésével összefüggésben az igazgatósági tag juttatásra nem jogosult***.

Egyebekben az Igazgatóság belső tagjaira a ***Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatókra*** egységesen irányadó fenti szabályokat, az Igazgatóság külső tagjaira a ***Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatókra*** egységesen ***irányadó fenti szabályokat szükséges alkalmazni***.

Az Igazgatóság munkaviszonyban álló belső tagjait a **jogviszony megszűnése esetén megillető juttatások** (a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatókra egységesen irányadó szabályokban rögzített juttatásokon túlmenően):

- ***Versenytilalmi kötelezettségvállalás ellenértéke***, melynek összege nem haladhatja meg a vállalt versenytilalmi kötelezettségvállalás időtartamára számított alapjavadalmazás összegét. A versenytilalmi kötelezettségvállalás ***időtartama a 24 hónapot nem haladhatja meg***. 5.6
- A ***Javadalmazási Politikában meghatározott egységes keretrendszer szerinti***, a munkaviszony hosszától függő, a törvényben meghatározott végkielégítésen felül biztosított – a munkaviszony megszűnésekor, halasztás nélkül elszámolt – ***végkielégítés***, az alábbiak szerint: 5.7

Az OTP Bank Nyrt-nél munkaviszonyban töltött évek száma:					
3 év	*5 év*	*10 év*	*15 év*	*20 év*	*25 év*
felett					
***Végkielégítés mértéke** havi alapbérben kifejezve legfeljebb*					
1 havi	*3 havi*	*5 havi*	*7 havi*	*9 havi*	*12 havi*
azzal, hogy az így megállapított összeget súlyozni szükséges az érintett Igazgatónak a munkaviszony megszüntetés évét megelőző 5 évében elért teljesítményértékelései százalékos eredményeinek számtani átlagával.					

4. A FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGI TAGOKRA IRÁNYADÓ SZABÁLYOK

A Felügyelőbizottság tagjait a Bank Alapszabályával összhangban a Közgyűlés ***3 éves határozott időtartamra*** választja meg.

A Felügyelő Bizottság tagjaival a felügyelő bizottsági tagságra vonatkozóan ***külön szerződés megkötésére nem kerül sor***.

Egyebekben az Felügyelő Bizottság független tagjaira a ***Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatókra*** egységesen irányadó fenti szabályokat, a Felügyelő Bizottság munkavállalói küldött tagjaira a ***Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatókra*** egységesen ***irányadó fenti szabályokat szükséges alkalmazni***.

5. AZ ELNÖK-VEZÉRIGAZGATÓRA (VEZÉRIGAZGATÓRA) ÉS A VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTESEKRE IRÁNYADÓ SZABÁLYOK

Az Elnök-vezérigazgató munkaszerződése az igazgatósági tagsági jogviszonyhoz igazodik, ***5 éves határozott időtartamú***. A vezérigazgató-helyettesek (vezérigazgató) munkaszerződése ***határozatlan időtartamra*** jön létre.

Az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek munkavállalóként vezető állású munkavállalónak minősülnek, így ***munkaviszonyuk írásban bármikor, indokolás nélkül megszüntethető***.

Az Elnök-vezérigazgató ***munkaszerződésének idő előtti megszüntetése esetén*** a Munka Törvénykönyvének a határozott idejű munkaszerződés idő előtti megszüntetésére irányadó előírásait kell alkalmazni, melynek értelmében jogosult a határozott időtartamból még hátralévő, de legfeljebb 12 havi időtartamnak megfelelő, a Munka Törvénykönyve alapján számított távolléti díjra. 5.8

Az Elnök-vezérigazgató ***alapbérét az Igazgatóság évente egyszer felülvizsgálja***.

Az Elnök-vezérigazgatóra (vezérigazgatóra) és a vezérigazgató-helyettesekre egyebekben ***a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatókra egységesen irányadó szabályok az irányadóak***.

Azok a vezérigazgató-helyettesek, akik nem tagjai az Igazgatóságnak (valamint az elnöki és a vezérigazgatói tisztség szétválasztása esetén a vezérigazgató, ha egyúttal nem tagja az Igazgatóságnak) a ***jogviszonyuk megszüntetése esetén ugyanazon juttatásokra jogosultak, mint az igazgatóság munkaviszonyban álló belső tagjai***.

A munkaviszony megszűnésével összefüggésben járó javadalmazási elemek



*:amennyiben nem tagja az Igazgatóságnak

[ ]: a juttatásra akkor jogosult a tisztség betöltője, ha a Bankkal munkaviszonyban áll

Felmondási idő	5.1
Felmentési idő	5.2
Végkielégítés	5.3
Igénybe nem vett szabadságnapok pénzbeli megváltása	5.4
Jubileumi jutalom	5.5
Versenytilalmi kötelezettségvállalás ellenértéke	5.6
Egységes keretrendszer szerinti, törvényi előíráson felüli végkielégítés	5.7
Határozott idejű munkaszerződés idő előtti megszűnésének ellenértéke	5.8

V. RÉSZVÉNYALAPÚ TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

A változó javadalmazás részét képező részvényalapú teljesítményjavadalmazás biztosítja a munkavállalói egyéni érdekek, valamint a részvényesek és a társaság hosszútávú érdekeinek összhangját azáltal, hogy szavatolja a részvényalapú teljesítményjavadalmazás jogosultjainak hosszútávú elköteleződését, illetve érdekeltté teszi őket a Bank fenntartható, hosszú távon eredményes működésében.

Részvényalapú teljesítményjavadalmazásra kizárólag a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók **jogosultak.** A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók változó javadalmazásának (teljesítményjavadalmazásának) elszámolása **egységesen cash bonus és részvényalapú juttatás formájában történik 50-50%-os arányban.**

A ***részvényalapú teljesítményjavadalmazás megállapítására évente, az üzleti év teljesítményéhez kapcsolódóan kerülhet sor***. A részvényalapú teljesítményjavadalmazás a jelen Javadalmazási Politika VII. fejezetében részletezett halasztási- és visszatartási szabályok által meghatározott időbeli ütemezés mellett fizethető ki.

A **teljesítményjavadalmazás részvényalapú része** – a jogosult döntésétől függően – részvényre váltott javadalmazás vagy kedvezményes árú részvényjuttatás formájában kerül elszámolásra.



- A **részvényre váltott javadalmazás** a teljesítményjavadalmazás részvényalapú részének OTP Bank törzsrészvényre történő átváltását jelenti, az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága által meghatározott részvényárfolyamon. A részvényre váltott javadalmazás egyénenkénti darabszámát a részvényalapú teljesítményjavadalmazás összege és a részvényárfolyam hányadosa határozza meg.

- A **kedvezményes árú részvényjuttatás** a Bank törzsrészvényeire kedvezményes áron biztosított vételi jog a Bank Felügyelő Bizottsága által meghatározott paraméterek mellett. 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 kedvezményes árú részvényjuttatás esetén a részvények egyénekre lebontott darabszámát a részvényalapú teljesítményjavadalmazás összege és a részvényjuttatás értékének hányadosa határozza meg. A kedvezményes részvényjuttatás érvényesítésére vonatkozó időszakot a Bank Felügyelő Bizottsága jogosult maximum 2 év időtartamban meghatározni, illetőleg a meghatározott időtartamot egy alkalommal meghosszabbítani azzal, hogy a teljes lehívási időszak a 2 évet nem haladhatja meg.

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 megvásárolhatja, illetve lejegyezheti a Bank által kibocsátott azon részvényeket, illetve kötvényeket, melyek az Igazgatót változó javadalmazás (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 érintett Igazgató 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 teljesítményjavadalmazás MRP szervezet útján történő juttatásának részletes feltételeit a Felügyelő Bizottság jogosult meghatározni azzal, hogy az érintett Igazgató MRP szervezetben való részvételére az érintett Igazgató önkéntes döntésétől függően kerülhet sor.

VI. A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSRA VALÓ JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók ***változó javadalmazásra nem jogosultak***.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetében a ***teljesítmény értékelése*** a ***bankcsoporti- és intézményi szintű***, valamint az ***egyéni teljesítményt mérő kritériumok*** (pénzügyi mutatók és a munkavégzés minőségét mérő mutatók) alapján történik.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók **teljesítményének mérése** a bankcsoporti/intézményi, valamint az egyéni szintű **mutatók alábbi arányú súlyozásával történik**:

- Az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) esetében az intézményi mutatók 50% súllyal, az egyéni mutatók 50% súllyal kerülnek figyelembevételre.
- Az üzleti és támogató területeket irányító vezérigazgató-helyettesek esetében az intézményi mutatók 40% súllyal, az egyéni mutatók 60% súllyal kerülnek figyelembevételre.
- A kockázati kontroll funkciót ellátó vezérigazgató-helyettesek esetében az intézményi mutatók 25% súllyal, az egyéni mutatók 75% súllyal kerülnek figyelembevételre.

KPI-ok	Elnök -vezérigazgató		DCEO*		Központi ügyvezetők (üzleti, támogató** és régióvezető)	
Teljesítmény-értékelés	*Teljesítményértékelés*		*Teljesítményértékelés*		*Teljesítményértékelés*	
	Intézményi szintű célok	50%	Intézményi szintű célok	40%	Intézményi szintű célok	25%
	Egyéni szintű célok	50%	Egyéni szintű célok	60%	Egyéni szintű célok	75%

Amennyiben az egyéni teljesítmény az intézményi/bankcsoporti szintű teljesítménytől elmarad, ebben az esetben a fentiek szerinti ***súlyozásra nem kerül sor***, hanem ***a teljesítményt*** a bankcsoporti/intézményi teljesítménytől ***elmaradó egyéni teljesítmény határozza meg***, biztosítva ezáltal, hogy a bankcsoporti/intézményi teljesítménytől elmaradó egyéni teljesítmény ne kerülhessen elismerésre.

KPI-ok	Elnök -vezérigazgató		DCEO*		Központi ügyvezetők (üzleti, támogató** és régióvezető)	
Intézményi szintű	Mutatók	Súly	Mutatók	Súly	Mutatók	Súly
	Csoport szintű (entitás) mutatók összesen:	100%	Csoport szintű (entitás) mutatók összesen:	100%	Csoport szintű (entitás) mutatók összesen:	100%
Egyéni szintű	Mutatók	Súly	Mutatók	Súly		
	Számszaki mutatók	100%	Számszaki mutatók	90%	Számszaki mutatók	80%
	Egyéni célfeladatok		Egyéni célfeladatok		Egyéni célfeladatok	
			kompetencia	10%	kompetencia	20%
	Egyéni szintű mutatók összesen:	100%	Egyéni szintű mutatók összesen:	100%	Egyéni szintű mutatók összesen:	100%

Az Igazgatók esetében alkalmazott **bankcsoporti és intézményi szintű mutatók** az alábbiak lehetnek:

- RORAC+ (kockázattal korrigált ROE/Expected Return)
- Költség bevétel arány (cost-to-income)
- Piaci részesedés

Az alkalmazott **egyéni szintű számszaki és logikai mutatók az** Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) esetében az alábbiak lehetnek:

- Az OTP Csoport adott üzleti évre vonatkozó stratégiai célkitűzései.
- A Bank adott üzleti évre vonatkozó stratégiai célkitűzései.
- Az OTP Csoport, illetve a Bank adott üzleti évre vonatkozó kiemelt projektjei.
- Olyan további számszaki vagy logikai (minőségi) mutatók, melyek biztosítják az OTP Csoport megfelelő, profitábilis, fenntartható és prudens működését az adott üzleti évben, melyek közül legalább egy célkitűzésnek a társadalmi felelősségvállalással összefüggő célkitűzésnek kell lennie.

Az alkalmazott **egyéni szintű számszaki és logikai mutatók** a vezérigazgató-helyettesek esetében az alábbiak lehetnek:

- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes az OTP Csoport valamely leányvállalata vonatkozásában tulajdonosi vagy szakmai irányítónak minősül, a tulajdonosi / szakmai irányítása alatt álló leányvállalat intézményi céljait meghatározó kompozit mutató. Az ilyen leányvállalatokra irányadó kompozit mutató részét képezi a költséggazdai költségkeret tartása, valamint legalább egy az üzleti területre vonatkozó pénzügyi mutató.
- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes a Bankban költséggazdának minősül, a költséggazdai költségkeret tartása.
- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes üzleti területet irányít, legalább egy az általa irányított üzleti terület teljesítményét mérő pénzügyi / számszaki mutatóval kell rendelkeznie.
- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes támogató területet irányít, legalább egy az általa irányított támogató terület teljesítményét mérő számszaki mutatóval kell rendelkeznie, feltéve, hogy az adott támogató terület teljesítménye mérhető és a teljesítménnyel kapcsolatos elvárás számszakilag tervezhető.
- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes kockázati kontroll funkciót ellátó területet (kockázatkezelés, belső ellenőrzés, compliance) irányít, legalább egy az általa irányított terület teljesítményét mérő számszaki mutatóval kell rendelkeznie, feltéve, hogy az adott terület teljesítménye mérhető és a teljesítménnyel kapcsolatos elvárás számszakilag tervezhető.
- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes üzleti területet irányít vagy kockázati kontroll funkciót lát el, a kockázati étvágy nyilatkozatban meghatározott limitek betartásával összefüggő logikai vagy számszaki mutatóval kell rendelkeznie.
- Egy vagy több az alább meghatározásra kerülő logikai (minőségi) mutatók közül azzal, hogy legalább egy célkitűzésnek a társadalmi felelősségvállalással összefüggő célkitűzésnek kell lennie.

A minőségi teljesítést mérő **logikai mutatók** az alábbiak lehetnek:

- Projektekkel és üzletfejlesztéssel összefüggő célkitűzések.
- Akvizícióval, integrációval összefüggő célkitűzések.
- Vállalati/üzleti stratégiák kialakítása, kidolgozása, megvalósítása.
- Prudens magatartás erősítése, támogatása, érvényesítése.
- Emberi erőforrás menedzsmenttel összefüggő célkitűzések.
- Csoportirányítással összefüggő célkitűzések.
- Működési feltételek kialakításával, biztosításával, fejlesztésével összefüggő célkitűzések.
- Társadalmi felelősségvállalással összefüggő célkitűzések (CSR).
- ESG célkitűzések.

Az **egyéni célkitűzések felépítése** szempontjából szükséges kiemelni, hogy az összes egyéni célkitűzéshez viszonyítva

- a számszaki célok legfeljebb 60%-os súlyt képviselnek,
- a logikai (minőségi) mutatók legalább 40%-os súlyt képviselnek,
- a kompetencia alapú (szubjektív) célok legfeljebb 20% súlyt képviselnek.

A fenti teljesítménymérési kritériumok a Bank stratégiájának megvalósítását hatékonyan biztosítják azáltal, hogy az Igazgatók részére kitűzött üzleti célok a Bank üzleti tervéhez igazodnak, azok között az adott Igazgató szervezeti szintjétől és az üzleti célok megvalósulására való ráhatásától függő súllyal szerepelnek a cég stratégiai jelentőségű célkitűzései, továbbá az Igazgatók részére a Bankban betöltött feladatkörükhöz igazodó, a munkavégzés minőségét mérő mennyiségi és minőségi célkitűzéseket is meghatározásra kerülnek.

A munkavállalói küldöttnek minősülő felügyelő bizottsági tagok e minőségükben változó javadalmazásra nem szerezhetnek jogosultságot, így erre vonatkozóan célkitűzéssel sem rendelkeznek. A munkavállalói küldött felügyelő bizottsági tagok munkaviszonyával összefüggő célkitűzései a munkavállalóként betöltött szervezeti besoroláshoz és felelősséghez igazodnak, azokat előre meghatározni nem lehet.

Az ***adott üzleti év bankcsoporti/intézményi szintű kritériumait***, azok célértékét, valamint az irányadó teljesítési- és tolerancia küszöböt ***az éves pénzügyi terv figyelembevételével a Felügyelő Bizottság állapítja meg***. ***Szinén a Felügyelő Bizottság állapítja meg*** az Igazgatók adott üzleti évre irányadó ***egyéni teljesítménykritériumait***, azok célértékét, valamint az irányadó teljesítési- és tolerancia küszöböt.

E döntés figyelembevételével az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) esetében a konkrét ***teljesítménymérési kritériumokat az Igazgatóság***, a Bankkal munkaviszonyban álló további Igazgatók esetében a ***munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg***. A változó javadalmazásra való jogosultság további feltétele az e célkitűzéseket, valamint a kifizetés szabályait rögzítő ***célmegállapodás megkötése***.

A változó javadalmazásra való jogosultság és a juttatás mértékének megállapítására irányadó ***további részletes előírásokat a Közgyűlés elé terjesztett Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek***, valamint az az alapján megalkotott és a Felügyelő Bizottság által elfogadott Bankcsoporti Javadalmazási Politika rögzíti, különös tekintettel az alábbi előírásokra:

- az általános- és a kivételes bónuszkeret megállapítására, valamint e bónuszkeretek korlátozására vonatkozó szabályok;
- a teljesítési küszöb és a tolerancia küszöb megállapítására és alkalmazására vonatkozó szabályok;
- a teljesítményértékelésben résztvevő, valamint a teljesítményjavadalmazás megállapítására jogosult testületek és személyek.

VII. A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS KIFIZETÉSÉRE VONATKOZÓ HALASZTÁSI- ÉS VISSZATARTÁSI SZABÁLYOK

Változó javadalmazás kizárólag a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek szerinti halasztási- és visszatartási szabályok által meghatározott időbeli ütemezés mellett fizethető ki.

A halasztott kifizetési ütemezésű ***változó javadalmazás rövidtávú*** (halasztás nélküli) ***és halasztott részletekre oszlik***. Az Igazgatók esetén a változó javadalmazás 60%-a halasztásra kerül.

Teljesítményév 2024		Kifizetés éve 2025	2026	2027	2028	2029	2030
Rövidtávú teljesítmény-javadalmazás 40%	pénzbeli	20%					
	részvényalapú	10%	10%*				
Halasztott teljesítmény-javadalmazás 60%	pénzbeli		6%	6%	6%	6%	6%
	részvényalapú		6%	6%	6%	6%	6%

Azonnali kifizetés, a részvény alapú rész fele egy évre visszatartva

Halasztott kifizetés; utólagos kockázati korrekciótól függően

**: a visszatartott részvény részt utólagos kockázati korrekció nem érinti*

A változó javadalmazás rövidtávú (halasztás nélküli) ***részlete részvényalapú részének 50%-a egy évre visszatartásra kerül***. Ennek megfelelően a részvényalapú teljesítményjavadalmazás rövidtávú (halasztás nélküli) részletének fele a visszatartással nem érintett rész, míg annak másik fele a visszatartott rész.

A teljesítményjavadalmazás halasztott részét az Igazgatók esetében a jogszabályban és a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvekben előírt halasztási időszak alatt kell kifizetni. E halasztási időszak a jelen Javadalmazási Politika elfogadásakor munkavállalói küldöttnek minősülő felügyelő bizottsági tagok esetén ***4 éves***, a további, Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetén ***5 éves halasztási időszakot jelent***. Amennyiben a jogszabályok vagy a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek a későbbiekben ennél szigorúbb halasztási időszakot határoznak meg, onnantól az Igazgatók teljesítményjavadalmazásának kifizetésére e szigorúbb halasztási időszakokat szükséges alkalmazni.

A teljesítményjavadalmazás halasztott része a halasztási időszak alatt ***egyenlő arányú részletekben*** (pl. 12-12-12-12-12%) ***kerül kifizetésre***.

A teljesítményjavadalmazás részvényalapú részét képező ***azon részvények tekintetében, amelyek a jövőben kerülnek kifizetésre*** (halasztott- és visszatartott rész), ***a munkavállalónak nincsen rendelkezési joga*** (így például e részre vonatkozóan előszerződést, szerződést nem köthet, valamint azt biztosítékként nem ajánlhatja fel), továbbá ezen részvények után ***osztalék a megszerzés időpontjáig nem illeti meg***.

A halasztott részletekre utólagos kockázati korrekciót kell alkalmazni. A kockázatok értékelése egyfelől 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, másfelől az az érintettek tevékenységéhez kapcsolódik. A halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell az Igazgató tevékenységével összefüggő, időközben bekövetkező hatásokat, és azok függvényében a halasztott módon kifizetésre kerülő teljesítményjavadalmazás összegét szükség esetén csökkentetni kell, ideértve a teljes megvonás lehetőségét is.

A Bank Felügyelő Bizottsága szintén jogosult döntést hozni a visszakövetelésre okot adó körülménnyel érintett időszakra vonatkozóan az érintett személy részére elszámolt/kifizetett ***teljesítményjavadalmazás visszaköveteléséről***, ha az azonosított munkavállaló részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely jelentős veszteséget okozott, nem felel meg az alkalmasságra és megfelelőségre vonatkozó elvárásoknak, illetve bűncselekmény vagy olyan súlyos mulasztások, visszaélések, hiányosságok feltárására került sor, amelyek jelentős mértékben rontották Bank vagy egy Bankcsoporti Leányvállalat hitelességét és/vagy profitabilitását.

VIII. AZ IGAZGATÓK ÉS A TÁRSASÁG MUNKAVÁLLALÓINAK FIZETÉSE ÉS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEI KÖZÖTTI ÖSSZEFÜGGÉS

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók tiszteletdíjban részesülnek, teljesítményalapú díjazást nem kapnak. E tiszteletdíj annak rögzített jellege miatt nem áll összefüggésben a Társaság munkavállalóinak fizetésével és foglalkoztatási feltételeivel, annak mértékét a Közgyűlés jogosult megállapítani. A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók vonatkozásában ***az összefüggések az alábbiak szerint összegezhetőek***.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók mellett a Bank munkavállalói is jogosultak a szervezeti szinthez és besoroláshoz igazodó ***teljesítményalapú díjazásra***, melynek feltételeit a Bank belső szabályzata határozza meg.

Mind a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók, mind a Bank további munkavállalói esetén fontos alapelv a változó javadalmazás megállapításakor, hogy a ***teljesítmény értékelése olyan kritériumok mentén történjen, melyre az érintett munkavállalónak valós ráhatása van***. Ennek érvényesülése érdekében a teljesítményértékelés során a Bank szervezeti hierarchiájában lefelé haladva a bankcsoporti, illetve intézményi szintű mutatók súlya fokozatosan csökken, míg az egyéni szintű mutatók súlya fokozatosan növekszik. A Bank értékesítési tevékenységet végző személyi állománya a fogyasztói igények elsődlegességét szem előtt tartó, ***értékesítés alapú díjazásban részesül***.

Amennyiben a Felügyelő Bizottság kivételes bónuszkeret megállapításáról dönt és az alapján a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók részére további változó javadalmazás kifizetésére kerül sor, az általános bónuszkeret megnyitása esetén szokásos teljesítményjavadalmazást meghaladó mértékű kifizetést biztosító bónuszkeretet a kifizetésben érintett Igazgatók alá rendelt vezetők és munkavállalók részére is meg szükséges állapítani, illetve azt a részükre fel szükséges osztani.

A javadalmazás kialakításakor alkalmazott megközelítés a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók és Bank összes további munkavállalója vonatkozásában ***egységes***, és ***biztosítja a tisztességes és versenyképes fizetést és foglalkoztatási feltételeket*** minden munkavállaló számára. Mind az Igazgatók, mind a Bank egyéb munkavállalói esetében:

- a Bank külső forrásból származó piaci adatokat használ fel a jövedelem szintjének kialakításával kapcsolatos döntések meghozatala során,
- az ösztönzési rendszer szorosan kapcsolódik a társaság stratégiai célkitűzéseihez és hosszú távú üzleti teljesítményéhez,
- az egyéni teljesítménymérés – beleértve az egyéni célkitűzések megvalósulásának vizsgálatát – félévente történik és az éves értékelés eredménye képezi a teljesítményjavadalmazás alapját.

Szintén rögzítendő, hogy ***a Bank számos olyan juttatási elemmel rendelkezik, melyre a Bank összes munkavállalója egyenlő feltételek mellett jogosult*** (pl. cafeteria keretösszeg, egészségpénztári- és önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás, jubileumi jutalom, erkölcsi elismerési rendszer).

IX. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA MEGHATÁROZÁSÁRA, FELÜLVIZSGÁLATÁRA ÉS VÉGREHAJTÁSÁRA IRÁNYULÓ DÖNTÉSHOZATALI ELJÁRÁS BEMUTATÁSA

A Bank Javadalmazási Politikájának a hitelintézetekre irányadó jogszabályi előírások alapján, az e jogszabályok alapján megalkotott Csoportszintű Javadalmazási Irányelvekkel összhangban álló szabályokat szükséges rögzítenie.

A Bank Javadalmazási Politikájának kialakításában a Bank minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területe részt vesz**. *A Bank Javadalmazási Politikájára vonatkozó javaslatot*** a Bank Javadalmazási Bizottsága, valamint Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottsága által történő megtárgyalást követően a Bank Felügyelő Bizottsága ***hagyja jóvá*.** A Felügyelő Bizottság jóváhagyását követően a Javadalmazási Politikát a Javadalmazási Bizottság elnöke terjeszti a Közgyűlés elé, véleménynyilvánító szavazás céljából. Amennyiben a Közgyűlés a Javadalmazási Politikát elutasítaná, azt a soron következő Közgyűlésen újra elő kell terjeszteni.

A Bank Igazgatósága ***felel a Javadalmazási Politika napi szintű végrehajtásáért***. A Bank Igazgatósága köteles arról gondoskodni, hogy a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megfelelően az azonos tárgykörben alkalmazott belső szabályozó dokumentumok, továbbá egyedi nyilatkozatok/megállapodások a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban álljanak.

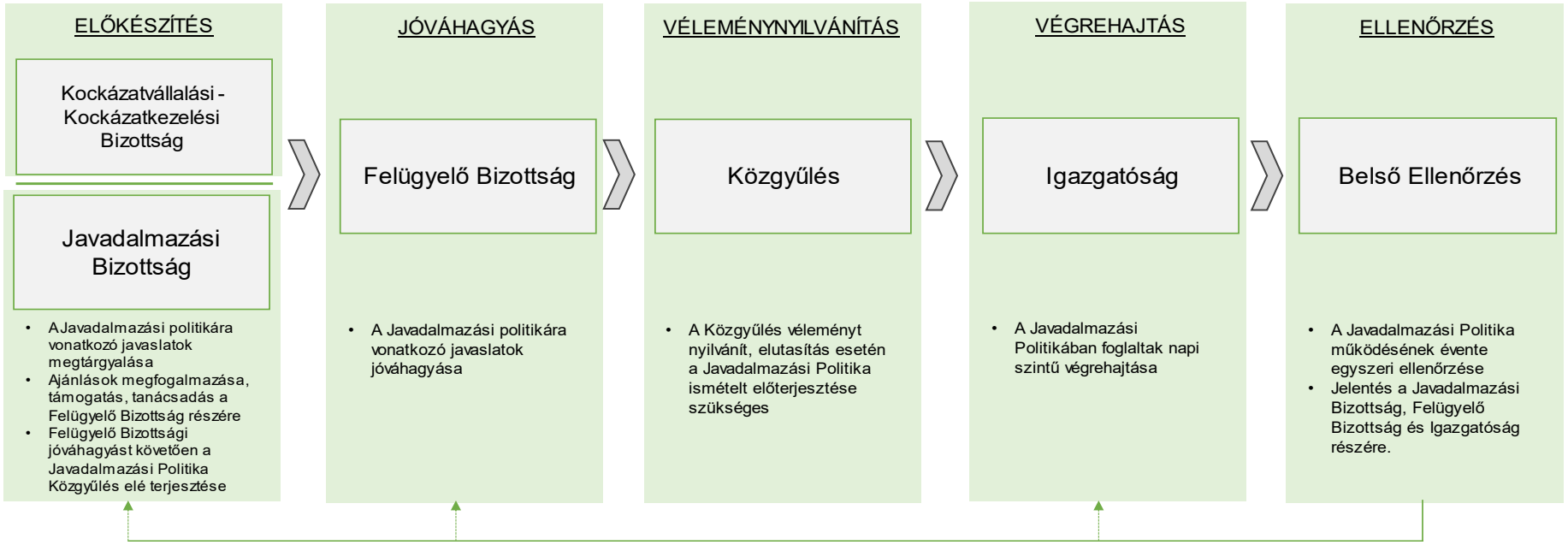
A Javadalmazási Politika rendelkezéseinek érvényesülését a Bank belső ellenőrzése ***évente legalább egy alkalommal felülvizsgálja***, és erről írásban jelentést tesz a Bank Javadalmazási Bizottsága, Felügyelő Bizottsága és Igazgatósága részére.

A belső ellenőri jelentés alapján a Bank Javadalmazási Bizottsága szükség esetén ***javaslatot tesz a Javadalmazási Politika módosítására*** és kidolgozza a megfelelő eljárásokat.

A Bank Javadalmazási Bizottsága ***előkészíti a javadalmazásra vonatkozó döntéseket*** a részvényesek, a befektetők és a hitelintézetben érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeinek figyelembevételével. A Bank Javadalmazási Bizottsága ajánlásokat fogalmaz meg a Bank Felügyelő Bizottsága részére az Igazgatók javadalmazásával kapcsolatban, valamint támogatást és tanácsadást nyújt a Bank Felügyelő Bizottságának a javadalmazási rendszer megtervezésének és működtetésének ellenőrzéséhez. A Javadalmazási Politikával összefüggő javaslatokat a Bank Javadalmazási Bizottságának elnöke terjeszti elő a Bank Felügyelő Bizottsága részére, amely testület annak figyelembevételével szükség esetén határoz a javaslatnak a Bank soron következő Közgyűlése elé terjesztéséről.

A jelen Javadalmazási Politika egyes juttatásokra és a változó javadalmazás odaítélésének feltételéül kitűzött célkitűzésekre vonatkozó rendelkezéseitől a Felügyelő Bizottság a Javadalmazási Bizottság előterjesztése alapján **kivételes esetben eltérhet**, amennyiben eltérés a társaság hosszútávú érdekeinek és fenntartható működésének céljából, vagy életképességének biztosításához szükséges. Ilyen kivételes esetnek különösen az a helyzet minősül, amikor a Bank a jelen Javadalmazási Politika szerint Igazgatónak minősülő pozícióban csak a jelen Javadalmazási Politikától való eltérés árán tudja a megfelelő képzettséggel és végzettséggel rendelkező, szakmailag alkalmas jelöltet megszerezni vagy megtartani és az ilyen Igazgató megtartásának vagy megszerzésének sikertelensége a Bank pénzügyi eredményeire jelentősen kedvezőtlen hatást gyakorolna. A Javadalmazási Politikától történő eltéréshez a Javadalmazási Bizottság egyhangú és a Felügyelő Bizottság legalább kétharmados többségű döntése szükséges, valamint az eltérésről és annak indokairól a soron következő Közgyűlés számára be szükséges számolni.

A Javadalmazási Politikát módosítani kell, amennyiben a módosítást jogszabály kötelezővé teszi.



A Javadalmazási Politika kialakításában résztvevő személyek ***összeférhetetlenségének*** biztosítása érdekében az alábbi garanciális szabályok érvényesítésére kerül sor:

- A Bank Javadalmazási Bizottságának nem lehetnek tagjai a Bank Igazgatóságának azon tagjai, akik a Bankban, illetve valamely Bankcsoporti Leányvállalatban szervezeti egység vezetését látják el.
- A Bank Javadalmazási Bizottságának nem lehetnek tagjai a Bank Felügyelő Bizottságának tagjai.
- A Bank Javadalmazási Bizottságának tagja köteles a Javadalmazási Bizottság elnökének és a Bank Felügyelő Bizottságának egyidejűleg jelezni, ha vele szemben összeférhetetlenségi ok merülne fel. A Bank Javadalmazási Bizottságának tagja az összeférhetetlenségi ok keletkezésétől kezdődően a Javadalmazási Bizottság hatáskörébe tartozó ügyben nem járhat el, a Javadalmazási Bizottság nevében tett jognyilatkozata hatálytalan.
- A Javadalmazási Politikát előterjesztő Javadalmazási Bizottság, valamint az azt megtárgyaló Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság kizárólag az igazgatósági független (külső) tagjaiból áll, továbbá a Javadalmazási Politikát jóváhagyó Felügyelő Bizottságban többségben vannak a független tagok. E független igazgatósági és felügyelő bizottsági tagok a Javadalmazási Politika alapján változó javadalmazásra nem jogosultak, így az ösztönzési rendszer kialakítása során nem rendelkeznek személyes érdekeltséggel.