

Javadalmazási politika 2022

Hatálybalépés dátuma:	2022.06.14	Száma:	HR-JAV-36/01
Felelős terület vezetője:	Bóna Katalin HR Igazgatóság	Típusa:	szabályzat
Jóváhagyó:	Javadalmazási bizottság / Felügyelő bizottság	Érvényessége:	2029.12.31.
		Felülvizsgálata:	12 hónap
		MNB számára jelentendő:	igen

Folyamatgazda: Bóna Katalin, a Kompenzáció, juttatások és HR tervezés főosztály vezetője

Kapcsolódó jogszabályok és MNB ajánlások:

- ➔ 2007. évi CXXXVIII törvény a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól
- ➔ 2013. évi CCXXXVII törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról
- ➔ 2014. évi XVI. törvény a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról (Kbftv.)
- ➔ 575/2013/EU Az Európai Parlament és a Tanács rendelete (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (EGT-vonatkozású szöveg) (CRR) (450.)
- ➔ 604/2014/EU A Bizottság felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 4.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről (EGT-vonatkozású szöveg)
- ➔ 527/2014/EU A Bizottság felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 12.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az intézmény folyamatos működés melletti hitelminősítési besorolását megfelelően tükröző, a javadalmazás változó összetevőjébe beszámítható eszközosztályokat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről (EGT-vonatkozású szöveg)
- ➔ 231/2013/EU A Bizottság felhatalmazáson alapuló rendelete (2012. december 19.) a 2011/61/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a mentességek, az általános működési feltételek, a letétkezelők, a tőkeáttétel, az átláthatóság és a felügyelet tekintetében történő kiegészítéséről (EGT-vonatkozású szöveg)
- ➔ (EU) 2017/565 A Bizottság felhatalmazáson alapuló rendelete (2016. április 25.) a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről
- ➔ 2020. évi CX. törvény A pénzügyi közvetítőrendszer egyes elemeit érintő törvények jogharmonizációs célú módosításáról
- ➔ 8/2021. (VI.23.) A Magyar Nemzeti Bank 8/2021. (VI.23.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról

KBC szabályok / KBC Csoport standardok: KBC Javadalmazási politika

Kapcsolódó belső szabályok:

- ➔ COMP-ELV-02 Összeférhetetlenségi szabályzat
- ➔ COMP-ELV-04 MiFID szerinti érdek-ütközés a befektetési és kiegészítő szolgáltatások területén
- ➔ HR-BER-01 Alapbér szabályzat
- ➔ HR-JUT-05 Jutalmazási szabályzat
- ➔ HR-JUT-02 Extra jutalom szabályzat
- ➔ HR-TER-04 Teljesítményértékelési szabályzat
- ➔ LAVA-BEF-05 MiFID szabályok
- ➔ LAVA-ERT-01 Közvetítői tevékenység
- ➔ HR-JAV-37 Policy on the P&A Variable Remuneration of ExCo Members and Top50 Managers
- ➔ HR-JAV-35 Policy on the Remuneration of Hungary Markets Staff

Jelen szabály hatályon kívül helyezi: -

Kapcsolódó fogalmak: fix javadalmazás / változó javadalmazás

Rövidítések: K.I.S.

Alanyi hatálya kiterjed:

- ➔ A Bank valamennyi munkavállalójára
- ➔ A K&H Márkacsoport alábbi tagjaira, az Igazgatóság 2011. május 26-án (out of session decision-making) elfogadott döntése értelmében az alábbi leánycégekre:
 - ➔ K&H Csoportszolgáltató Kft.
 - ➔ K&H Faktor Zrt.
 - ➔ K&H Jelzálogbank Zrt.

A továbbiakban: „K&H Csoport”

Tárgyi hatálya kiterjed: a KBC-vel összhangban a szabályzat a javadalmazás alapelveit tárgyalja, az alap javadalmazási irányelveket minden munkavállalóra nézve, javadalmazási irányelveket a kulcs-fontosságú munkavállalók vonatkozásában, a javadalmazás szabályozási környezetét. A K&H Javadalmazási politika alapja a KBC – mint anyabank – javadalmazási politikája, amely elérhető a KBC Csoport weboldalán (<https://www.kbc.com/en/corporate-governance/leadership/board-of-directors--information.html>).

A szabály készítésének célja: a KBC-vel összhangban szabályozni és átfogó keretet adni a szervezet általános javadalmazási irányelveire; definiálni és szabályozni a döntéshozói kompetenciákat, felelősségi köröket, és az érintett munkavállalói kört.

A szabály módosításának oka: KBC Javadalmazási Politikában történt változások, illetve MNB ajánlás átvezetése.

Szabály típusa: Belső működést érintő / HR / Javadalmazás

Gyorsítású szabályverziók hatályba lépésének dátuma:

Dátum	Színkód	Módosított dokumentum	Módosítás oka
év. hó. nap.	SZÍN 1		
év. hó. nap.	SZÍN 2		
év. hó. nap.	SZÍN 3		

Tartalom

1.	BEVEZETÉS	2
2.	GLOSSZÁRIUM	3
3.	VALAMENNYI MUNKAVÁLLALÓRA VONATKOZÓ ALAPVETŐ JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEK	4
3.1	ALANYI HATÁLYA	4
3.2	NEM-SPECIFIKUS JAVADALMAZÁS	4
3.3	TELJESÍTMÉNY VISSZAMÉRÉSE	4
3.4	A JAVADALMAZÁSI RENDSZER ÁLTALÁNOS FELÉPÍTÉSE	5
3.5	FIX JAVADALMAZÁS	5
3.6	VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS	5
3.6.1.	Eredményhez kötött és diszkrecionális jelleg	5
3.6.2.	Helyes kockázati magatartás	5
3.6.3.	Felső és alsó határok	5
3.7	MEGTARTÁS ÉS ÖSZTÖNZÖK KIFIZETÉSE	5
3.7.1.	Irányelvek	6
3.7.2.	Jogosultsági elvek	6
3.8	ÉRTÉKESÍTÉSI CÉLOKHOZ KÖTÖTT JAVADALMAZÁS	6
3.9	MUNKAVÁLLALÓI BIZTOSÍTÁSOK	6
3.10	VÉGKIELÉGÍTÉS	6
3.11	ELLENŐRZÉSI FUNKCIÓK	6
4.	KULCSFONTOSAGÚ POZÍCIÓT BETÖLTŐ ALKALMAZOTTAKRA VONATKOZÓ SPECIFIKUS JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEK	6
4.1	ALANYI HATÁLYA	7
4.2	A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS (NEM KÉSZPÉNZ) JELLEGŰ ESZKÖZEI	8
4.3	A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS HALASZTOTT KIFIZETÉSE ÉS MEGTARTÁSA	9
4.4	MUNKASZERZŐDÉS MEGSZŰNÉSE ÉS HATÁSA A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSRA VONATKOZÓAN	10
4.5.1.	Előzetes kockázati kiigazítás	10
4.5.2.	Utólagos kockázati kiigazítás – visszatartás és visszafizettetés	11
5.	A JAVADALMAZÁSI GYAKORLAT	12
	A K&H Csoport szintjén	13
6.	KÖZZÉTÉTEL ÉS DOKUMENTÁCIÓ	15
7.	A JAVADALMAZÁS ÖSSZETEVŐI	16

1. BEVEZETÉS

Jelen szabályzat célja megfelelő javadalmazási gyakorlatnak keretet adni a K&H Csoporton belül, a vállalati fenntarthatósági stratégiával, az európai és a nemzeti törvények figyelembevételével. Ennek a keretrendszernek a céljai a következetesség biztosítása, a felelősségteljes és hatékony kockázat-

menedzsment támogatása, a túlzott kockázatvállalást támogató ösztönzők megelőzése és hogy összhangban legyen a K&H Csoport hosszú távú érdekeivel. A szabályzat definiálja az általános – minden munkavállalóra érvényes – javadalmazási irányelveket, valamint a K&H csoporton belüli kulcsfontosságú pozíciót betöltő alkalmazottakra vonatkozó specifikus irányelveket. A szabályzat ezen felül meghatározza a javadalmazási folyamatot érintő környezetet, felelősöket, szerepeket, és döntéshozatali kompetenciákat.

- ➔ A K&H Csoport valamennyi javadalmazási rendszere és minden egyéni javadalmazási szerződése teljes mértékben összhangban áll a K&H Csoport Javadalmazási Politikájával, ideértve a fő javadalmazási irányelveknek való megfelelést is. A meghatározott alapelvek a K&H Csoport egészére vonatkoznak, de kiemelt figyelmet fordítanak a Kockázatvállalókra.
- ➔ A Javadalmazási Politika a javadalmazási alapelvek betartása mellett – kizárólag a vonatkozó jogszabályok alapján - külön részletszabályokat határozhat meg az egyes, speciálisan szabályozott K&H csoporttagok és azzal egy megítélés alá eső KBC csoport-tagok számára.
- ➔ A javadalmazási rendszereket – amennyiben a Javadalmazási Politika keretei között ez lehetséges – a különböző földrajzi és szakmai munkaerőpiacokon belül összhangba kell hozni a helyi javadalmazási gyakorlattal és jogszabályi környezettel.
- ➔ A javadalmazási rendszerek általában összhangban vannak a tulajdonosok érdekeivel, valamint a társadalmi felelősségvállalási politikájával is.
- ➔ A Munkáltató által eljáró személyek a Munkáltató Static Personal Data Register (SPDR) adatbázisa és a Munkáltató által kiadott Munkavállalói adatkezelési tájékoztató mindenkor érvényes szabályai alapján kezelik a munkavállalók munkaviszonnnyal összefüggő személyes adatait. A Munkáltató a vonatkozó szabályokat a munkavállalók számára hozzáférhető helyen köteles mindenkor tárolni és azok változásáról tájékoztatást adni.
- ➔ A javadalmazási gyakorlatnak mindenkor meg kell felelnie a K&H Csoport Compliance szabályzatainak (Összeférhetetlenségi szabályzat, MiFID szerinti érdek-ütközés a befektetési és kiegészítő szolgáltatások területén, KBC Group Compliance Rule nr. 10 MiFID requirements), valamint az adózásra és társadalombiztosításra vonatkozó törvényeknek és jogszabályoknak. Amennyiben lehetőség van adó-hatékony kifizetésre, a változó javadalmazás e szerint is kifizethető (pl. kereskedhető opciók), feltéve, ha az ilyen kifizetés összhangban áll a vonatkozó adózási jogszabályokkal.

2.GLOSSZÁRIUM

Kifejezés	Definíció
Alapbér	Havi fix összegű fizetés.
Jutalom keret	Egy adott üzleti entitáson belül az eredményhez kötött változó javadalmazás teljes összege, amelyből az egyéni változó javadalmazás kifizetésre kerül.
Üzleti entitás	Egy felsővezető / igazgató által vezetett divízió (lásd fent), vagy egy jogilag független KBC vállalat.
Kalibrációs testületek	Irányító testületek speciálisan a javadalmazáshoz kapcsolódó kalibráció érdekében.
Felső határérték	A kompenzációs rendszer egy adott komponensének abszolút vagy relatív maximális mértéke (pl. az éves összjövedelem abszolút maximuma).
Ellenőrzési funkciók	Belső Ellenőrzés, Kockázatok, Pénzügy, Compliance és HR funkciók.
Halasztott (javadalmazás)	A teljes javadalmazás azon része, amely allokálásra került, de még nem vált érvényessé.
Entitás	A K&H Csoport egy entitása, beleértve a leányvállalatokat.
„Mentesített K.I.S.”	Azon K.I.S.-ek, akiknek a változó javadalmazása nem haladja meg a bruttó 50 000 EUR-t vagy 17 500 000 HUF-ot, amelyek a kisebb, és teljes javadalmazásuk kevesebb, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk, illetve azok, akik nem töltenek be meghatározott pozíciókat, munkaköröket a változó javadalmazásuk összegétől függetlenül jelen szabályzat 4.1. pontja alapján.
Azonosítási folyamat	Csoport szinten a Kockázatvállalók azonosításának KBC Csoport szintű konszolidált szintű folyamata, amelyért a Corporate HR felelős. A helyi szintű azonosítást a K&H HR végzi.
Egyéni teljesítményhez kötött kompenzáció	Az adott entitásnál használt teljesítményértékelési rendszer szerint, nem pénzügyi jellegű kritériumok alapján meghatározott változó javadalmazás.
Kulcsfontosságú munkavállalók (K.I.S.)	Azok a Kulcsfontosságú munkavállalók, akik materiális hatást gyakorolhatnak a vállalat kockázatkezelési profiljára. Az MNB által használt terminológia szerinti azonosított munkavállalónak felel meg.
„Materiális K.I.S.”	Azon K.I.S.-ek, akiknek a változó javadalmazása meghaladja a bruttó 50 000 EUR-t vagy 17 500 000 HUF-ot, amelyek a kisebb vagy teljes javadalmazásuk több, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk,

	valamint azok, akik meghatározott pozíciókat, munkaköröket töltenek be a változó javadalmazásuk összegétől függetlenül.
Fantom részvény program	A fantom részvény program egy olyan program, amely hasonló a vállalatok saját részvény-programjához; a dolgozók részére az alapul szolgáló részvények teljes értékével megegyező értékben biztosít egységeket és a juttatás kifizetése részvények helyett készpénz formájában történik.
RAP	Kockázatokkal korrigált nyereség. Mennyiségi kockázati kiigazítás mutatója, amely hatással van a változó javadalmazás szintjére a jutalomkeret és egyéni jutalmak kockázati kiigazítása által.
Javadalmazási keretek meghatározása	Az a folyamat, melynek révén a javadalmazási politikáról, annak kereteiről és egyéni variációiról szóló döntéseket meghozzák.
Visszatartási időszak	1 éves időszak a változó javadalmazás megszolgáltatását követően. Ezt követően a változó javadalmazás instrumentumai kifizethetővé válnak.
Kockázatvállalók	Azon pénzügyi piacok területén dolgozó front-office kollégák, akik piaci kockázatot kezelnek, és akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a társaság kockázati profiljára.
Szabályozói irányelvek a K.I.S-re vonatkozóan	A EU felhatalmazáson alapuló 604/2014-es számú bizottsági rendeletében meghatározott azon mennyiségi és megfelelő minőségi kritériumai, amely alapján a vállalat kockázatkezelési profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók azonosításra kerülnek.
KBC Szenior Menedzsment	A KBC csoport vezetőségének „Top 300” tagjai „Hay szintjüknek” megfelelően és a KBC Csoport Vezetői Bizottságának hivatalos felhatalmazása alapján, amelynek 2 szintje létezik: <ul style="list-style-type: none"> - Általános menedzsment funkciók (19 és 23-as Hay szint között) - Szenior Ügyvezető Igazgató funkciók (24 és 25-ös Hay szint)
Küszöbérték	Egy adott paraméter / célkitűzés vonatkozásában a változó javadalmazás odaítéléshez szükséges minimálisan elérendő szint.
Teljes éves javadalmazás	Éves szinten odaítélt (még nem érvényessé vált) pénzügyi javadalmazási teljes összege = éves jövedelem teljes összege.
Érvényesítés	Ami által a munkavállaló a megítélt változó javadalmazás jogos birtokosává válik, függetlenül a kifizetés eszköztől

3. VALAMENNYI MUNKAVÁLLALÓRA VONATKOZÓ ALAPVETŐ JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEK

3.1 ALANYI HATÁLYA

Valamennyi munkavállalóra vonatkozó általános Javadalmazási Irányelvek olyan átfogó keretrendszer alkotnak, amelybe a K&H Csoporton belül minden munkavállalói kategória és minden üzleti egység javadalmazási rendszere bele kell, hogy illeszkedjen.

A „megfelelés vagy indoklás” elve értelmében a javadalmazási irányelvek hatályán kívül eső mindennemű kivételt:

- ➔ egyedi alapon kell vizsgálni;
- ➔ előzetes véleményezésre be kell nyújtani a KBC Csoport HR-e felé; valamint
- ➔ jóvá kell hagyatni a KBC Csoport Felügyelő Bizottságával (a Javadalmazási Bizottság és a KBC Csoport Vezetői Bizottsága előzetes véleménye alapján).

3.2 NEM-SPECIFIKUS JAVADALMAZÁS

Jelen Javadalmazási politika előírja a javadalmazási rendszerek (beleértve a javadalmazás megítélését és kifizetési feltételeit) nemi semlegességét, és egyenlő fizetést garantál egyenlő, vagy értékben megegyező munkáért minden munkatársnak nemtől függetlenül

3.3 TELJESÍTMÉNY VISSZAMÉRÉSE

A munkavállalók teljesítményének visszamérése a teljesítményértékelési folyamat keretein belül **történik**. Ez a folyamat meghatározott alapelveken alapul, kezdve az elkövetkező teljesítmény időszakra vonatkozó céladással és folytatva azt folyamatos visszajelzéssel az év folyamán. A teljesítményév végén minden munkavállaló részére biztosítani kell a lehetőséget önértékelésre és visszajelzés kérésére harmadik fél részéről. Az egyes munkavállalók céljaik elérése és teljesítményük alapján kerülnek értékelésre egyéni és üzleti egység szintjén egy kalibrációs folyamaton keresztül. A kalibráció során a többi munkavállaló teljesítményével kerülnek összehasonlításra a munkavállalók. A teljesítményértékelés eredményének hatása van a munkavállaló változó javadalmazására.

3.4 A JAVADALMAZÁSI RENDSZER ÁLTALÁNOS FELÉPÍTÉSE

A javadalmazási rendszerek különböző összetevőket tartalmazhatnak, amelyek fix vagy változó kategóriába kerülnek besorolásra. A K&H Csoporton belül alkalmazott különböző javadalmazási összetevőket a 7. pont tartalmazza.

A kompenzációs rendszerek minden esetben figyelembe veszik a kompetenciákat, az egyes munkakörök értékelését, a készségeket és a teljesítményt, a Csoport jövedelmezőségét, a kockázatokat és a tőke költségét, valamint összhangban vannak a tulajdonosok hosszú távú érdekeivel.

A fix és változó javadalmazás arányának maximum előírása a következő:

Éves fix javadalmazás	Maximum változó javadalmazás
50 000 EUR alatt	fix javadalmazás 100%-a
50 000 EUR és 100 000 EUR között	50 000 EUR
100 000 EUR felett	fix javadalmazás 50%-a

A közvetítói tevékenységet ellátó, nem belső munkavállaló kollégák javadalmazási keretrendszerét a LAVA-ÉRT-01 belső szabályzat szabályozza.

3.5 FIX JAVADALMAZÁS

A fix jövedelem a munkavállaló szakmai tapasztalatát, szervezeti felelősségét tükrözi, ugyanakkor befolyásolhatja a szakértelem és jártasság szintje, a munkatapasztalat, a munkavállaló hosszú távú teljesítménye, a releváns üzleti tevékenység és a földrajzi elhelyezkedéshez párosuló javadalmazási szint.

3.6 VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS

3.6.1. Eredményhez kötött és diszkrecionális jelleg

A változó javadalmazás a KBC és K&H csoport eredményei, a kapcsolódó üzleti egység eredményei és az egyéni magatartás és eredmények alapján kerül meghatározásra.

Az egyéni teljesítményértékelés kritériumai a szervezet belső útmutatói alapján, és a társasági értékekre vonatkozó KBC szabványokkal összhangban kerülnek meghatározásra. Az egyéni teljesítmények mérése esetén nem pénzügyi jellegű/minőségi tényezőket is figyelembe kell venni. Ilyenek pl. a személyes fejlődés, az intézmény rendszer- és ellenőrzés követelményeinek betartása, helyes kockázati magatartás, az intézmény fontos szakpolitikai iránti elkötelezettség, valamint a csapat teljesítményéhez való hozzájárulás. Adott esetben a nem pénzügyi jellegű kritériumok gyenge szintű teljesítése felülírhatja a nyereség realizálásban elért jó teljesítményt, vagyis a nem etikus vagy nem szabálykövető magatartást nem ellensúlyozza a jó pénzügyi teljesítmény.

Változó javadalmazás diszkrecionális alapon kerülhet meghatározásra.

3.6.2. Helyes kockázati magatartás

A változó javadalmazás nem ösztönözhet a K&H Csoport különböző tagjainak, valamint a hatály alá tartozó további szervezeti egységeknek kockázati profiljukat meghaladó túlzott kockázatvállalásra. Továbbá, ahol ez releváns, a változó javadalmazást a kockázatok és a likviditás fenntartásához szükséges források figyelembe vételével korigált eredmény, nem pedig a bruttó bevételek alapján kell meghatározni.

3.6.3. Felső és alsó határok

Az előírás a következő:

- ➡ Az egyéni alapon odaítélhető teljes éves változó javadalmazás vonatkozásában abszolút felső értéket kell meghatározni. Ez az abszolút felső érték adott pénzügyi éven belül bruttó 750 000 EUR-val megegyező forint összeg.
- ➡ A változó javadalmazás minimum alsó határértéke kizárólag a K&H Csoporthoz újonnan belépő munkavállalók esetében az alkalmazás első évében kerülhet előírásra.

3.7 MEGTARTÁS ÉS ÖSZTÖNZŐK KIFIZETÉSE

A megtartó/ösztönző bónusz a változó javadalmazás olyan formája, amely csak kivételes esetekben alkalmazható. Ilyen kivételes eset lehet pl. ha az adott üzleti entitás nagymértékű átalakítása (értékesítés, leépítés vagy jelentős átszervezés) során kockázati és/vagy érték megőrzési okokból indokolt a kulcsszerepet betöltő alkalmazottak megtartása. Valamennyi megtartó/ösztönző bónuszra vonatkozó előterjesztésnek tartalmaznia kell legalább az alábbi halasztásra és kockázati tényezők figyelembevételére vonatkozó kitételeket:

3.7.1. Irányelvek

Megtartó / ösztönző bónuszról szóló megállapodásokat szükséges megfelelően dokumentálni és a döntést a KBC Csoport Felügyelő Bizottsága hozza meg. A fizetendő összegről és kifizetés időzítéséről az értékesítendő entitás Felügyelő Bizottsága hoz végső döntést.

3.7.2. Jogosultsági elvek

- ➔ A munkavállaló nem mondott fel és nem kezdeményezett felmondást az esedékes kifizetések napjáig az értékesítés alatt álló entitás felé,
- ➔ a munkavállaló mindvégig professzionális módon és az etikai kódexnek megfelelően folytatta a felelősségi körébe tartozó feladatok végrehajtását (azokat is, amelyek a tranzakcióhoz kapcsolódnak),
- ➔ az értékesítés alatt álló munkáltató nem szüntette meg okkal a munkavállaló munkaviszonyát az esedékes kifizetések napjáig,
- ➔ nem voltak olyan törvényi vagy szabályozói változások, amelyek megakadályoznák, hogy az értékesítés alatt álló entitás a kifizetéseket teljesítse.

3.8 ÉRTÉKESÍTÉSI CÉLOKHOZ KÖTÖTT JAVADALMAZÁS

A befektetési és kiegészítő szolgáltatások nyújtásában részt vevő értékesítők javadalmazása a Bank ügyfelei érdekeinek maximális szem előtt tartásával kerül kialakításra. Az ehhez kapcsolódó kiegészítő javadalmazási szabályokat az 1. számú melléklet tartalmazza.

3.9 MUNKAVÁLLALÓI BIZTOSÍTÁSOK

A munkavállalói biztosításokra vonatkozóan a következő irányelvek az irányadóak a K&H Csoport esetében:

- ➔ Az összes munkavállaló csoportos haláleseti biztosítás részese,
- ➔ B02 és afeletti besorolás esetén rokkantsági fedezetre biztosított a munkavállaló,
- ➔ hosszú távú kiküldetés esetén a csoportszintű Nemzetközi Kiküldetési Szabályzat az irányadó,

3.10 VÉGKIELÉGÍTÉS

Végkielégítés alatt a jogilag kötelező érvényű, munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetéseken felüli kifizetéseket értjük. A végkielégítések meghatározásánál a hatályos és vonatkozó munkajogi szabályok az irányadóak.

3.11 ELLENŐRZÉSI FUNKCIÓK

Az ellenőrzési és támogatási funkciót betöltő munkavállalókra a következő általános javadalmazási standardok vonatkoznak:

- ➔ Az esetleges érdekkellentétek kiküszöbölése érdekében az ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalók változó javadalmazása limitált és nem köthető az általuk ellenőrzött üzleti területekhez.
- ➔ Ha az ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalók pénzügyi eredményhez kötött, akkor a változó javadalmazása esetében a javadalmazás ezen formájának mértékét a K&H Csoport, vagy az ellenőrzött területnél legalább egyvel magasabb szintű entitás eredményei alapján kell meghatározni.
- ➔ Ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalók javadalmazását versenyképes szinten úgy kell megállapítani, hogy az lehetővé tegye a megfelelően képzett és szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazását.

4. KULCSFONTOSAGÚ POZÍCIÓT BETÖLTŐ ALKALMAZOTTAKRA VONATKOZÓ SPECIFIKUS JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEK

Az összes munkavállalóra vonatkozó általános javadalmazási alapelveken túlmenően a K&H Csoport konkrét feltételeket alkalmaz a kockázatvállalókra (K.I.S) vonatkozóan. Ez a fejezet rögzíti a kockázatvállalók azonosítási folyamatát valamint a teljesítményhez kötött olyan változó javadalmazás megítélését, amely elősegíti a helyes kockázati magatartást és nem ösztönöz túlzott kockázatvállalásra. Ezen irányelvek és a javadalmazás alanyi hatálya a K&H csoport meghatározott csoportjára vonatkozik, aminek további részletes leírása a VB tagok és Top50 menedzserek teljesítményértékelésére és változó javadalmazására vonatkozó politikában illetve a Piaci Igazgatóság munkatársak változó javadalmazására vonatkozó politikában érhető el.

A K&H Csoport több KIS azonosítási folyamatot működtet a vizsgálat és azonosítás hatályától függően.

Az alábbi azonosítási folyamatokat alkalmazza a K&H Csoport:

- ➔ konszolidált, globális KBC csoportszintű KIS azonosítási folyamat
- ➔ konszolidált K&H Csoport szintű KIS azonosítási folyamat (amely magába foglalja a következő vállalatokat: K&H Bank, K&H Faktor, K&H Csoportszolgáltató, K&H Jelzálogbank)

- ➔ önálló K&H Bank szintű KIS azonosítási folyamat
- ➔ önálló K&H Jelzálogbank szintű KIS azonosítási folyamat

A K&H Bankcsoport, K&H Bank és K&H Jelzálogbank azon munkaköreit, amelyek materiális hatást gyakorolhatnak a vállalat kockázatkezelési profiljára, a Javadalmazási Politika 3. számú melléklete tartalmazza.

4.1 ALANYI HATÁLYA

K&H Csoport szinten

K.I.S-ként definiáljuk azokat a munkavállalókat, akik materiális hatást gyakorolhatnak a vállalat kockázatkezelési profiljára. A kulcsfontosságú munkavállalók azonosítása különböző kritériumok alapján történik. Azokat a munkavállalókat, akik az adott pénzügyi évben legalább három hónapon keresztül megfelelnek ezeknek a kritériumoknak, K.I.S-ként kezeljük.

A K&H Csoport Javadalmazási politikája megkülönbözteti a „materiális K.I.S.” és „mentesített K.I.S.” kört. Azon K.I.S.-ek, akiknek a változó javadalmazása nem haladja meg a bruttó 50 000 EUR-t - amelyhez a használandó árfolyamot a KBC Csoport Javadalmazási Bizottsága határozza meg - vagy 17 500 000 HUF, amelyik a kisebb, vagy teljes javadalmazásuk kevesebb, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk mentesített K.I.S.-nek tekintendők. A „mentesített K.I.S.” körre nem vonatkoznak a halasztási és a nem-pénzbeni kifizetési szabályok.

Azon dolgozók, akik számára bruttó 50 000 EUR-nak megfelelő HUF (az átváltási árfolyamot a KBC Csoport Javadalmazási Bizottsága határozza meg) vagy 17 500 000 HUF, amelyik a kisebb, összegű vagy magasabb változó javadalmazás kerül allokálásra, vagy teljes javadalmazásuk több, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk „materiális K.I.S”-nek tekintendők. A „materiális K.I.S”. körre vonatkoznak a halasztási és a nem-pénzbeni kifizetési szabályok.

K&H Csoport szintű kulcsfontosságú pozíciót betöltő munkavállalók (helyi KIS)					
K&H Bank Csoport	1	a K&H Bank Vezetői Bizottságának tagjai	Munkakörök, amelyek "Materiális K.I.S-nek" minősülnek a változó javadalmazás szintjétől függetlenül		
	2	a KBC Szenior Ügyvezető Igazgatónak minősülő személy			
	3	Minden munkavállaló, aki 15 minőségi kritérium valamelyikét teljesíti hatásköre vagy a K.I.S-re vonatkozó szabályozói irányelvekben rögzített munkakör, pozíció alapján.	Minőségi kritérium	A munkakörök, "Mentesített K.I.S-nek" minősülnek, ha a változó javadalmazás szintje nem éri el vagy nem haladja meg a 50 000 EUR-t vagy 17 500 000 HUF-t amelyek a kisebb, illetve teljes javadalmazásuk kevesebb, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk	
	4	Minden munkatárs, akinek a teljes éves javadalmazása meghaladja a bruttó 350 000 EUR összeget az előző pénzügyi évre vonatkozóan	Mennyiségi kritérium		
	5	Minden munkatárs, aki a teljes munkavállalói létszám felső 0,3%-ába esik (a legközelebbi egész számra felkerekítve) a legmagasabb összegű teljes javadalmazás tekintetében az előző pénzügyi évre vonatkozóan			
	6	Minden munkatárs, aki az előző pénzügyi évre vonatkozóan magasabb vagy megegyező teljes javadalmazásban részesült, mint a legkisebb teljes javadalmazásban részesülő "materiális K.I.S.", aki teljesíti a szabályozói irányelvekben megfogalmazott minőségi kritériumok valamelyikét			
	7	Kockázatvállalók Hay 16 szinten és felette	belső szabály		A munkakörök "Materiális K.I.S-nek" minősülnek, ha a változó javadalmazás eléri vagy meghaladja 50 000 EUR-t vagy 17 500 000 HUF-t amelyek a kisebb, illetve teljes javadalmazásuk több, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk
	8	KBC Szenior Menedzserek Hay 20 szinten és felette			
	9	Piaci és Bef.szolg. Termékmenedzsment vezetője			

A K&H Jelzálogbank szintjén

A K&H Csoport Javadalmazási politikája megkülönbözteti a „materiális K.I.S.” és „mentesített K.I.S.” kört. Azon K.I.S.-ek, akiknek a változó javadalmazása nem haladja meg a bruttó 50 000 EUR-t - amelyhez a használandó árfolyamot a KBC Csoport Javadalmazási Bizottsága határozza meg - vagy 17 500 000 HUF, amelyek a kisebb, vagy teljes javadalmazásuk kevesebb, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk mentesített K.I.S.-nek tekintendők. A „mentesített K.I.S.” körre nem vonatkoznak a halasztási és a nem-pénzbeni kifizetési szabályok.

Azon dolgozók, akik számára bruttó 50 000 EUR-nak megfelelő HUF (az átváltási árfolyamot a KBC Csoport Javadalmazási Bizottsága határozza meg) vagy 17 500 000 HUF, amelyek a kisebb, összegű vagy magasabb változó javadalmazás kerül allokálásra, vagy teljes javadalmazásuk több, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk „materiális K.I.S.”-nek tekintendők. A „materiális K.I.S.” körre vonatkoznak a halasztási és a nem-pénzbeni kifizetési szabályok.

K&H Jelzálogbank szintű kulcsfontosságú pozíciót betöltő munkavállalók (helyi KIS)			
K&H Jelzálogbank	1	a KBC Szenior Ügyvezető Igazgatónak minősülő személy	Munkakörök, amelyek „Materiális K.I.S.-nek” minősülnek a változó javadalmazás szintjétől függetlenül
	2	Minden munkavállaló, aki 15 minőségi kritérium valamelyikét teljesíti hatásköre vagy a K.I.S-re vonatkozó szabályozói irányelvekben rögzített munkakör, pozíció alapján.	Minőségi kritérium
	3	Minden munkatárs, akinek a teljes éves javadalmazása meghaladja a bruttó 350 000 EUR összeget az előző pénzügyi évre vonatkozóan	
	4	Minden munkatárs, aki a teljes munkavállalói létszám felső 0,3%-ába esik (a legközelebbi egész számra felkerekítve) a legmagasabb összegű teljes javadalmazás tekintetében az előző pénzügyi évre vonatkozóan	Mennyiségi kritérium
	5	Minden munkatárs, aki az előző pénzügyi évre vonatkozóan magasabb vagy megegyező teljes javadalmazásban részesült, mint a legkisebb teljes javadalmazásban részesülő „materiális K.I.S.”, aki teljesíti a szabályozói irányelvekben megfogalmazott minőségi kritériumok valamelyikét	
	6	KBC Szenior Menedzserek Hay 20 szint és felette	
			A munkakörök, „Mentesített K.I.S.-nek” minősülnek, ha a változó javadalmazás szintje nem éri el vagy nem haladja meg a 50 000 EUR-t vagy 17 500 000 HUF-t amelyek a kisebb, illetve teljes javadalmazásuk kevesebb, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk
			A munkakörök „Materiális K.I.S.-nek” minősülnek, ha a változó javadalmazás eléri vagy meghaladja 50 000 EUR-t vagy 17 500 000 HUF-t amelyek a kisebb, illetve teljes javadalmazásuk több, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk

A kulcsfontosságú pozíciót betöltő munkavállalók (K.I.S) kulcsfontosságú teljesítménymutatói (KPI) részletesen az alábbi szabályzatokban találhatóak:

- ➔ A VB tagok és a TOP50 menedzserek teljesítményértékelésére és változó javadalmazására vonatkozó politika
- ➔ A Piaci Igazgatóság munkatársak változó javadalmazására vonatkozó politika

4.2 A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS (NEM KÉSZPÉNZ) JELLEGŰ ESZKÖZEI

A változó javadalmazás 50%-a részvényekhez kötött eszközökből tevődik össze. Ilyen eszköz például a KBC Csoport részvényeihez kötött úgynevezett „fantom részvény”.

Ez az irányelv a változó javadalmazás azonnal kifizetett és halasztott részére egyaránt vonatkozik.

4.3 A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS HALASZTOTT KIFIZETÉSE ÉS MEGTARTÁSA

A kiegészítő szabályok hatálya alá tartozó munkavállalók változó javadalmazásának általában 40%-a halasztva, 4 év alatt kerül kifizetésre.

A halasztás általános ütemezése a következőképpen történik 200.000€ alatti változó javadalmazás esetén:

<i>X évi változó javadalmazás = 100 Ft</i>	<u>x+1</u>	<u>x+2</u>	<u>x+3</u>	<u>x+4</u>	<u>x+5</u>	<u>x+6</u>
Kifizetés készpénzben	30					
Azonnali „kifizetés” fantom részvények		30				
Halasztott készpénz-kifizetés		5	5	5	5	
Halasztott „kifizetés” fantom részvényekben			5	5	5	5

200.000€ feletti változó javadalmazás esetén a változó javadalmazásának 60%-a halasztva, 5 év alatt kerül kifizetésre.

<i>X évi változó javadalmazás = 100 Ft</i>	x+1	x+2	x+3	x+4	x+5	x+6	x+7
Kifizetés készpénzben	20						
Azonnali „kifizetés” fantom részvények		20					
Halasztott készpénz-kifizetés		6	6	6	6	6	
Halasztott „kifizetés” fantom részvényekben			6	6	6	6	6

A K&H Csoport KBC szintű Szenior Ügyvezető Igazgatók esetében a változó javadalmazásának 60%-a halasztva, 5 év alatt kerül kifizetésre, amennyiben a változó javadalmazás meghaladja a 200.000€, míg 200.000€ alatti változó javadalmazás esetén 50% halasztva, 5 év alatt kerül kifizetésre.

A halasztás ütemezése a következőképpen történik 200.000€ alatti változó javadalmazás esetén:

<i>X évi változó javadalmazás = 100 Ft</i>	x+1	x+2	x+3	x+4	x+5	x+6	x+7
Kifizetés készpénzben	25						
Azonnali „kifizetés” fantom részvények		25					
Halasztott készpénz-kifizetés		5	5	5	5	5	
Halasztott „kifizetés” fantom részvényekben			5	5	5	5	5

200.000€ fölötti változó javadalmazás esetén:

<i>X évi változó javadalmazás = 100 Ft</i>	x+1	x+2	x+3	x+4	x+5	x+6	x+7
Kifizetés készpénzben	20						
Azonnali „kifizetés” fantom részvények		20					
Halasztott készpénz-kifizetés		6	6	6	6	6	
Halasztott „kifizetés” fantom részvényekben			6	6	6	6	6

Amennyiben a KBC Csoport kontrollja más kézbe kerül, a fantom részvény értékének esetleges gyorsított kifizetéséről a KBC Csoport Felügyelő Bizottsága dönthet.

Azon Kockázatvállalók, akik nem minősülnek „materiális K.I.S.”-nek, egy egyéb típusú halasztásban részesülnek, melyre vonatkozóan a minimum feltételek a következők:

- ➔ a következő munkavállalók minősülnek kockázatvállalónak: azon pénzügyi piacok területén dolgozó front-office kollégák, akik piaci kockázatot kezelnek, és akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a társaság kockázati profiljára. A K&H Bank Zrt. és leányvállalatai esetében minden Piaci Igazgatóságon dolgozó kolléga kockázatvállalónak minősül kivéve a tanácsadó közgazdászt, mivel munkakörének megfelelően nem végez front-office tevékenységet;
- ➔ amennyiben a változó javadalmazás eléri vagy meghaladja a 30 000 EUR-t a változó javadalmazás halasztásra kerül;
- ➔ fenti feltételek esetében a Kockázatvállalók változó javadalmazásának legalább 60%-a halasztásra kerül
- ➔ a halasztás ideje az alapul szolgáló pénzügyi tevékenység kockázati időhorizontjától függ, de minimum 4 év;
- ➔ a változó javadalmazás halasztott része allokálásra kerül, de kifizetésére csak később kerül sor;
- ➔ az egyes javadalmazási rendszerekben meg kell határozni azokat a követelményeket, melyek értelmében lehetővé válik a változó javadalmazás halasztott részeinek utólagos, a kockázati szempontokat figyelembe vevő korrekciója (visszatartás vagy visszafizettetés). Minden javadalmazási rendszernek kötelező eleme kell, hogy legyen a változó javadalmazás visszafizettetése azokban az esetekben, ahol a későbbiek során igazolást nyer, hogy az adott összeg kifizetésére visszaélés eredményeként került sor;
- ➔ a halasztott összegeket nem lehet gyorsított eljárással érvényesíteni a munkaszerződés megszűnésekor;
- ➔ a halasztott fizetést megtartó eszközként alkalmazzunk a Pénzpiaci területen, vagyis a halasztott összegeket nem lehet érvényesíteni abban az esetben, ha a munkavállaló saját kezdeményezésére távozik.

Amennyiben a változó javadalmazás összege eléri vagy meghaladja a bruttó 30 000 EUR-t a halasztás ütemezése a következőképpen történhet (példa):

X évi változó javadalmazás = 100 Ft

	$\frac{x+1}{40}$	$\frac{x+2}{15}$	$\frac{x+3}{15}$	$\frac{x+4}{15}$	$\frac{x+5}{15}$
Kézpénz kifizetés	40	15	15	15	15

4.4 MUNKASZERZŐDÉS MEGSZŰNÉSE ÉS HATÁSA A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSRA VONATKOZÓAN

Amennyiben egy kulcsfontosságú munkavállaló munkaszerződése megszűnik, akkor függetlenül a megszűnés okaitól, valamint a változó javadalmazás típusától, az irányelvek a következők:

- ➔ a korábbi években megszolgált, de még nem megítélt vagy kifizetett változó javadalmazás a munkaviszony megszűnését követően is kifizethető, kivéve súlyos mulasztásból, kötelezettség szegésből történő elbocsátás esetén;
- ➔ a belső szabályzatok az irányadóak arra vonatkozóan, hogy a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó teljesítményévben kerül-e változó javadalmazás megítélésre vagy sem;
- ➔ a KBC Csoport entitásain belüli pozícióváltás ebből a szempontból nem minősül a munkaviszony megszűnésének, így az új kifizetésekre vonatkozóan nincs hatása.

A halasztott összegeket nem lehet gyorsított eljárással érvényesíteni a munkaszerződés megszűnésekor, ami a munkaviszony megszűnésének időpontját jelenti, kivéve elhalálozás esetén vagy kivételes esetekben nyugdíjazáskor.

Nyugdíjba vonulás esetén a gyorsított eljárás lehetséges kivételes esetekben a KBC Csoport Vezetői Bizottságának jóváhagyásával, részletes kockázatelemzést követően.

- ➔ A kockázatelemzés során nem csupán a munkavállaló tényleges munkateljesítményét kell figyelembe venni, hanem azt is szükséges megvizsgálni, hogy a munkavállaló távozását követő 6 hónapban, vagy annál több idő elteltével felmerülhet-e a munkavállaló korábbi tevékenységéhez kapcsolható valamely jövőbeni kockázat, vagy veszély, ami a jövőre nézve kockázatok felmerülésének lehetőségét jelentheti.
- ➔ Ennek következtében gyorsított eljárással történő kifizetés leghamarabb a munkaviszony megszűnését követő 6 hónap után van lehetőség. Amennyiben bármilyen változás bekövetkezik a KBC Csoport gyakorlatában, a KBC Csoport Felügyelő Bizottsága hoz döntést a kifizetés gyorsított eljárásáról.

4.5 KOCKÁZATOK FIGYELEMBEVÉTELÉVEL KORRIGÁLT JAVADALMAZÁS

4.5.1. Előzetes kockázati kiigazítás

Az előzetes kockázati értékelés minőségi és mennyiségi mutatókon keresztül valósul meg a teljesítmény értékelési rendszer keretében.

A mennyiségi mutatók értékelésére szolgál a kockázati kapu. A kockázati kapu - ami különböző belső és jogi megkötések alapján kerül meghatározásra - determinálja az aktuális évben az előző évre vonatkozó, továbbá a halasztott változó javadalmazás kifizethetőségét. Ha a kockázati kapu nem kerül átlépésre, akkor az előző évre vonatkozó változó javadalmazás és a halasztott összegek sem kerülnek abban az évben kifizetésre és elvesznek.

A kockázati kapu tartalmaz KBC és K&H Csoport szintű mutatókat egyaránt. A kockázati újraértékelés akkor tekinthető elfogadottnak, ha a definiált mutatók legalább egy meghatározott minimum értéken teljesülnek.

Ha a kockázati kapu átlépésre kerül, változó javadalmazás kifizethető, de további kockázatokhoz igazított tételek is figyelembe vételre kerülnek, amelyek hatással vannak a változó javadalmazás összegére:

- ➔ Kockázatokat figyelembe vevő mennyiségi mutatók, mint például a kockázatokkal súlyozott nyereség, és további bevezetésre kerülő tételek (RAP (kockázatokkal korrigált nyereség), RAROC (kockázatarányos tökemegtérülés), PAT (adózás utáni nyereség), Direkt bevétel), amelyek közvetlen hatással vannak a változó javadalmazás összegére, mivel általuk változik a jutalom keret összege és az egyéni jutalmak is.
- ➔ Az egyéni szintű teljesítményértékelési folyamat is tartalmaz kockázatokkal kapcsolatos célkitűzéseket, amelyek lehetnek mind mennyiségi, mind minőségi mutatók és megakadályozzák a túlzott kockázatvállalást.

A kockázati újraértékelés az alábbi folyamat szerint történik:

KBC csoport szinten: a KBC Kockázatkezelés által jóváhagyott KPI-ok alapján a KBC HR értesíti a KBC Felügyelő Bizottságát, a KBC Javadalmazási Bizottságát a KBC csoport szintű kockázati felülvizsgálat sikerességéről, majd ezt követően értesítést küld a K&H HR számára.

K&H csoport szinten: a K&H Kockázatkezelés, ill. Controlling által jóváhagyott KPI-ok alapján a K&H HR értesíti a K&H Javadalmazási Bizottságát (melynek állandó vendége a K&H Felügyelő Bizottságának egy tagja) és a KBC AM Vezetői Bizottságát a KBC illetve K&H Csoport szintű kockázati felülvizsgálat sikerességéről.

A K&H Csoport szintű kockázati kapu az alábbi mutatókat tartalmazza:

Mutató	Tűrészhatár
K&H csoportszintű elsődleges alapvető tőke mutató	11,42% (magyar felügyelet/MNB által meghatározott)
K&H Bank konszolidált NSFR mutató	100%
LCR K&H Bank konszolidált	100%
K&H csoportszintű ICM mutató	100%

Mutatószámok definíciója:

- ➔ K&H csoportszintű elsődleges alapvető tőke mutató: a bank elsődleges alapvető tőkéje és a kockázattal súlyozott eszközállomány hányadosa (szabályozói/szolvencia mutató)
- ➔ K&H Bank konszolidált NSFR mutató (nettó stabil finanszírozási mutató): elsődleges célja, hogy a bank finanszírozási szerkezetében korlátozza a kevésbé stabil források arányát; a rendelkezésre álló stabil források és az elvárt stabil források hányadosaként kerül meghatározásra (szabályozói/likviditási)
- ➔ LCR (likviditásfedezeti mutató): az LCR mutató a bank jó minőségű likvid eszközei és a nettó cash-flow hányadosaként kerül meghatározásra, 30 napos stressz periódusra vonatkoztatva (szabályozói/likviditási)
- ➔ ICM mutató: (elsődleges alapvető tőke/ICM (belső tökemegfelelési modell) (szabályozói/szolvencia)

Amennyiben csak a K&H csoportszintű kockázati újraértékelés sikertelen, csak a kulcsfontosságú pozíciót betöltő munkavállalók és kockázatvállalók számára nem történhet eredményfüggő javadalmazás kifizetése. Amennyiben a KBC csoportszintű kockázati újraértékelés sikertelen, a kulcsfontosságú pozíciót betöltő munkavállalók mellett a KBC Senior Manager beosztású munkavállalók számára sem történhet eredményfüggő javadalmazás kifizetése.

Abban az esetben, ha a KBC Csoport vagy annak tagvállalata, ahol a KBC Szenior Menedzser dolgozik, súlyos veszteséget szenved el a nettó eredmény/RAP tekintetében vagy a KBC Csoport nettó eredménye /RAP értéke negatív, úgy előzetes kockázati kiigazítást alkalmazhatnak a KBC Szenior Menedzserek változó javadalmazását meghatározó jutalom összegek számításakor.

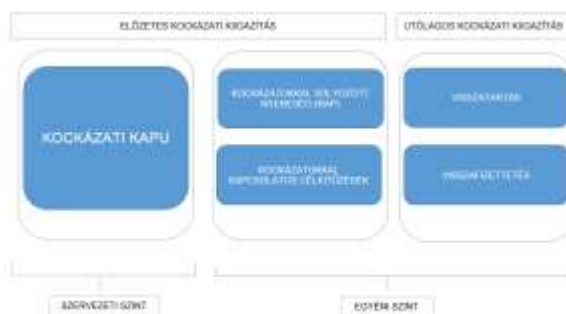
A változó javadalmazással kapcsolatos alkalmazandó törvények és keretszabályzatok értelmében a munkavállalók nem alkalmazhatnak egyéni fedezeti stratégiákat vagy biztosítást a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásainak gyengítésére.

4.5.2. Utólagos kockázati kiigazítás – visszatartás és visszafizettetés

- A) Minden teljesítményalapú változó bérre vonatkozik az utólagos kockázati kiigazítás, mely „visszatartás” (halasztott, de még nem érvényesített összegek csökkentése), és/vagy „visszafizettetés” (már jóváhagyott, legfeljebb 5 éve kifizetett összegek visszavétele) útján valósulhat meg. Ennek nagyságát a

KBC Csoport Felügyelő Bizottsága határozhatja meg az alább említett esetekben és a jogszabályok által megengedett mértékben.

- B) Visszatartásra a következő esetekben kerül sor:
- 1) Az adott munkavállaló változó bérére vonatkozóan, amennyiben bizonyítható helytelen magatartás vagy jelentős hiba (pl. az etikai kódex vagy egyéb, különösen a kockázatvállalást érintő belső szabály be nem tartása, félrevezető tájékoztatás adása, illetve annak felhasználása); csalás, vagy részvétel olyan speciális ügyletben azzal a céllal vagy azzal a következménnyel, ami ösztönözi költségvetési csalást egy harmadik fél által;
 - 2) A K&H vagy KBC csoport munkavállalóinak változó bérére vonatkozóan, amennyiben a K&H vagy KBC Csoport és/vagy annak érintett tagvállalata súlyos veszteséget szenved pénzügyi eredményei vonatkozásában, egy munkavállalójának helytelen magatartása vagy az 1-es pontban említett jelentős hibája miatt .A súlyos veszteség definíciója: nettó eredményben vagy a kockázatokkal súlyozott nyereségben legalább 25% visszaesés következik be a kifizetés és birtokba szállás éve között;
 - 3) A K&H vagy KBC csoport munkavállalóinak változó bérére vonatkozóan amennyiben a K&H vagy KBC Csoport és/vagy annak érintett tagvállalata súlyos veszteséget szenved pénzügyi eredményei vonatkozásában. Ebben az esetben a súlyos veszteség definíciója: nettó eredményben vagy a kockázatokkal súlyozott nyereségben legalább 50% visszaesés következik a kifizetés és birtokba szállás éve között;
 - 4) A K&H vagy KBC csoport munkavállalóinak változó bérére vonatkozóan, ha akár a KBC Csoport és/vagy annak érintett tagvállalata nettó eredménye akár a kockázatokkal súlyozott nyeresége negatív a birtokba szállás évében;
 - 5) A K&H vagy KBC csoport munkavállalóinak változó bérére vonatkozóan, ha akár a KBC Csoport és/vagy annak érintett tagvállalata, ahol az érintett munkavállaló dolgozik, jelentős kockázatkezelési hibát követ el (pl. aminek eredménye a tőkekövetelmény jelentős emelkedése);
 - 6) Az adott munkavállaló változó bérére vonatkozóan, bármilyen szabályozási bírság esetén, ahol az adott munkatárs közreműködése eredményezte a bírságot
- C) A visszatartás a halasztott, de még nem érvényesített összegekre alkalmazandó a birtokba szállás évében. A KBC Csoport Javadalmazási Bizottsága a visszatartás mértékére (százalékára) vonatkozóan is javaslatot tesz. A visszatartás százalékának megállapításakor az alábbiakat kell figyelembe vennie:
- A KBC Csoport és/vagy annak érintett tagvállalata pénzügyi érintettségének mértéke
 - Az eset komolysága és a munkatárs szerepe a történetekben
 - Minden körülmény, ami releváns a B rész 1-6 pontjaiban említett esetekkel kapcsolatban
- A végső döntés a visszatartás alkalmazásáról illetve annak mértékéről a KBC Csoport Felügyelő Bizottságáé.
- D) Továbbá a visszafizettetés a teljes kifizetett teljesítmény alapú változóbérré alkalmazható a B rész 1-6 pontjában említett esetekben. A KBC csoport Javadalmazási Bizottsága ad javaslatot a visszafizettetés mértékére (százalékára) figyelembe véve az eset komolyságát és a munkatárs szerepét a történetekben A végső döntés a KBC Csoport Felügyelő Bizottságáé.



5. A JAVADALMAZÁSI GYAKORLAT

5.1 MINIMUM ELŐÍRÁSOK

A következő minimum előírások kerültek meghatározásra:

- A KBC Csoporton belül egy pontos és átfogó javadalmazási gyakorlatot kell felállítani, ami lefedi a javadalmazás valamennyi területét.
- Az egyes munkavállalói kategóriákra és üzleti egységekre vonatkozó javadalmazási rendszereket a megfelelő döntéshozatali szinten kell jóváhagyni (javadalmazási testületek és átruházott döntéshozatali jogkörök).

- A Csoportszintű HR az intézmény javadalmazási rendszerének időszakos felülvizsgálatába bevonja a megfelelő csoport szintű ellenőrzési funkciókat ellátó területeket (Kockázatkezelés, Compliance, Pénzügy, Audit és Aktuáriusi funkció stb.), valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti bizottságokat (pl.: Kockázatkezelési és Compliance Bizottság) szerepüknek és felelősségi körüknek megfelelően.
- Az eredményhez kötött változó javadalmazás és a jutalom keret meghatározásához felhasznált pénzügyi adatokat az érintett üzleti entitástól függetlenül tevékenykedő Pénzügyi és Kontrolling területtel kell jóváhagyni.
- Szigorúan tilos a projekt vállalaton (Special Purpose Vehicle) keresztül történő javadalmazás.
- A munkavállalók nem alkalmazhatnak egyéni fedezeti stratégiákat vagy biztosítást a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásainak gyengítésére.
- A helyi HR szakterület szerepe:
 - biztosítani kell a KBC Csoport szintű Javadalmazási Politika megfelelő implementálását és végrehajtását a helyi szabályozásokra való tekintettel, továbbá kérvényezni a KBC Javadalmazási Politika alól történő mentesítést olyan területeken, ahol szükséges, és
 - a javadalmazási politika és gyakorlatok implementálásába szükséges bevonnia a releváns kontroll funkciókat
 - a megfelelő HR funkciót betöltő egységnek előzetesen véleményeznie kell a döntéshozók felé minden olyan előterjesztést, amely a következőkre vonatkozik:
 - a javadalmazás rendszere (új kompenzációs program, a javadalmazás kereteinek megváltoztatása) és/vagy egyedi kivételek;
 - a javadalmazási rendszer egy adott üzleti entitásnál vagy egyéni szinten történő alkalmazása;
 - és a KBC Csoport döntéseinek megfelelő végrehajtásáról és implementálásáról.
 - A csoportszintű és helyi kontroll funkciók szerepe, hogy aktívan és megfelelő gyakorisággal együttműködjenek egymással, egyéb más releváns funkcióval és bizottsággal a javadalmazási politika és gyakorlatok kapcsán. A kontroll funkciók inputot nyújtanak a HR funkciónak, Vezetői Bizottság(ok)nak és Felügyelő Bizottságnak a javadalmazási politika implementálását, végrehajtását illetően, illetve az azonosítási folyamat és annak jogi, belső szabályzatokkal, kockázati kultúrával való megfelelésének kapcsán.
 - A helyi kontroll funkciók szerepe, hogy konzultáljanak a csoport szintű kontroll funkciókkal annak érdekében, hogy figyelembe tudják venni a minimum követelményeket és szakvéleményüket.
 - Az esetleges érdekellentétek elkerülése érdekében a bérszámfejtést és személyügyi adminisztrációt elviekben olyan HR funkciót betöltő személynek kell végeznie, aki nem tartozik közvetlen jelentésszolgálati kötelezettséggel a személyesen érintett, KBC Szenior Menedzseri pozíciót betöltő munkavállalók felé.
 - Az egyes javadalmazási rendszereket megfelelően dokumentálni és az érintett dolgozók felé átlátható módon kommunikálni kell, valamint kérés esetén bemutatni a releváns érintetteknek és szabályozóknak a hatályos működési szabályzatoknak megfelelően.

5.2 JAVADALMAZÁSI TESTÜLETEK ÉS AZ ALKALMAZOTT FOLYAMAT

A Javadalmazási Politikájának menedzselése a javadalmazási gyakorlat kialakítását, megvalósítását és folyamatos felülvizsgálatát foglalja magába. A fenti feladatokat ellátó főbb testületek az alábbiakban kerülnek bemutatásra.

A K&H Csoport szintjén

A KBC Csoport szintjén működő javadalmazási testületek és a Merchant Banking Kompenzációs Bizottság elvi felelősséggel tartozik a KBC Javadalmazási Politikájának a K&H Csoport szintjén történő következetes alkalmazásáért.

Továbbá a K&H Csoport szintjén is létre kell hozni javadalmazási testületeket. A K&H Csoport szintjén a javadalmazási testületek a következők:

- a K&H Csoport Igazgatósága;
- a K&H Csoport Felügyelő Bizottsága;
- a K&H Csoport Javadalmazási Bizottsága (K&H Bank vagy leányvállalata).
- a K&H Csoport Kockázat és Compliance Bizottsága

A K&H Csoport Igazgatósága (saját javadalmazási bizottsága ajánlása alapján):

- elfogadja a KBC javadalmazási politikáját és a csoportszinten kijelölt gyakorlatokat;
- a Javadalmazási Bizottság és a Csoportszintű HR (kulcsfontosságú kockázatvállalók esetében) és/vagy a helyi HR funkció (minden egyéb munkavállaló esetében) tanácsai alapján, figyelemmel kíséri a KBC Csoport javadalmazási politikájának és gyakorlatának a K&H Csoport belül történő megfelelő megvalósítását;
- az igazságos bánásmód biztosítását, valamint a sikertelen teljesítmény díjazásának elkerülését célként kitűzve meghatározza a K&H Csoport nem ügyvezető szintű igazgatósági tagjainak, valamint a vezetőségnek a javadalmazását, beleértve a nyugdíjba vonulás, lemondás vagy felmentés esetén alkalmazandó feltételeket és egyéb kötelezettségvállalásokat;

- ratifikálja a KBC Csoport Felügyelő Bizottsága által a kulcsfontosságú személyek esetében alkalmazandó javadalmazási kereteket és egyéni javadalmazási csomagokat;
- ratifikálja a KBC Csoport Felügyelő Bizottsága által a KBC Javadalmazási Politikája alapelveinek a K&H Csoportot érintő lényeges mértékű megváltoztatásával, illetve az azok alóli mentesítéssel kapcsolatban hozott döntéseket;
- ratifikálja a KBC Csoport Vezetői Bizottsága által a KBC Szenior Menedzsment javadalmazási kereteire és egyéni javadalmazási csomagjaira vonatkozóan hozott döntéseket;
- ratifikálja a KBC Csoport Vezetői Bizottsága döntéseit megtartó, illetve ösztönző bónuszokkal kapcsolatban, pl. ha az adott üzleti entitás nagymértékű átalakítása (értékesítés, leépítés vagy jelentős átszervezés) során kockázati és/vagy érték megőrzési okokból indokolt a kulcsszerepet betöltő alkalmazottak megtartása;
- ratifikálja a Piaci Javadalmazási Bizottság által a Piac & KBC Securities és Vállalati Disztribúció javadalmazási kereteire és egyéni javadalmazási csomagjaira vonatkozóan hozott döntéseket;

A K&H Csoport Igazgatósága feladatait a K&H Csoport szintjén végzi.

A K&H Csoport Igazgatósága delegálta a javadalmazási rendszerekkel és K.I.S. tagok, KBC Szenior Ügyvezető Igazgatók és Piaci igazgatóság munkavállalói egyéni javadalmazási csomagjaival kapcsolatos feladatait a Javadalmazási Bizottságnak a 2015/50 (2015. November 26) határozatában.

A K&H Csoport Felügyelő Bizottsága:

- a K&H Csoport Felügyelő Bizottsága egy állandó delegált tag révén részt vesz a K&H Csoport Javadalmazási Bizottságának ülésein.

A K&H Csoport Javadalmazási Bizottsága:

- ratifikálásra benyújtja a K&H Csoport igazgatóságának a KBC javadalmazási politikáját és a KBC Csoport szintjén kialakított gyakorlatokat;
- a Javadalmazási Bizottság (KBC Csoport szintű kulcsfontosságú kockázatvállalók esetében) és/vagy a helyi HR funkció (helyi szintű kulcsfontosságú kockázatvállalók és minden egyéb munkavállaló esetében) tanácsai alapján javaslatot tesz a K&H Csoport igazgatóságának a KBC Csoport javadalmazási politikájának és gyakorlatának a leányvállalaton belül történő megfelelő megvalósításával kapcsolatban;
- az igazságos bánásmód biztosítását, valamint a sikertelen teljesítmény díjazásának elkerülését célként kitűzve javaslatot tesz a K&H Csoport nem ügyvezető szintű vezetői bizottsági tagjainak, valamint a vezetőségnek javadalmazására, beleértve a nyugdíjba vonulást, lemondást vagy felmentést esetén alkalmazandó feltételeket és egyéb kötelezettségvállalásokat;
- áttekinti a független ellenőrzési funkciók felelőseinek javadalmazását és javaslatot tesz a K&H Felügyelő Bizottságának a javadalmazási rendszerekre és egyéni javadalmazási csomagokra ezen munkavállalók esetében;
- ratifikálásra benyújtja az Igazgatótanács felé a kulcsfontosságú személyek esetében alkalmazandó javadalmazási keretekkel és egyéni javadalmazási csomagokkal kapcsolatban hozott döntéseket;
- a K&H Csoport Igazgatósága felé ratifikálásra benyújtja a KBC Csoport Felügyelő Bizottsága által a KBC Javadalmazási Politika alapelveinek a K&H Csoportot érintő lényeges mértékű megváltoztatásával, illetve az azok alóli mentesítéssel kapcsolatban hozott döntéseket;
- a K&H Csoport Igazgatósága felé ratifikálásra benyújtja a megtartó, illetve ösztönző bónuszokkal kapcsolatos előterjesztéseket, pl. ha az adott üzleti entitás nagymértékű átalakítása (értékesítés, leépítés vagy jelentős átszervezés) során kockázati és/vagy érték megőrzési okokból indokolt a kulcsszerepet betöltő alkalmazottak megtartása;
- a K&H Csoport igazgatósága felé ratifikálásra benyújtja a KBC Csoport Vezetői Bizottsága által a KBC Szenior Menedzsment tagok javadalmazási kereteire és egyéni javadalmazási csomagjaira vonatkozóan hozott döntéseket;
- a K&H Csoport igazgatósága felé ratifikálásra benyújtja a Piaci Javadalmazási Bizottság által a Piac & KBC Securities és Vállalati Disztribúció tagjainak javadalmazási kereteire és egyéni javadalmazási csomagjaira vonatkozóan hozott döntéseket;

A K&H Csoport Javadalmazási Bizottsága feladatait a K&H Csoport szintjén végzi.

A Javadalmazási Bizottság elnöke a K&H Csoport Igazgatóságának elnöke. A Javadalmazási Bizottság részére benyújtott előterjesztéseket el kell juttatni KBC Csoport HR részére, előzetes jóváhagyásra.

A K&H Csoport javadalmazási testületén felül a K&H Compliance Igazgatósága legalább évente egy alkalommal véleményezi a Javadalmazási Politikát.

A K&H Csoport Kockázat és Compliance Bizottsága:

- ☛ támogatja a Javadalmazási Bizottságot (K&H Bank és leányvállalatai) a megfelelő javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakításában, és a szervezeten belül megfelelő kockázati kultúra kialakításában;
- ☛ évente vizsgálja, a Javadalmazási Bizottság (K&H Bank és leányvállalatai) feladatainak sérelme nélkül, hogy vajon a javadalmazási rendszer által nyújtott ösztönzők megfelelően figyelembe veszik-e a kockázatot, tőkehelyzetet, likviditást, valamint a bevételek időzítését és valószínűségét. Ebben a kontextusban biztosítja azt a K&H Csoport Kockázat és Compliance Bizottsága, hogy a kockázatkezelési stratégia és keretrendszer beépítésre kerüljön a K&H szintű Javadalmazási Politikába;
- ☛ a Javadalmazási Bizottság feladatköreinek sérelme nélkül vizsgálja az azonosítási folyamat hatékonyságát.

6. KÖZZÉTÉTEL ÉS DOKUMENTÁCIÓ

Az egyes javadalmazási rendszereket megfelelően dokumentálni és az érintett dolgozók felé átlátható módon kommunikálni kell, valamint kérés esetén bemutatni a releváns érintetteknek és szabályozóknak a hatályos működési szabályzatoknak megfelelően.

A dokumentációnak részét kell, hogy képezze az Adózási és Jogi szakterületek véleménye a helyi törvényeknek és jogszabályoknak való megfelelésről. Amennyiben az egyéni javadalmazás egyedi döntés alapján kerül megítélésre, ezt objektív módon kell meghozni és arról az érintett munkavállalót egyértelműen tájékoztatni kell.

A Bank a honlapján közzé teszi a javadalmazási politikáját. A hitelintézetek nyilvánosságra hozatali követelményének teljesítéséről szóló 575/2013/EU rendelet 450. cikkének való megfelelés érdekében a szükséges információkat a Bank a honlapján az éves Kockázati jelentésében közli.

7. A JAVADALMAZÁS ÖSSZETEVŐI

A javadalmazás fő összetevői alább kerültek felsorolásra. A Javadalmazási Politika 4. számú melléklete tartalmazza a javadalmazási kategóriák részletezését.

ÖSSZETEVŐ	LEÍRÁS	KEDVEZMÉNYEZETT
ALAPBÉR	Fix javadalmazás alkotóeleme, amely minden munkavállaló részére általában havonta kerül juttatásra a munka/munkakör típusa alapján, figyelembe véve a munkavállaló szakértelmének és szakmai tapasztalatának szintjét. Ez az összetevő tartalmaz továbbá még jogszabály alapján elvárt elemeket, mint túlóra pótlék, műszak pótlék, pénzkezelési pótlék stb.	MINDEN MUNKAVÁLLALÓ
RJR	Fix javadalmazás alkotóeleme. A javadalmazás rugalmas juttatási rendszere, ami lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy különféle juttatásokból a számukra legmegfelelőbbeket válasszák. Ez a kategória tartalmaz minden, az RJR szabályzatban listázott elemet.	MINDEN NEM KÜLFÖLDI (EXPAT) MUNKAVÁLLALÓ
EGYÉB JUTTATÁSOK	A fix javadalmazás ezen kategóriája különböző típusú juttatásokat tartalmaz, ami az összes munkavállaló vagy a munkavállalók meghatározott csoportjának biztosított. Ez a kategória tartalmazza például a mobiltelefon használatot, kedvezményes banki termékeket, expatoknak történő kifizetések stb.	MUNKAVÁLLALÓK MEGHATÁROZOTT CSOPORTJA
MUNKÁBA JÁRÁSI TÁMOGATÁS	A fix javadalmazás alkotóeleme, munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés.	MINDEN MUNKAVÁLLALÓ
VÁLLALATI GÉPKOCSI	A fix javadalmazás alkotóeleme. Munkakörhöz rendelt juttatás (általában Hay-szinthez rendelt vezetői munkakörök, szenior szakértői pozíciók esetében). A munkavállaló részére nyújtott vállalati gépkocsik vállalati- és magáncélra egyaránt használhatóak. Abban az esetben, ha az autóra jogosult munkavállaló nem kívánja igénybe venni azt, jogosult a juttatás pótlékban történő megváltására.	MUNKAVÁLLALÓK MEGHATÁROZOTT CSOPORTJA
TELJESÍTMÉNYHEZ KÖTÖTT VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS	Változó javadalmazás összetevője, amely az adott teljesítményév céljainak teljesítéséhez kapcsolódik, beleértve a következőket: féléves és éves jutalom, értékesítési versenyek jutalma, értékkezelési jutalom és extra jutalom.	MINDEN MUNKAVÁLLALÓ
VÉGKIELÉGÍTÉS	A változó javadalmazás alkotóeleme, ami a jogilag kötelező érvényű, munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetéseken felüli kifizetéseket értjük. A végkielégítések meghatározásánál a hatályos és vonatkozó munkajogi szabályok az irányadóak.	MINDEN MUNKAVÁLLALÓ
NRRV	A javadalmazás változó összetevője minden expat munkavállalónak. Ennek összege a KBC Csoport által meghatározott környezetvédelmi célok elérésének függvénye.	MUNKAVÁLLALÓK MEGHATÁROZOTT CSOPORTJA
KÉPZÉS ÉS FEJLESZTÉS	A javadalmazás változó összetevője a munkavállalók meghatározott csoportja vagy minden munkavállaló számára. Azokat a különböző típusú juttatásokat tartalmazza, amelyek képzés és fejlesztéshez kapcsolódnak, úgy mind képzés költsége, szállás és étkezés költsége.	MUNKAVÁLLALÓK MEGHATÁROZOTT CSOPORTJA