

Javadalmazási politika

Hatálybalépés dátuma:	2026.06.09	Száma:	HR-JAV-45 / 01
Felelős terület:	KOMPENZÁCIÓ, JUTTATÁSOK ÉS HR TERV. FŐO. BÓNA KATALIN	Típusa:	Szabályzat
Felelős terület vezetője:			
Jóváhagyó:	Felügyelő Bizottság	Érvényessége:	Visszavonásig
		Felülvizsgálat gyakorisága:	12 hónap
		Gyorsítósávos határidő:	

További felelős terület(ek):



Termék/folyamatfelelős: LEDACS-KISS BOGLÁRKA

Termék/folyamatfelelős témája:

További termék/folyamatfelelős

Termék/folyamatfelelős témája

Kapcsolódó jogszabályok / 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
- ↻ 4/2022. (IV.8.) számú MNB ajánlás a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról
- ↻ 14/2022. (VIII.15.) MNB ajánlás a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról
- ↻ 2014. évi XVI. törvény a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról
- ↻ 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.)
- ↻ 923/221 /EU A Bizottság felhatalmazáson alapuló rendelete (2021. június 27.) a 923/221/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
- ➔ 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
- ➔ 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
- ➔ (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
- ➔ 2016/97/EU A Bizottság felhatalmazáson alapuló rendelete (2016. január 20.) a 2016/97/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a biztosítás értékesítéséről.
- ➔ 11/2023. (XI.15.) MNB ajánlás a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódó javadalmazási politika és gyakorlat alkalmazásáról

Kapcsolódó belső szabályok:

- ➔ COMP-ELV-02/10 Összeférhetlenségi szabályzat
- ➔ COMP-ELV-04/09 MiFID szerinti érdek-összeütközés a befektetési és kiegészítő szolgáltatások területén (Összeférhetlenségi politika)
- ➔ HR-BER-01/16 Alapbér szabályzat
- ➔ HR-JUT-05/12 Jutalmazási szabályzat
- ➔ HR-JUT-02/12 Extra jutalom szabály
- ➔ HR-TER-04/12 Teljesítményértékelési szabályzat
- ➔ LAVA-BEF-05/16-GY01 MiFID szabályok
- ➔ LAVA-ERT-01/30 Közvetítői tevékenység

➔ JOG-SZMSZ-01/06

Szervezeti és működési szabályzat
(SZMSZ)

Támogató anyagok:

-

KBC csoport szintű keretrendszer/ KBC csoportszintű sztenderdek:

KBC javadalmazási politika

Jelen szabályt hatályon kívül helyezi:

- ➔ HR-JAV-34/02 Javadalmazási Politika 2021
- ➔ HR-JAV-36/01 Javadalmazási Politika 2022
- ➔ HR-JAV-42/01 Javadalmazási politika 2025
- ➔ HR-JAV-41/01 Javadalmazási politika 2024
- ➔ HR-JAV-38/01 Javadalmazási politika 2023
- ➔ HR-JAV-28/02 Javadalmazási politika 2019
- ➔ HR-JAV-30/02 Javadalmazási Politika 2020

Alanyi hatálya kiterjed:

- ➔ K&H CSOPORTSZOLGÁLTATÓ KÖZPONT KFT.
- ➔ K&H FAKTOR ZRT.
- ➔ K&H JELZÁLOGBANK ZRT.
- ➔ K&H Lízing igazgatóság társaságai\K&H Ingatlanlízing Zrt.
- ➔ KBC GLOBAL SERVICES NV. MO-I FIOKTELEPE
- ➔ KERESKEDELMI ÉS HITELBANK ZRT.

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>).

Módosítás/megjelenés oka: 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 szabályzatban átvezetésre kerültek a KBC Javadalmazási politikában történt változások.

Gyorsítósávós szabályverziók hatályba lépésének dátuma:

Dátum	Színkód	Módosított dokumentum	Módosítás oka
	SZÍN 1		
	SZÍN 2		
	SZÍN 3		
	SZÍN 4		
	SZÍN 5		

Termék, funkció / Típus /Altípus: Belső működést érintő / HR / Javadalmazás

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	6
2. DEFINÍCIÓK	6
3. VALAMENNYI MUNKAVÁLLALÓRA VONATKOZÓ ALAPVETŐ JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEK	10
3.1 HATÁLY ÉS ALKALMAZHATÓSÁG	10
3.2 NEM-SPECIFIKUS JAVADALMAZÁS	10
3.3 TELJESÍTMÉNY VISSZAMÉRÉSE	10
3.4 A JAVADALMAZÁSI RENDSZER ÁLTALÁNOS FELÉPÍTÉSE	10
3.5 FIX JAVADALMAZÁS	10
3.6 VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS	11
3.6.1 EREDMÉNYHEZ KÖTÖTT ÉS DISZKRECIONÁLIS JELLEG	11
3.6.2 HELYES KOCKÁZATI MAGATARTÁS	11
3.6.3 FELSŐ ÉS ALSÓ HATÁROK	11
3.6.4 EUR-ÁTVÁLTÁS	11
3.7 MEGTARTÁS ÉS ÖSZTÖNZŐK KIFIZETÉSE	11
3.7.1 IRÁNYELVEK	11
3.7.2 A JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI	11
3.8 ÉRTÉKESÍTÉSI CÉLOKHOZ KÖTÖTT JAVADALMAZÁS	12
3.9 AZ ÜGYFELEKNEK NYÚJTOTT KRIPTOVALUTA-SZOLGÁLTATÁSOK ESETÉN AZ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG MEGELŐZÉSE	12
3.10 MUNKAVÁLLALÓI BIZTOSÍTÁSOK	12
3.11 VÉGKIELÉGÍTÉS	12
3.12 BELSŐKONTROLL-FUNKCIÓK	12
4. KULCSFONTOSAGÚ MUNKAVÁLLALÓKRA (K.I.S) VONATKOZÓ SPECIFIKUS JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEK	13
4.1 ALANYI HATÁLYA	13
4.2 JUTALOM KERET MEGHATÁROZÁSA	16
4.2.1 Általános irányelvek	16
4.2.2 A K&H Csoport által alkalmazott módszerek	17
4.2.3 ELŐZETES KOCKÁZATI KIIGAZÍTÁS	17
4.3 UTÓLAGOS KOCKÁZATI KIIGAZÍTÁS	18
4.3.1 ÁLTALÁNOS ELVEK	18
4.3.2 MALUS.....	18
4.3.3 VISSZAFIZETTETÉS.....	19
4.3.4 ÖSSZEFOGLALÓ.....	21
4.4 NEM PÉNZBELI ESZKÖZÖKBEN KIOSZTOTT VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS	21
4.5 A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS HALASZTÁSA ÉS VISSZATARTÁSA*	21
4.5.1 HALASZTÁSI ÉS VISSZATARTÁSI ELVEK	21
4.5.2 A MUNKASZERZŐDÉS FELMONDÁSA ÉS ANNAK HATÁSA A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSRA	23
4.5.2.1 A MUNKASZERZŐDÉS FELMONDÁSA ÉS ANNAK HATÁSA A KIS-SZEMÉLYZET VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSÁRA	23

4.5.2.2	A MUNKASZERZŐDÉS FELMONDÁSA ÉS ANNAK HATÁSA A SZENIOR MENEDZSEREK VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSÁRA	23
5.	JAVADALMAZÁSI TESTÜLETEK ÉS ALKALMAZOTT FOLYAMAT	24
5.1	MINIMUMSZABÁLYOK	24
5.2	A JAVADALMAZÁSI IRÁNYÍTÁS SZERVEI ÉS FOLYAMATA	24
5.2.1	A CSOPORT JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJÁNAK ÉS JAVADALMAZÁSI RENDSZEREINEK KIDOLGOZÁSA ÉS FELÜLVIZSGÁLATA	24
5.2.2	A JAVADALMAZÁSI FOLYAMAT VÉGREHAJTÁSA ÉS ALKALMAZÁSA.....	26
6.	KÖZZÉTÉTEL ÉS DOKUMENTÁLÁS.....	28
7.	A JAVADALMAZÁS ÖSSZETEVŐI.....	28

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 csoporttagok 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 munkaviszonnyal 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. DEFINÍCIÓK

Kifejezés	Meghatározás
Alapbér	Havi fix összegű javadalmazás .
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.
Belsőkontroll-funkciók	Kockázatkezelési, megfelelőség-ellenőrzési és belső ellenőrzési funkciók.
Belsőkontroll-funkciók vezetői	A hitelintézet belsőkontroll-funkcióknak napi szintű tényleges irányításáért felelős, a hierarchia legmagasabb szintjén álló személyek.
CRD	A hitelintézetekre (például bankokra), befektetési vállalkozásokra és (vegyes) pénzügyi holdingokra alkalmazandó tőkekövetelmény-irányelv
Egyéni teljesítményhez kötött kompenzáció	Az adott entitásnál használt teljesítményértékelési rendszer szerint, nem pénzügyi jellegű kritériumok alapján meghatározott változó javadalmazás.
Entitás	A K&H Csoport egy entitása, beleértve a leányvállalatokat.

Érvényesítés	Ami által a munkavállaló a megítélt változó javadalmazás jogos birtokosává válik, függetlenül a kifizetés eszközétől
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.
Fantomrészvény	A KBC Csoport részvényeinek értékéhez kapcsolódó nem pénzbeli instrumentum. A fantomrészvény jogosulttá teszi a KBC Csoport egy (1) részvényének részvényárfolyamával megegyező pénzbeli összegre.
Felső határérték	A kompenzációs rendszer egy adott komponensének abszolút vagy relatív maximális mértéke (pl. az éves összjövedelem abszolút maximuma).
Halasztott (javadalmazás)	A teljes javadalmazás azon része, amely allokálásra került, de még nem vált érvényessé.
Javadalmazási keretek meghatározása	Az a folyamat, melynek révén a javadalmazási politikáról, annak kereteiről és egyéni variációiról szóló döntéseket meghozzák.
Javadalmazási rendszer	A munkavállalók javadalmazásának rendszere, amely különböző modelleket foglal magában, mint például a fix javadalmazás, a változó javadalmazás stb. A rendszer úgy van kialakítva, hogy ösztönözze a teljesítményt és a megfontolt kockázatvállalói magatartást, valamint összhangban legyen a vállalati célokkal.
Jogosultak	Egy elhunyt munkavállaló törvényes örökösei.
Jutalom keret	Egy adott üzleti entitáson belül az eredményhez kötött változó javadalmazás teljes összege, amelyből az egyéni változó javadalmazás kifizetésre kerül.
Jutalomalap	A változó javadalmazás maximális kifizethető összege. A juttatási keretet az alapbér százalékaként vagy fix -összegként számítják ki.
K&H Csoport	A magyar jogi személyiségű K&H Bank, székhelye: 1095 Budapest, Lechner Ödön fasor 9., Magyarország; magában foglalja a K&H Bankot és valamennyi leányvállalatát
Kalibrációs testületek	Irányító testületek speciálisan a javadalmazáshoz kapcsolódó kalibráció érdekében.
KBC Csoport válságbizottsága	Szanálás esetén külön eljárás lép életbe, és egyedi irányítási szabályokat kell követni. A KBC Csoport válságbizottsága a szanálási hatóságok felügyelete és iránymutatása alatt átveszi a KBC Csoport Felügyelőbizottságának egyes feladatait. A K&H Csoport a KBC Csoport válságbizottságának határozatai alá tartozik.
KBC Senior 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)
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.
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.
Különleges célú társaság	Különleges célú társaság: ebben az összefüggésben egy olyan jogi személy, amelyet változó javadalmazás kifizetésére hoztak létre

Küszöbérték	Egy adott paraméter / célkitűzés vonatkozásában a változó javadalmazás odaítéléséhez szükséges minimálisan elérendő szint.
„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, amelyik 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.
Maximális kifizethető összeg (MDA)	Az osztalék, az AT1-kamatok és a vezetői változó javadalmazás kifizetésére rendelkezésre álló maximális összeg a szabályozási saját tőke követelménynek való megfeleléshez szükséges elsődleges alapvető tőke (CET1) szintje alapján kerül meghatározásra. Ezen a szint alatt a szabályozás fokozatos korlátozásokat ír elő az osztalék, az AT1-kamatok és a vezetői változó javadalmazás kifizetésére vonatkozóan. Egy bizonyos szint alatt a kifizetéseket kötelezően 0-ra kell csökkenteni.
„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, amelyik 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.
MiCAR	A kriptovaluta-piacokról szóló rendelet, amelynek célja egy harmonizált jogi keret létrehozása a kriptovalutára vonatkozóan az Európai Unió egész területén.
Munkavállalók	A K&H Csoportnál munkaszerződés keretében foglalkoztatott munkavállalók
Nem pénzbeli instrumentum	A materiális KIS változó javadalmazása 50%-ban készpénzben, 50%-ban pedig nem készpénzes instrumentum formájában kerül allokálásra. A nem készpénzes instrumentum értéke egy alapul szolgáló mutató alakulásához kapcsolódik. Célja, hogy a munkatársak érdekeit összehangolja a intézmény hosszú távú egészségével és teljesítményével. A nem készpénzes instrumentumra visszatartási és halasztási szabályok vonatkoznak.
Nem pénzbeli instrumentumok rendszere	A nem készpénzes instrumentum-terv egy részvényhez hasonló rendszer, amely a meghatározott materiális KIS számára olyan egységeket biztosít, amelyek értéke egy alapul szolgáló mutatóhoz kapcsolódik, és amelyekből származó haszon pénzben kerül kifizetésre a nem pénzbeli instrumentum kifizetésének pillanatában.
Odaítélés dátuma	Az a nap, amikor a kedvezményezettet írásban értesítik arról, hogy egy adott számú nem pénzbeli instrumentumot ajánlanak fel számára.
RAP	Kockázatokkal korrigált nyereség. Mennyiségi kockázati kiigazítás mutatója, amely hatással van a változó javadalmazás szintjére a jutalomkeret és egyéni jutalmak kockázati kiigazítása által.
Részvény	A KBC Csoport kibocsátott részvénye, amely az Euronext Brüsszel tőzsdén jegyzett
Részvényár	A részvény záróárának átlaga az Euronext Brüsszel tőzsdén a visszatartási időszak lejáratát megelőző 3 hónapban, vagy amennyiben a visszatartási időszak nem alkalmazandó, a fantomrészvények megszolgáltatásának hónapját megelőző 3 hónapban.
Solvency II	Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a biztosítási és viszontbiztosítási tevékenység megkezdéséről és folytatásáról, amely a biztosítási és viszontbiztosítási vállalkozásokra vonatkozik.
Szabályozói irányelvek	A EU felhatalmazáson alapuló 923/2021-es számú bizottsági rendeletében meghatározott azon mennyiségi és megfelelő minőségi kritériumai, amely alapján a vállalat kockázatkezelési

Belső

K.I.S-re vonatkozóan	profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók azonosításra kerülnek.
Teljes éves javadalmazás	Éves szinten odaítélt (még nem érvényessé vált) pénzügyi javadalmazási teljes összege = éves jövedelem teljes összege.
Üzleti entitás	Egy felsővezető / igazgató által vezetett divízió (lásd fent), vagy egy jogilag független KBC vállalat.
Visszatartási időszak	1 éves időszak a változó javadalmazás megszolgáltatását követően. Ezt követően a változó javadalmazás instrumentumai kifizethetővé válnak.

3.1 HATÁLY ÉS ALKALMAZHATÓSÁG

Valamennyi munkavállalóra vonatkozó általános Javadalmazási Irányelvek olyan átfogó keretrendszert 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:

- előzetes tanácsadás céljából be kell nyújtani a KBC Corporate HR részére; és
- a K&H Csoport Felügyelőbizottságának kell jóváhagynia (a Javadalmazási Bizottság előzetes tanácsára alapozva, amelyet a Kockázati és Compliance Bizottság, valamint a K&H Csoport Vezetői Bizottsága is jóváhagyott).

3.2 NEM-SPECIFIKUS JAVADALMAZÁS

Jelen Javadalmazási politika előírja a javadalmazási rendszerek (beleértve a javadalmazás megítélését és kifizetési feltételeit) nemi semlegességét, és egyenlő javadalmazást 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:

Teljes éves fix javadalmazás	Maximális változó javadalmazás
50 000 euró alatt	A tényleges fix javadalmazás 100%-a
50 000 és 100 000 euró között	50 000
100 000 € felett	A tényleges fix javadalmazás 50%-a

A „tényleges fix” kifejezés alatt az adott teljesítményi évben ténylegesen kifizetett fix javadalmazást értjük.

Az ügynöki tevékenységet végzők (nem alkalmazottak) javadalmazási rendszerét a következő belső szabályzat határozza meg: LAVA-ERT-01 Közvetítői tevékenység.

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 DISZKRECIÓNÁLIS 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 szakpolitikái 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 korrigált eredmény, nem pedig a bruttó bevételek alapján kell meghatározni.

3.6.3 FELSZŐ 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.

3.6.4 EUR-ÁTVÁLTÁS

Azoknál a szervezeteknél, amelyek nem az eurót használják a változó javadalmazás kifizetésének pénznemeként, a számíthatóhoz használandó árfolyamokat az EBA javadalmazási benchmarkingre vonatkozó iránymutatásai határozzák meg.

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 A JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

- A munkavállaló nem mondott fel, illetve nem nyújtott be felmondási értesítést a vonatkozó kifizetési időpontok előtt vagy azok napján az elidegenítés vagy jelentős átszervezés alatt álló szervezetnek, illetve felszámolási eljárás esetén
- A munkavállaló mindvégig professzionális módon és az etikai kódexnek megfelelően folytatta a felelősségi körébe tartozó feladatok végrehajtását (azokat is, amelyek a tranzakcióhoz kapcsolódnak)
- Az elidegenítés, jelentős átszervezés vagy felszámolás alatt álló szervezet nem szüntette meg a munkaviszonyt súlyos okból a vonatkozó kifizetési határidők előtt vagy azok napján

- ➔ Nem történt olyan törvényi vagy szabályozási változás (beleértve a szabályozási iránymutatásokat is), amely korlátozná az elidegenítés, jelentős átszervezés vagy felszámolás alatt álló szervezetet a kifizetések teljesítésében.
- ➔ Felszámolás esetén az utódlási és megtartási tervek elkészítését előíró szabályozással összhangban, valamint amennyiben a szanálás esetén az ex ante kockázati küszöbértéket nem teljesítik, a KBC Csoport Válság Bizottsága – szükség esetén a szanálási hatóságokkal és a nemzeti hatóságokkal egyetértésben – dönt a KIS megtartási bónuszainak kifizetéséről. A változó javadalmazásnak minősülő megtartási bónuszokra vonatkozó egyéb elvek továbbra is alkalmazandók.

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 AZ ÜGYFELEKNEK NYÚJTOTT KRIPTOVALUTA-SZOLGÁLTATÁSOK ESETÉN AZ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG MEGELŐZÉSE

A 3.9. irányelv a MiCa rendeletben (a kriptovalutaz-piacokról szóló rendelet) előírt kriptovaluta-szolgáltatások nyújtásában részt vevő munkatársakra vonatkozik, amelynek célja a kriptovalutákra vonatkozó harmonizált jogi keret létrehozása az Európai Unió egész területén.

A hatály alá tartozó munkatársak javadalmazása és ösztönzői nem okozhatnak olyan összeférhetetlenséget, amely kárt okoz az ügyfeleknek, a CASP-nak vagy a kapcsolódó személyeknek. A javadalmazásnak biztosítania kell a függetlenséget és a tárgyilagosságot. Nem lehet közvetlen kapcsolat egy tevékenységért járó javadalmazás és egy másik tevékenységért járó javadalmazás vagy bevétel között, ha ez az összefüggés összeférhetetlenséget eredményezhet. Összefoglalva: a változó javadalmazást, a teljesítménymutatókat és a kockázati igazodási mechanizmusokat úgy kell kialakítani, hogy azok biztosítsák a függetlenséget, a tárgyilagosságot és a méltányosságot.

Jelenleg a K&H Bank nem nyújt ilyen szolgáltatásokat, ezért ez a pont nem alkalmazandó.

3.10 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

3.11 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.

3.12 BELSŐKONTROLL-FUNKCIÓK

A belsőkontroll -funkciókban dolgozó munkatársakra az általános javadalmazási szabályok a következők:

- ➔ Annak biztosítása érdekében, hogy a belsőkontroll-funkciókért felelős munkatársak függetlenül járjanak el az általuk felügyelt üzleti egységektől, javadalmazásukat a funkciójukhoz kapcsolódó célok elérésének függvényében határozzák meg, függetlenül az általuk ellenőrzött üzleti területek teljesítményétől.
- ➔ Ezért az összeférhetetlenség elkerülése érdekében a változó javadalmazás nem az ellenőrzött üzleti tevékenység eredményein alapul. Ha a változó javadalmazásukat pénzügyi eredmények alapján határozzák meg, annak a KBC Csoport eredményein vagy egy olyan szervezet eredményein kell alapulnia, amely legalább egy szervezeti szinttel magasabb, mint az ellenőrzött szervezet szintje.
- ➔ Az alapbér versenyképes szinten kerül meghatározásra a tapasztalt és képzett munkatársak vonzása és megtartása érdekében.

4. KULCSFONTOSAGÚ MUNKAVÁLLALÓKRA (K.I.S) 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 **többek között a B0-B2 szintű vezetők** teljesítményértékelésére és változó javadalmazására vonatkozó politikában, illetve az **Általános értékesítés és Kereskedés főosztályok** 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:

1. konszolidált, globális KBC csoportszintű KIS azonosítási folyamat
2. 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)
3. önálló K&H Bank szintű KIS azonosítási folyamat
4. önálló K&H Jelzálogbank szintű KIS azonosítási folyamat

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. **A materiális KIS körbe tartozók egy része pozíció alapon eleve materiális KIS-nek minősül a változó javadalmazás szintjétől függetlenül.** Azon **egyéb** 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-pénzbeli 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-pénzbeli kifizetési szabályok.

K&H Csoport szintű kulcsfontosságú alkalmazottak (helyi K.I.S.)

K&H Csoport	1	A K&H Bank és leányvállalatai – a K&H Jelzálogbank kivételével – Vezetői Bizottságának tagjai és a felügyelőbizottság operatív irányító tagjai beleértve a külső tagokat is	Munkakörök, amelyek “Materiális K.I.S-nek” minősülnek a változó javadalmazás szintjétől függetlenül		
	2	A KBC Csoport belsőkontroll-funkcióinak (belső ellenőrzés, megfelelés, pénzügy, kockázatkezelés és HR) vezetéséért felelős Szenior Menedzserek			
	3	A KBC Csoport Szenior Ügyvezető Igazgatói (Hay 24–25. szint)			
	4	A K&H Bank és a CRD-rendelet hatálya alá tartozó leányvállalatainak igazgatótanácsának végrehajtó tagjai beleértve a külső tagokat is			
	5	A K&H Csoport minden olyan munkatársa, aki hatáskörének vagy beosztásának köszönhetően megfelel az RTS-ben meghatározott minőségi kritériumok valamelyikének	Minőségi	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 amelyik a kisebb, illetve teljes javadalmazásuk kevesebb, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk	
	6	A K&H Csoport minden alkalmazottja, amennyiben teljes javadalmazási csomagja az előző pénzügyi évre vonatkozóan meghaladta a 350 000 eurót	Mennyiségi kritériumok		
	7	A K&H Csoport minden olyan munkavállalója, aki az előző pénzügyi évben a legmagasabb teljes javadalmazásban részesült, és az országonkénti munkavállalói létszám 0,3%-át teszi ki, a következő egész számra felfelé kerekítve.			
	8	Kizárólag a 2. és 3. osztályú befektetési vállalkozások esetében: a K&H Csoport minden olyan alkalmazottja, aki az előző pénzügyi évben teljes javadalmazásban részesült, amely megegyezik vagy meghaladja az adott (előző) pénzügyi évben a minőségi RTS-kritériumok alapján azonosított lényeges KIS-nek juttatott legalacsonyabb éves teljes javadalmazást (jelenleg nem alkalmazandó a K&H Csoportra)			
	9	Kockázatvállalók Hay 16 (B5) 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 amelyik a kisebb, illetve teljes javadalmazásuk több, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk
	10	KBC Szenior Menedzserek Hay 20 (B1) szinten és felette			
	11	Piaci és Befektetési Szolgáltatások Termékmenedzsment vezetője			

* A Magyar Nemzeti Bank 2021. március 9-i nyilatkozata és a társaság mérlegadatai megerősítik, hogy a K&H Jelzálogbank a CRR alkalmazásában „kisméretű, nem összetett intézménynek” minősül

K&H Jelzálogbank szintjén - helyi KIS azonosítás

A K&H Csoport Javadalmazási politikája megkülönbözteti a “materiális K.I.S.” és “mentesített K.I.S.” kört. A materiális KIS körbe tartozók egy része pozíció alapon eleve materiális KIS-nek minősül a változó javadalmazás szintjétől függetlenül. Azon egyéb 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-pénzbeli kifizetési szabályok.

Belső

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-pénzbeli kifizetési szabályok.

K&H Jelzálogbank szintű kulcsfontosságú alkalmazottak (helyi K.I.S.)				
K&H Csoport	1	A K&H Jelzálogbank Vezetői Bizottságának tagjai és a felügyelőbizottság operatív irányító tagjai	Munkakörök, amelyek "Materiális K.I.S-nek" minősülnek a változó javadalmazás szintjétől függetlenül	
	2	A KBC Csoport belsőkontroll-funkcióinak (belső ellenőrzés, megfelelés, pénzügy, kockázatkezelés és HR) vezetéséért felelős Szenior Menedzserek		
	3	A KBC Csoport Szenior Ügyvezető Igazgatói (Hay 24-25. szint)		
	4	A K&H Jelzálogbank és a CRD-rendelet* hatálya alá tartozó leányvállalatainak igazgatótanácsának végrehajtó tagjai		
	5	A K&H Jelzálogbank minden olyan munkatársa, aki hatáskörének vagy beosztásának köszönhetően megfelel az RTS-ben meghatározott minőségi kritériumok valamelyikének	Minőségi	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 amelyik a kisebb, illetve teljes javadalmazásuk kevesebb, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk
	6	A K&H Jelzálogbank minden alkalmazottja, amennyiben teljes javadalmazási csomagja az előző pénzügyi évre vonatkozóan meghaladta a 350 000 eurót	Mennyiségi kritériumok	
	7	A K&H Jelzálogbank minden olyan munkavállalója, aki az előző pénzügyi évben a legmagasabb teljes javadalmazásban részesült, és az országokénti munkavállalói létszám 0,3%-át teszi ki, a következő egész számra felfelé kerekítve.		
	8	Kizárólag a 2. és 3. osztályú befektetési vállalkozások esetében: a K&H Csoport minden olyan alkalmazottja, aki az előző pénzügyi évben olyan teljes javadalmazásban részesült, amely megegyezik vagy meghaladja az adott (előző) pénzügyi évben a minőségi RTS-kritériumok alapján azonosított lényeges KIS-nek juttatott legalacsonyabb éves teljes javadalmazást (jelenleg nem alkalmazandó a K&H Jelzálogbankra)		
	9	A K&H Jelzálogbank kockázatvállalói a Hay 16 (B5). szinttől kezdve	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 amelyik a kisebb, illetve teljes javadalmazásuk több, mint 1/3-át teszi ki a változó javadalmazásuk
	10	KBC Szenior Menedzserek Hay 20 (B1) szinten és felette		

* A Magyar Nemzeti Bank 2021. március 9-i nyilatkozata és a társaság mérlegadatai megerősítik, hogy a K&H Jelzálogbank a CRR alkalmazásában „kisméretű, nem összetett intézménynek” minősül

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

- ➔ A B0-B2 szintű vezetők teljesítményértékelésére és változó javadalmazására vonatkozó politika
- ➔ Az Általános értékesítés és Kereskedés főosztályok munkatársainak változó javadalmazására vonatkozó politika

4.2 JUTALOM KERET MEGHATÁROZÁSA

4.2.1 Általános irányelvek

Az EBA iránymutatásai kétféleképpen határozzák meg a bónuszalap meghatározását:

- A felülről lefelé irányuló megközelítés az, amely szerint a bónuszalap összegét az intézmény szintjén határozzák meg, majd a teljesítményük értékelése után részben vagy egészben szétosztják az üzleti egységek és az ellenőrző funkciók között. Az egyéni jutalmaknak ezt követően az egyéni teljesítmény értékelésén kell alapulniuk.
- Az alulról felfelé irányuló megközelítés pedig az, ahol a folyamatnak az egyes alkalmazottak szintjén kell kezdődnie. Attól függően, hogy milyen teljesítménykritériumok alapján értékelik a munkatársakat, a munkatárs számára bónuszkészletet kell kiosztani; a szervezeti egység és az intézmény bónuszkészlete megegyezik a megfelelő alárendelt szintekre kiosztott potenciális jutalmak összegével. Az intézménynek biztosítania kell, hogy az intézmény általános teljesítményét megfelelően figyelembe vegyék.

4.2.2 A K&H Csoport által alkalmazott módszerek

A K&H Csoport az alábbi módszereket alkalmazza az azonosított munkavállalók jutalom keretének meghatározására az EBA iránymutatásainak megfelelően:

- Azonosított munkavállalónak minősülő kockázatvállalók esetében a felülről lefelé történő megközelítés kerül alkalmazásra, ami azt jelenti, hogy a jutalom keret az intézmény szintjén kerül meghatározásra (globális EBIT jutalom kereten). Ezután a jutalom keretet a teljesítményük értékelése után osztják szét az üzleti egységek között. További információkért lásd a Hungary Markets munkatársainak javadalmazására vonatkozó politikát.
- Az egyéb KIS-ek, például a KIS felsővezetők esetében alulról felfelé irányuló megközelítés kerül alkalmazásra, ami azt jelenti, hogy a bónuszalapot minden egyes személyzeti kategória esetében a felosztható egyéni jutalom összege alapján számítják ki, amelyek egyéni szinten előzetes kockázati kiigazításoktól, azaz a kockázattal korrigált nyereség alakulásától és a kockázattal kapcsolatos minőségi intézkedésektől függenek. A jutalom keret további előzetes kockázati kiigazításnak vannak alávetve intézményi szinten.

4.2.3 ELŐZETES KOCKÁZATI KIIGAZÍTÁS

Általános

A K&H Csoport a jutalom keret meghatározásakor egyéni és/vagy intézményi szinten figyelembe veszi az olyan kockázati kritériumokat, mint a kockázattudatos magatartás, a likviditás, a tőkealap és a realizált pénzügyi eredmények. Ezért az előzetes kockázati kiigazítás minőségi és mennyiségi kockázattal korrigált teljesítménymutatókon keresztül történik egyéni és/vagy intézményi szinten. A likviditást és a tőkebázist a kockázati kaput kiváltó küszöbérték veszi figyelembe az összes azonosított munkavállaló esetében intézményi szinten. A pénzügyi eredmény hatással van az egyéni jutalmakra és így a jutalom keret nagyságára.

Egyéni szinten

A K&H Csoport egyéni szinten mennyiségi és minőségi kockázatalapú változó javadalmazási iránymutatásokat és folyamatokat vezetett be, amelyek közvetlen hatással vannak az azonosított munkavállalók egyéni jutalmára:

- Kockázatokat figyelembe vevő mennyiségi mutatók, mint például a kockázatokkal súlyozott nyereség, és további bevezetésre kerülő tételek (pl.: RAP (kockázatokkal korrigált nyereség), amelyek közvetlen hatással vannak a változó javadalmazás összegére, mivel általuk változik a jutalom keret összege és az egyéni jutalmak is
- Az egyéni szintű teljesítményértékelési eljárás magában foglalja a kockázattal kapcsolatos célkitűzéseket, amelyek lehetnek minőségi és mennyiségi célkitűzések, és amelyek tiltják a túlzott kockázatvállalást.

Intézményi szinten

Kockázati kapu

A kockázati kapu tartalmaz KBC és K&H Csoport szintű mutatókat egyaránt. A K&H Csoport szintű kockázati kaput, mint kvantitatív, kockázattal korrigált teljesítménymérőt vezetett be, amely a jutalom keretek nagyságának meghatározásakor kerül alkalmazásra. Ez a kockázati kapu az alábbi mutatókból áll, amelyek determinálják az aktuális évben az előző évre vonatkozó változó javadalmazás kifizethetőségét.:

	Kockázati kapu célérték 2025
Core Tier 1 arány (K&H Csoport - átmeneti)	≥ 11,42% (a magyar felügyeleti hatóság/MNB által meghatározva)

ICM arány (K&H Csoport)	≥ 100 %
NSFR (K&H Bank konszolidált)	≥ 100 %
LCR eay (K&H Bank konszolidált)	≥ 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 tőkemegfelelési modell) (szabályozói/szolvencia)

Ha a kockázati kapu nem kerül átlépésre (pl.: egy vagy több mutató nem teljesül), akkor **sem az előző években megítélt, még ki nem fizetett (halasztott) teljesítményjavaldalmazás tárgyévben esedékes része nem kerülhet kifizetésre sem az előző évre vonatkozó változó javaldalmazás nem kerül kifizetésre és elveszik az azonosított munkavállalókra vonatkozóan.** Még akkor is, ha a kockázati küszöböt sikerül átlépni, a kifizethető változó javaldalmazás szintje a maximálisan felosztható összeg (MDA) korlátaitól függ.

További előzetes kockázati kiigazítás a KBC Szenior Menedzsereinek részére

A KBC Szenior Menedzsereire a pénzügyi eredmények alapján további előzetes kockázati kiigazítás alkalmazható. A pénzügyi eredmények jelentős visszaesése esetén a KBC Csoport igazgatótanácsa dönthet úgy, hogy a KBC Szenior Menedzserek jutalom keretére előzetes kiigazítást alkalmaz, a kiszámított egyéni jutalomösszegek bizonyos százalékkal történő csökkentésével. Ez azt jelenti, hogy még akkor is, ha a KBC Csoport vagy a helyi KBC Kockázati Kapu átlépésre kerül, a KBC Szenior Menedzserek jutalom keretére bizonyos százalékkal csökkenthető, ha az intézményt jelentős visszaesés éri.

K&H csoport szinten: a K&H Kockázatkezelés, ill. Kontrolling által jóváhagyott KPI-ok alapján a K&H HR értesíti a K&H Javaldalmazási 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.

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

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

4.3 UTÓLAGOS KOCKÁZATI KIIGAZÍTÁS

Jelzálogbank esetében a javaldalmazással összefüggő döntések meghozatalára a Felügyelőbizottság és az Igazgatóság összevont ülése jogosult.

4.3.1 ÁLTALÁNOS ELVEK

Minden teljesítményalapú változó **javaldalmazásra** 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 **és a K&H Bank Igazgatósága** határozhatja meg az alább említett esetekben és a jogszabályok által megengedett mértékben.

4.3.2 MALUS

Malus alkalmazható:

1. Az adott munkavállaló változó **javadalmazására** 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 a céllal vagy azzal a következménnyel, ami ösztönözi költségvetési csalást egy harmadik fél által;
2. A K&H vagy KBC csoport munkavállalóinak változó **javadalmazására** vonatkozóan, amennyiben a K&H vagy KBC Csoport és/vagy annak érintett tagvállalata, **beleértve a K&H Csoportot is**, 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 e a kifizetés és birtokba szállás évei között;
3. A K&H vagy KBC csoport munkavállalóinak változó **javadalmazására** vonatkozóan amennyiben a K&H vagy KBC Csoport és/vagy annak érintett tagvállalata, **beleértve a K&H Csoportot is** 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 évei között;
4. A K&H vagy KBC csoport munkavállalóinak változó **javadalmazására** vonatkozóan, ha akár a KBC Csoport és/ vagy annak érintett tagvállalata, **beleértve a K&H Csoportot is** nettó eredménye akár a kockázatokkal súlyozott nyeresége negatív a birtokba szállás évében;
5. A K&H vagy KBC csoport munkavállalóinak változó **javadalmazására** vonatkozóan, ha akár a KBC Csoport és/ vagy annak érintett tagvállalata, **beleértve a K&H Csoportot is** ahol az érintett munkavállaló dolgozik, jelentős kockázatkezelési hibát követ el (pl. aminek eredménye a tőkekövetelmény jelentős emelkedése);
6. Az adott munkavállaló változó **javadalmazására** vonatkozóan, bármilyen szabályozási bírság esetén, ahol az adott munkatárs közreműködése eredményezte a bírságot

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, **melyre a K&H Bank Vezetői Bizottságának a jóváhagyása is szükséges.** A visszatartás százalékának megállapításakor az alábbiakat kell figyelembe vennie:

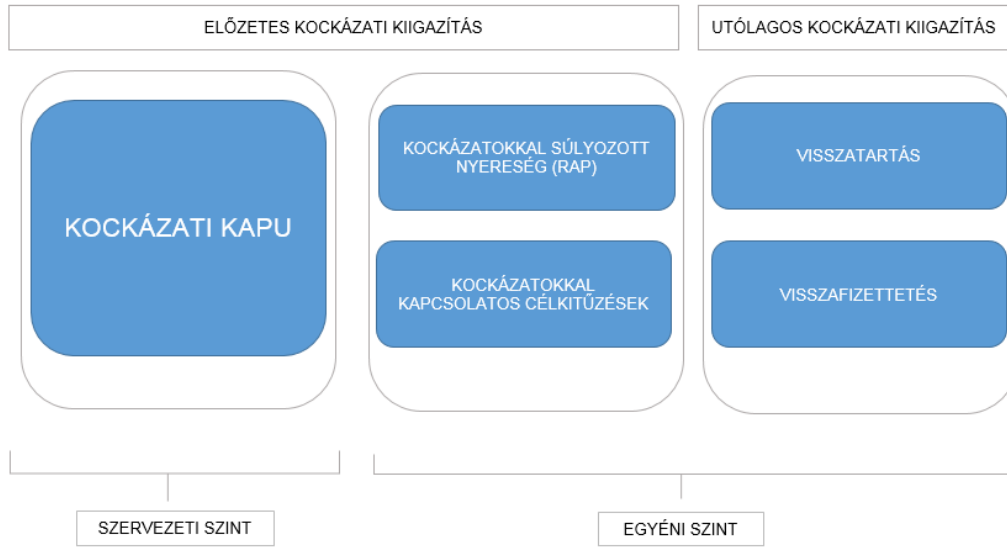
- ➔ A KBC Csoport és/vagy annak érintett tagvállalata pénzügyi érintettségének mértéke
- ➔ Az eset komolysága és a munkatárs szerepe a történetekben
- ➔ Minden körülmény, ami releváns a B rész 1-6 pontjaiban említett esetekkel kapcsolatban

A végső döntést a visszatartás alkalmazásáról, illetve annak mértékéről a KBC Csoport Felügyelő Bizottsága hozza meg.

4.3.3 VISSZAFIZETTETÉS

Továbbá visszafizettetés alkalmazható a teljesítményalapú változó javadalmazás teljes összegére a jelen cikk „4.3.2.” bekezdésének 1. és 6. pontjában említett események esetén. A KBC Csoport Javadalmazási Bizottsága tanácsot ad a visszatérítés alkalmazandó százalékáról, figyelembe véve a bekövetkezett tények súlyosságát és az érintett munkatárs szerepét. A végső döntést a KBC Csoport Felügyelőbizottsága hozza meg.

Belső



4.3.4 ÖSSZEFOGLALÓ

	A KIS ügyvezető igazgatói (SGM), KIS Vezetői Bizottsági tagjai és a KIS helyi kontrol funkciói (LCF)	KIS B1-B2 vezetők	KIS kockázatvállalók Piacok nem vezető beosztású menedzserei
Jutalom keret meghatározása	Alulról felfelé	Alulról felfelé	Fentről lefelé
előzetes kockázat kiigazítás (intézményi szint)	Kockázati kapu (az EBA 248. iránymutatásának megfelelően) + Kiigazítás a pénzügyi eredmények jelentős romlása esetén	Kockázati kapu (az EBA 248. számú iránymutatásának megfelelően) + Kiigazítás a pénzügyi eredmények jelentős romlása esetén (ha SM)	Kockázati kapu (az EBA 248. számú iránymutatásának megfelelően)
előzetes kockázat kiigazítás (egyéni szint)	KBC Csoport Kockázattal kiigazított eredményének a jutalom 20%-ra (SGM), illetve 10%-ra (GM, LCF) van hatása (összhangban EBA irányelv 249)	KBC Csoport kockázattal kiigazított eredménye a jutalom 10%-ra van hatással (SM) (az EBA 249. iránymutatásának megfelelően) és A K&H csoport Kockázattal kiigazított eredményének a jutalom 20%-ra van hatása (SM, ha B1-B2 menedzser) (az EBA 249 irányelvével összhangban)	A KBC Csoport kockázattal kiigazított eredménye a jutalom 10%-ra van hatással (SM) (az EBA 249. iránymutatásának megfelelően)
Nem készpénz alapú halasztás	Materiális KIS esetében	Materiális KIS esetében	Materiális KIS esetében
utólagos kockázat kiigazítás	Malus/visszafizettetés	Malus/visszafizettetés	Malus/visszafizettetés és

4.4 NEM PÉNZBELI ESZKÖZÖKBEN KIOSZTOTT VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS

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.

4.5 A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS HALASZTÁSA ÉS VISSZATARTÁSA*

4.5.1 HALASZTÁSI ÉS VISSZATARTÁSI ELVEK

Általánosságban a materiális KIS-nek juttatott változó javadalmazás 40%-át 4 éves időszakra halasztják. A KBC ügyvezető vezető igazgatói esetében a változó javadalmazás 50%-át 5 éves időszakra halasztják.

Amennyiben a változó javadalmazás meghaladja a 200 000 eurót, a materiális KIS-nek juttatott változó javadalmazás 60%-át 5 éves időszakra halasztják.

A szükséges kockázati igazodás elérése érdekében a nem pénzbeli eszközökben kifizetett változó javadalmazás előre fizetett és halasztott része egyaránt 1 éves visszatartási időszak alá esik a megszolgálás után.

Materiális KIS (egyéb)

Változó < 200 000

40% halasztás 4 évre, 50% nem pénzbeli eszközökben

Belső

	Az X évre juttatott változó javadalmazás kifizetésének éve					
	X+1	X+2	X+3	X+4	X+5	X+6
Készpénz	30%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	/
Nem pénzbeli instrumentum	à	30%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%

Materiális KIS - Ügyvezető igazgatók

Változó < 200 000 €

50% halasztás 5 évre, 50% nem pénzbeli eszközökben

	Az X évre járó változó juttatás kifizetésének éve						
	X+1	X+2	X+3	X+4	X+5	X+6	X+7
Készpénz	25%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	/
Nem pénzbeli instrumentum	à	25%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%

Materiális KIS

Változó > 200 000 €

60% halasztás 5 évre, 50% nem készpénzes eszközökben

	Az X évre odaítélt változó kifizetésének éve						
	X+1	X+2	X+3	X+4	X+5	X+6	X+7
Készpénz	20%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	/
Nem pénzbeli instrumentum	à	20%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%

Magyarország - vezérigazgató

Változó < 200 000 €

61% halasztás 5 évre, 50% nem pénzbeli eszközökben

	Az X évre járó változó juttatás kifizetésének éve						
	X + 1	X + 2	X + 3	X + 4	X + 5	X + 6	X + 7
Készpénz	25,0%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	
Nem pénzbeli instrumentum	→	24,0%	5,20%	5,20%	5,20%	5,20%	5,20%

Magyarország - Vezérigazgató

Változó > 200 000 €

61% halasztás 5 évre, 50% nem pénzbeli eszközökben

	Az X évre járó változó juttatás kifizetésének éve						
	X + 1	X + 2	X + 3	X + 4	X + 5	X + 6	X + 7
Készpénz	20,0%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	
Nem pénzbeli instrumentum	→	19,0%	6,20%	6,20%	6,20%	6,20%	6,20%

Magyarország - vezérigazgató-helyettes

Változó < 200 000 €

61% halasztás 4 évre, 50% nem pénzbeli eszközökben

	Az X évre járó változó juttatás kifizetésének éve						
	X + 1	X + 2	X + 3	X + 4	X + 5	X + 6	X + 7
Készpénz	30,0%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%		
Nem pénzbeli instrumentum	→	24,0%	6,50%	6,50%	6,50%	6,50%	

Magyarország - vezérigazgató-helyettes

Változó > 200 000 €

61% halasztás 5 évre, 50% nem pénzbeli eszközökben

	Az X évre járó változó juttatás kifizetésének éve						
	X + 1	X + 2	X + 3	X + 4	X + 5	X + 6	X + 7
Készpénz	20,0%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	
Nem pénzübeli instrumentum	→	19,0%	6,20%	6,20%	6,20%	6,20%	6,20%

4.5.2 A MUNKASZERZŐDÉS FELMONDÁSA ÉS ANNAK HATÁSA A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSRA

4.5.2.1 A MUNKASZERZŐDÉS FELMONDÁSA ÉS ANNAK HATÁSA A KIS-SZEMÉLYZET VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSÁRA

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 követhetően is kifizethető, kivéve súlyos mulasztásból, kötelezettség szegésből történő elbocsátás esetén;
- ☞ a folyó teljesítményi évre nem kerül sor változó javadalmazás juttatására, és az előző teljesítményi évre még nem juttatott változó javadalmazás elveszik, kivéve, ha a KBC Csoport és K&H Csoport Javadalmazási Politikája egy adott alkalmazotti kategória esetében erről másként rendelkezik.

A K&H és KBC Csoport vállalatai közötti pozícióváltás ebben a tekintetben nem minősül a szerződés felmondásának, ezért nincs hatással az új juttatásokra.

A halasztott összegek nem válnak megszolgáltá a munkaszerződés felmondási napján, azaz a munkaszerződés lejáratának napján, kivéve, ha a munkaszerződés felmondása haláleset vagy - kivételes esetekben - nyugdíjazás miatt történik.

Nyugdíjazás esetén a gyorsított megszolgáltatás kivételesen lehetséges a Csoport Végrehajtó Bizottságának előzetes jóváhagyásával, alapos kockázatelemzés után.

- ☞ 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 a jogszerzés felgyorsításáról szóló döntés legkorábban 6 hónappal a munkavállaló távozása után hozható meg.
- ☞ A KBC Csoport feletti ellenőrzés megváltozása esetén a KBC Csoport Felügyelőbizottsága dönt a fennálló összegek esetleges gyorsított lehívásáról.

4.5.2.2 A MUNKASZERZŐDÉS FELMONDÁSA ÉS ANNAK HATÁSA A SZENIOR MENEDZSEREK VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSÁRA

Amennyiben a Szenior Menedzser munkavállaló munkaszerződése megszűnik, függetlenül a változó javadalmazás típusától, illetve attól, hogy a felmondás a K&H Csoport vagy a vezető beosztású munkavállaló részéről történt-e, az alábbi elvek alkalmazandók:

- a korábbi években megszolgált, de még nem megítélt vagy kifizetett változó javadalmazás a munkaviszony megszűnését követhetően is kifizethető, kivéve súlyos mulasztásból, kötelezettség szegésből történő elbocsátás esetén;
- A folyó teljesítményi évre vonatkozó változó javadalmazás, valamint a korábbi teljesítményi évre vonatkozó, még nem juttatott változó javadalmazás továbbra is megítélésre kerül, kivéve, ha a KBC Csoport Javadalmazási Politikája Magyarországra vonatkozó helyi kivételt tartalmaz.

A KBC Csoport irányításának megváltozása esetén a KBC Csoport Felügyelő Bizottsága dönt a fennálló összegek esetleges gyorsított lehívásáról.

5. JAVADALMAZÁSI TESTÜLETEK ÉS ALKALMAZOTT FOLYAMAT

5.1 MINIMUMSZABÁLYOK

A minimumszabályok a következők:

1. A munkavállalók nem alkalmazhatnak egyéni fedezeti stratégiákat vagy biztosítást a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásainak gyengítésére.
2. 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.
3. Az egyes munkavállalói kategóriákra és üzleti egységekre vonatkozó javadalmazási rendszereket a megfelelő döntéshozatali szinten kell jóváhagyni (javadalmazási testületek és átruházott döntéshozatali jogkörök).
4. 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 A JAVADALMAZÁSI IRÁNYÍTÁS SZERVEI ÉS FOLYAMATA

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

5.2.1 A CSOPORT JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJÁNAK ÉS JAVADALMAZÁSI RENDSZEREINEK KIDOLGOZÁSA ÉS FELÜLVIZSGÁLATA

A helyi és csoportszintű belsőkontroll-funkciók, valamint a csoportszintű és leányvállalati szintű irányító testületek részt vesznek a csoport javadalmazási politikájának és javadalmazási rendszereinek kidolgozásában és felülvizsgálatában, az európai és nemzeti jogszabályokkal és szabályozásokkal összhangban.

A KBC Csoport funkciói és szerepei a KBC Csoport javadalmazási politikájában találhatóak. A K&H Bank alábbi testületei feladataikat konszolidált szinten végzik. A testületek részletes ügyendjeit a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.

A KBC Csoport leányvállalatainak funkciói - K&H Csoport	
Helyi HR	<p>A helyi HR szerepe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a KBC Csoport Javadalmazási Politikájának és gyakorlatának végrehajtásának biztosítása, valamint a helyi jogi követelményeknek való megfelelés. - a Javadalmazási Politika és gyakorlatok kidolgozásába, felülvizsgálatába és végrehajtásába bevonni az érintett egyéb helyi ellenőrző funkciókat és a KBC Csoport HR-t. - előzetes tanácsadást nyújtani a döntéshozóknak a javadalmazási rendszerekre (új rendszerek, a meglévő rendszerek módosításai) és/vagy az egyedi kivételekre és javadalmazási rendszerekre, valamint a javadalmazási sémák és rendszerek üzleti egység vagy egyéni szinten történő alkalmazására vonatkozó valamennyi javaslat tekintetében, és biztosítani az ezekkel kapcsolatban hozott döntések helyes végrehajtását és megvalósítását a K&H és a KBC Csoport szintjén. - javaslatot tenni a döntéshozóknak a javadalmazási rendszerek (új rendszerek, a meglévő rendszerek módosításai) és/vagy az egyedi kivételek és javadalmazási rendszerek, valamint a javadalmazási sémák és rendszerek üzleti egységeken vagy egyéni szinten történő alkalmazásának módosítására, és biztosítani az ezekkel kapcsolatos döntések helyes végrehajtását és megvalósítását a K&H és a KBC Csoport szintjén

Egyéb helyi belsőkontroll-funkciók	<ul style="list-style-type: none"> - tájékoztatni a KBC Csoport HR-t a meghatározott javadalmazási rendszerek alkalmazásáról/végrehajtásáról, valamint a helyi szabályozások/jogszabályok miatt a KBC Csoport irányelvétől való esetleges eltérésekről. <p>Az egyéb helyi belsőkontroll-funkciók szerepe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aktív és rendszeres együttműködés a csoportos és helyi belsőkontroll-funkciókkal, valamint más releváns funkciókkal és bizottságokkal a Javadalmazási Politika és gyakorlatok tekintetében - hatékony információkat szolgáltatni a helyi HR-funkciónak, a helyi igazgatóságnak és a helyi felügyelőbizottságnak a Javadalmazási Politika, a gyakorlatok és az azonosítási folyamat végrehajtásáról és alkalmazásáról, valamint azok jogszabályokkal, szabályokkal, belső politikákkal és kockázati kultúrával való összhangjáról; - konzultálni a KBC Csoport belsőkontroll-funkcióival, figyelembe véve azok minimum elvárásait és tanácsait - tanácsot adni a helyi HR-nek és a helyi irányító testületeknek a javadalmazási rendszerekkel (és azok változásaival) kapcsolatban, beleértve a nem pénzbeli juttatási tervet (pl. a juttatások, a számítási módszertan vagy a számíthatóhoz használt paraméterek változásait). - proaktív tájékoztatást nyújtani a KBC Csoport ellenőrző funkcióinak a nem pénzbeli instrumentumok értékelési módszertanának alkalmazásáról
------------------------------------	--

A K&H Csoport szervei

A KBC Csoport szintjén működő javadalmazási irányító testületek és a funkcionális javadalmazási bizottságok felelősek annak biztosításáért, hogy a KBC Javadalmazási Politikájának követelményeit a leányvállalatok szintjén következetesen betartsák.

Ezen felül a nemzeti szabályozások előírásainak megfelelően a K&H Csoport szintjén is létre kell hozni javadalmazási irányító testületeket. A K&H Csoport szintjén a javadalmazási irányító testületek a következők:

- a K&H Bank igazgatósága felügyeleti funkciójában („Felügyeleti és Javadalmazási Bizottság”);
- a K&H Bank Javadalmazási Bizottsága;
- a K&H Bank Kockázati és Compliance bizottsága.

A KIS javadalmazási rendszereivel és egyéni javadalmazási csomagjaival kapcsolatos csoportszintű felügyelőbizottsági határozatokat minden esetben a K&H Bank illetékes irányító testületének jóvá kell hagynia.

K&H Bank Felügyelőbizottsága	<p>A Felügyelő Bizottság a Javadalmazási Bizottság, valamint a Kockázatkezelési és Compliance Bizottság ajánlása alapján:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elfogadja és figyelemmel kíséri a KBC Csoport Javadalmazási Politikájának, valamint a K&H Csoport Javadalmazási Politikájának és gyakorlatának megfelelő végrehajtását a leányvállalatokon belül, és felügyeli a helyi Javadalmazási Politika végrehajtását, figyelembe véve az összes illetékes vállalati funkció és szerv által nyújtott információkat; - jóváhagyja a KBC Csoport közgyűlése (B0-B2 vezetők javadalmazási politikája) és a helyi szervek által elfogadott javadalmazási politikában meghatározott javadalmazási szabályokat, ideértve a K&H Bank felügyelőbizottsági tagjainak és végrehajtó bizottsági tagjainak nyugdíjazásával, lemondásával vagy elbocsátásával kapcsolatos feltételeket és egyéb kötelezettségvállalásokat, a méltányosság biztosítása és a kudarcért járó jutalmazás elkerülése céljából;
------------------------------	---

A KIS javadalmazási rendszereivel és egyéni javadalmazási csomagjaival kapcsolatos, a Csoport Felügyelőbizottsága által hozott döntéseket minden esetben jóvá kell hagynia a K&H Bank és leányvállalatai illetékes irányító testületének.	
A K&H Bank igazgatósága	Az igazgatóság - amennyiben van ilyen - a Javadalmazási Bizottság, valamint Kockázati és Compliance Bizottságának ajánlása alapján: - jóváhagyja a Javadalmazási Bizottság határozatait a Javadalmazási Politika helyes alkalmazása, módosítása és végrehajtása biztosítása érdekében a Hpt. 117. § (5) bekezdésében foglaltak szerint ideértve a KIS-azonosítási folyamat eredményének jóváhagyását.
A K&H Bank Javadalmazási bizottság	A K&H Bank Javadalmazási Bizottsága felhatalmazza a helyi HR-t, hogy az igazgatóság elé terjessze jóváhagyásra az alábbiakról hozott döntéseit: - a K&H Bank felügyelőbizottsági tagjainak, valamint a K&H Bank ügyvezető igazgatósági tagjainak javadalmazásáról, beleértve a nyugdíjazás, lemondás vagy elbocsátás esetén alkalmazandó feltételeket és egyéb kötelezettségvállalásokat, a méltányosság biztosítása és a kudarcért járó jutalmazás elkerülése céljából; - a K&H Bank materiális KIS munkavállalóinak javadalmazása, e személyek javadalmazási rendszerei és egyéni javadalmazási csomagjai; - a KBC Csoport Felügyelőbizottsága, a KBC Csoport Vezetői Bizottsága, valamint a divíziós szintű funkcionális javadalmazási irányító testületek által hozott, egyéni javadalmazási csomagokra vonatkozó döntések.
A K&H Bank Kockázati és Compliance Bizottság	A leányvállalat Kockázati és Compliance Bizottsága: - a leányvállalat Javadalmazási Bizottságának feladatai sérelme nélkül, évente megvizsgálja, hogy a javadalmazási rendszer által biztosított ösztönzők figyelembe veszik-e a kockázatot, a tőkét, a likviditást, valamint a nyereség valószínűségét és időzítését. Ebben az összefüggésben a K&H Bank Kockázati és Compliance Bizottsága biztosítja, hogy a kockázati tolerancia és a stratégiai keretrendszer beépüljön a leányvállalat Javadalmazási Politikájába; - a Javadalmazási Bizottság feladatainak sérelme nélkül, megvizsgálja az azonosítási folyamat hatékonyságát. - ellenőrzi a nem pénzbeli eszközökre vonatkozó módszertan végrehajtását/alkalmazását.

A KBC csoport KIS egyéni javadalmazásának irányítása

Irányítási szint	KBC Szenior Ügyvezető Igazgató		Egyéb KBC Csoport KIS			Egyéb munkatársak és helyi KIS	
	Materiális	Mentesített	Materiális	Mentesített Teljes javadalmazás > 300 000 €	Mentesített Teljes javadalmazás < 300 000 €	Materiális	Mentesített
K&H Csoport szint	Ratifikálás	Ratifikálás	Ratifikálás	Jóváhagyás	Jóváhagyás	Jóváhagyás	Jóváhagyás
Felügyelőbizottság KBC Csoport	Jóváhagyás	Tájékoztatás	Jóváhagyás	Tájékoztatás	Tájékoztatás	/	/
Javadalmazási Bizottság KBC Csoport	Javaslat	Tájékoztatás	Javaslat	Tájékoztatás	Tájékoztatás	/	/
A KBC Csoport Vezetői Bizottsága	Javaslat	Jóváhagyás	Javaslat	Jóváhagyás	Tájékoztatás	/	/
Javadalmazási Bizottság Markets	/	/	Javaslat	Javaslat	Jóváhagyás	/	/

6. KÖZZÉTÉTEL ÉS DOKUMENTÁLÁS

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 javadalmazási összetevők főbb kategóriáit az alábbiakban soroljuk fel. A javadalmazási kategóriák részletes felsorolását a Javadalmazási Politika 4. melléklete tartalmazza.

ÖSSZETEVŐ	LEÍRÁS	KEDVEZMÉNYEZET
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 kifizetést	MUNKAVÁLLALÓK MEGHATÁROZOTT CSOPORTJA
MUNKÁBA JÁRÁS TÁMOGATÁSA	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, értékezelési 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 irányadók.	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.	MUNKAVÁLLALÓ K MEGHATÁROZOT T CSOPORTJA
---------------------------------	---	--