



A RAIFFEISEN BANK ZRT. (RBHU) JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA

KIVONAT

Tartalomjegyzék

A.	Általános rész	5
A.1	Az utasítás célja.....	5
A.2	Az utasítás szervezeti hatálya, alkalmazási köre.....	6
A.3	Vonatkozó jogszabályok.....	7
	Az RBHU-ra érvényes jogszabályi keretek.....	7
	A jogszabályi követelmények alkalmazása az RBI-csoportban, ezen belül az RBHU-nál.....	8
A.4	Fogalmak, definíciók, alkalmazott rövidítések	8
B.	A szabályozás leírása.....	11
B.1	Az Arányosság Elve.....	11
B.2	Az RBI-csoport és az RBHU javadalmazási politikáját befolyásoló külső / belső környezet	11
B.3	Az RBHU esetében alkalmazandó általános RBI-csoport Javadalmazási Elvek	12
B.3.1	Általános RBI-csoport Javadalmazási Elvek – áttekintés	12
B.3.2	A javadalmazási struktúra alapja	14
B.3.3	Pozicionálás – piaci versenyképesség	14
B.3.3.1	Pozicionálás	14
B.3.3.2	Piaci benchmark	14
B.3.4	Teljes javadalmazás	15
B.3.5	Fix javadalmazás.....	15
B.3.5.1	Alapbér	16
	B.3.5.1.1 . Bérésávok.....	16
B.3.5.2	Egyéb fix készpénzes javadalmazás	16
B.3.5.3	Bérkorrekciós folyamatok	17
	B.3.5.3.1 . A bérsávok korrekciója	17
	B.3.5.3.2 . Éves bérfejlesztés	17
	B.3.5.3.3 . Rendkívüli bérfejlesztés.....	18
B.3.6	Teljesítménybér (változó bér).....	18
B.3.6.1	A változó bérezés elveinek összefoglalása	18
B.3.6.2	Jogosultság	20
B.3.6.3	A bérek összetétele	20
B.3.6.4	Az egyéni teljesítmény, mint a változó bér alapja.....	20
B.3.6.5	Minimális teljesítmény és változó bér maximum	21
B.3.6.6	Érdekellentétek.....	21
B.3.6.7	A Menedzsment (Group executives) változó bére	22
B.3.6.8	Az éves bónuszra jogosult munkavállalók („all other employees”) változó bére.....	24
B.3.6.9	Kockázatcsökkentő ösztönzők	25
B.3.6.10	Költségtervezés	26

B.3.6.11	Előrejelzés (forecasting)	26
B.3.6.12	A bónuszkeret szétoosztása / az egyéni bónusz kifizetése	26
B.3.7	A változó bér egyéb speciális formái.....	27
B.3.7.1	Megtartó ösztönző	27
B.3.7.2	Garantált változó javadalmazás.....	28
B.3.7.3	Végkielégítés	28
B.3.7.4	Munkaköri juttatás (Role-based allowance).....	31
B.3.8	Béren kívüli juttatások	31
B.3.9	Elismerési programok	32
B.3.10	Egyéb nem készpénzes ösztönzési programok	32
B.3.10.1	Versenyek	32
B.3.11	Egyéb munkaerő-megtartást célzó programok.....	33
B.4	Az RBHU esetében alkalmazandó speciális RBI-csoport Javadalmazási Elvek	33
B.4.1	Az „Identified Staff” körbe tartozó munkavállalók beazonosítása	33
B.4.1.1	Beazonosítandó munkavállalói csoportok	33
B.4.1.2	Arányosság a munkavállalók egyes kategóriái esetében	33
B.4.1.3	Azonosítási folyamat.....	34
B.4.2	Az „Identified Staff” esetében alkalmazandó speciális RBI-csoport Javadalmazási Elvek – áttekintés	35
B.4.2.1	Teljesítményértékelés.....	35
B.4.2.2	Részvény Eszközök és Visszatartás.....	35
B.4.2.3	Halasztás, a kifizetés feltételei és a kockázatok utólagos beépítése	36
B.4.2.4	Eltérések a speciális RBI Csoport Javadalmazási Elvektől a helyi jogszabályok alapján 36	
B.4.3	Bónusz fizetési modellek az „Identified Staff” részére	36
B.4.3.1	Általános szabályok.....	36
B.4.3.2	Bónusz kifizetési modell az RBHU „Teljesen Érintett Identified Staff”-ja esetében.....	37
B.4.3.3	Bónusz kifizetési modell a „Részben Érintett Identified Staff” részére	37
B.4.4	Mentesítési küszöbérték.....	37
B.4.5	Részvény Eszközök	38
B.4.5.1	Részvény Eszközök alkalmazása	38
B.4.5.2	Nem-készpénzes eszközök: Fantom részvény.....	38
B.4.5.3	Devizaárfolyamok.....	38
B.4.5.4	Visszatartási Időszak.....	39
	B.4.5.4.1 . Általános szabályok	39
	B.4.5.4.2 . Visszatartási Időszak az RBI-csoportnál	39
B.4.6	Változó bér plafon (Bonus Cap)	39
B.4.7	A fix és változó javadalmazás aránya.....	39

B.4.8	Egyéb, az Identified Staff körére alkalmazandó szabályok	40
B.4.8.1	Az „Identified Staff” kategóriába tartozó munkavállalókat érintő évközi változások	40
B.4.8.2	A munkaviszony idő előtti megszűnése	41
B.4.8.3	Az előző szerződésből fennálló javadalmazás átvállalása	41
B.4.8.4	Nem kötelező nyugdíjuttatás	41
B.4.9	Kockázatok kezelése	41
B.4.9.1	Előzetes kockázati kiigazítás és a kockázatok nyomon követése.....	41
B.4.9.2	A kockázatok utólagos beépítése a változó bérek esetén (Malus/Clawback (visszakövetelés) események)	42
	B.4.9.2.1 . Malus	42
	B.4.9.2.2 . Clawback (visszakövetelés)	42
B.4.9.3	Malus & Clawback (visszakövetelés) eseményekre vonatkozó közös szabályok	43
B.5	Egyéni fedezeti stratégiák tilalma	43
B.6	Speciális Javadalmazási Irányelvek az RBHU Igazgatósági tagjai részére	44
B.7	Irányítás.....	44
B.7.1	Általában – Javadalmazási Politika és az Identified Staff kiválasztása	44
B.7.2	Az RBHU támogató és ellenőrző funkciói	45
B.7.3	Az RBI támogató és ellenőrző funkciói	47
B.7.4	Döntéshozó testületek	48
B.7.4.1	RBI (Group) Menedzsment	48
B.7.4.2	RBHU Közgyűlés (Egyedüli Részvényes).....	48
B.7.4.3	RBHU Igazgatósága	48
B.7.4.4	RBHU Menedzsment (Board of Management)	48
B.7.4.5	RBHU Javadalmazási Bizottsága	49
B.7.4.6	RBHU Felügyelő Bizottsága (Audit Committee)	50
B.7.4.7	RBHU Kockázatkezelési-kockázatvállalási bizottság	50
B.8	Összeférhetetlenségek, érdekonfliktusok feltárása és kezelése.....	51
B.9	Riporting	51
B.10	Nyilvánosságra hozatal	51
B.11	Kivételek kezelése	51

A. Általános rész

A.1 Az utasítás célja

A jelen Javadalmazási Politika meghatározza a Raiffeisen Bank Zrt. (RBHU) a javadalmazásra vonatkozó szerződéses megállapodások kereteit az RBI-csoport keretrendszerében megfogalmazott elvekkel, valamint a helyi jogszabályokkal összhangban. A javadalmazási politika megfelel az objektív, átlátható és méltányos javadalmazási struktúrára vonatkozó nemzetközi szabványnak, összhangban a jelenlegi szabályozási követelményekkel, a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, nem ösztönzi a tolerált kockázat szintjét meghaladó kockázatvállalást. A javadalmazási politika összhangban van továbbá az RBI csoport és az RBHU üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel, hosszú távú érdekeivel és az összeférhetetlenség elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz.

This Remuneration Policy sets out the framework of contractual arrangements for remuneration of Raiffeisen Bank Zrt. (RBHU) in accordance with the principles set out in the RBI Group framework and local legislation. The Remuneration Policy fulfils an international standard for an objective, transparent and fair compensation structure in compliance with current regulatory requirements, sound and effective risk management and does not encourage risk-taking that exceeds the level of tolerated risk. The remuneration policy shall also be in line with the business strategy, objectives, values, long-term interests of the RBI Group and RBHU and shall include measures to avoid conflicts of interest.

Az RBHU célja a motivált, minőségi munkaerő vonzása és megtartása, és az alkalmazottak oly módon történő jutalmazása, hogy az RBHU és az RBI Csoport a jövőbeni kihívásokat a hatékony és eredményes kockázatkezelés elveivel összhangban tudja kezelni.

Az RBHU javadalmazási politikája biztosítja a méltányos és igazságos elbánás keretrendszerét, nemi szempontból semleges, az egyenlő munkáért egyenlő bérezés elvét figyelembe véve kezeli a nők és férfiak javadalmazását.

Az RBHU biztosítja továbbá, hogy Javadalmazási Politikája megfelelően tükrözi a fenntarthatósági kockázatokat és azok kezelését a 2019/2088 SFDR rendelet elvárásainak megfelelően és összhangban van környezeti, társadalmi és irányítási (ESG) kockázatokkal kapcsolatos célkitűzéseivel (pl. megfelelő ESG-célkitűzések beépítése az érintett területeken működő funkciók teljesítményértékelési folyamatába).

A jelen Javadalmazási Politikának nem célja, hogy jogalapot képezzen fix vagy változó javadalmazás iránti igényekhez, és nem is tekinthető semmilyen értelemben ilyen követelések jogalapjának. A tartalma (beleértve többek között, de nem kizárólag az abban foglalt példákat, számokat, táblázatokat) nem teremt – sem közvetlenül, sem közvetve – semmilyen egyéni vagy együttes jogosultságot vagy jogalapot az alkalmazottak vagy az RBHU bármely más szerződéses partnere vagy dolgozói érdekképviselője által az RBI Csoporttal vagy bármely csoporttaggal szemben támasztott követelésekhez. Ez vonatkozik többek között, de nem kizárólag a javadalmazással, bónuszra való jogosultsággal vagy a bónusz összegével kapcsolatos lehetséges követelésekre. Minden ilyen jogosultság kizárólag külön egyéni vagy kollektív megállapodáson alapulhat, amely megállapodásnak összhangban kell állnia az alkalmazandó kötelező jogszabályi rendelkezésekkel, valamint a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseivel.

Az RBHU jogosult bármikor a jelen Javadalmazási Politika tartalmát belátása szerint módosítani.

A Javadalmazási Politikában foglalt előírások és szabályok az RBHU és annak A. 2. pontjában ismertetett leányvállalatainak minden munkavállalójára kiterjednek, beleértve a Menedzsment tagjait is, valamint az RBHU érdekében dolgozó egyéb személyekre, annak biztosítása érdekében, hogy a szolgáltatásaikért járó kifizetések ne támogassák a túlzott kockázatvállalást vagy termékek visszaélészerű értékesítését.

Ezen túlmenően a Javadalmazási Politika egyes előírásait az Igazgatóság tagjaira is alkalmazni kell.

Vezetői összefoglaló

Az RBHU a Teljes Javadalmazás Megközelítést alkalmazza, amely lefedi a munkavállalók részére a munkájukért, erőfeszítésükért, eredményeikért nyújtott pénzbeli és nem pénzbeli juttatások és elismerések teljes körét. A Teljes Javadalmazás Megközelítés az alábbi elemeket tartalmazza:

- Bérek
- Béren kívüli juttatások
- Teljesítmény alapú elismerési rendszerek
- Fejlődési és karrier lehetőségek
- Egyensúly megteremtése munka és magánélet között

A jelen Javadalmazási Politika általános iránymutatást tartalmaz a teljesítménnyel arányos, piaci követelményeknek megfelelő, a Teljes Javadalmazás Megközelítés szerinti bérezésre, béren kívüli juttatásokra és egyéb elismerésre. A Teljesítmény Menedzsment gyakorlatára vonatkozó előírásokat a Teljesítmény Menedzsment szabályzat tartalmazza.

A jelen Javadalmazási Politika a javadalmazási elvekre vonatkozó jogszabályi előírásokat tükrözi, illetve azok megvalósításának módját tartalmazza.

A.2 Az utasítás szervezeti hatálya, alkalmazási köre

Az RBHU egy objektív, átlátható, méltányos, a jogszabályi előírásokkal összhangban levő javadalmazási struktúrát működtet. Az RBHU javadalmazási rendszere összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel és elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz a hitelintézet kockázattűrő képességét meghaladó kockázatok vállalására. A jelen Javadalmazási Politika összhangban van az RBHU és az RBI Csoport üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, és az érdekellentétek elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz.

Célunk a motivált, minőségi munkaerő vonzása és megtartása, és az alkalmazottak oly módon történő jutalmazása, hogy az RBHU és az RBI Csoport a jövőbeni kihívásokat a hatékony és eredményes kockázatkezelés elveivel összhangban tudja kezelni.

A méltányos és igazságos elbánás az RBHU-nál és az RBI Csoport egészében általánosan alkalmazott alapelv a teljes javadalmazás terén. A jelen Javadalmazási Politika kialakításának a célja az RBHU és az RBI-csoport hosszú távú stratégiájának csoport szempontú támogatása, valamint megfelelő keretek biztosítása az RBHU részére a saját helyi piacán való tevékenységre.

Általános elvként a jelen Javadalmazási Politika az RBI-csoport javadalmazási keretrendszer helyi megvalósítását biztosítja az RBHU minden munkavállalói kategóriájában, a Menedzsment tagjait is beleértve. Az RBI-csoport Általános és Speciális Javadalmazási Elveinek RBHU-n belüli – a jelen Javadalmazási Politikában leírtak szerinti – végrehajtása során a munkavállalók alábbi kategóriáit különböztetjük meg:

- **Menedzsment:** az RBHU ügyvezetői (*RBHU Board of Management*)
- **Éves bónuszra jogosult munkavállalók**
- **Kockázatcsökkentő ösztönzőre jogosult munkavállalók**

A jelen Javadalmazási Politika az RBHU Igazgatósági és Felügyelő Bizottsági tagjaira vonatkozó általános javadalmazási előírásokat is tartalmaz.

A Javadalmazási Politika a Raiffeisen Bank Zrt. és az RBHU összevont alapú felügyelete alá tartozó és a bank kockázattvállalására jelentős hatást gyakorló leányvállalatainak munkavállalóira vonatkozik.

a) A jelen javadalmazási politika vonatkozik az alábbi leányvállalatokra: Raiffeisen Corporate Lízing Zrt., Raiffeisen Autó Lízing Zrt, RB Szolgáltató Központ Kft. (RBSC)

b) A *Raiffeisen Befektetési Alapkezelő Zrt.-re* (RIF) egyedi, de jelen Javadalmazási Politikával összhangban levő utasítás vonatkozik.

Az RBHU a közvetítők díjazása során a 109/2010. (IV. 9.) számú, a pénzügyi szolgáltatást közvetítő közvetítői díjáról szóló Kormány rendeletben foglaltaknak, valamint a jelen Javadalmazási Politika általános elveinek megfelelően jár el. A jelen Javadalmazási Politika nem tartalmaz külön szabályokat, nem rögzíti a keretrendszert a közvetítők díjazása vonatkozásában.

A.3 Vonatkozó jogszabályok

A javadalmazással kapcsolatos jogszabályi követelmények alkalmazása az RBI-csoporton belül és az RBHU-nál

Jogszabályi keretek

Az RBI-csoport keretrendszer a CRD irányelv rendelkezéseit megvalósító osztrák jogszabályokon alapul, amelyek szerint a hitelintézet javadalmazási rendszere összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel és elősegíti annak alkalmazását, és a hitelintézet hosszú távú biztonságos működése érdekében nem ösztönöz túlzott kockázatvállalásra. Az RBI-csoport keretrendszer az alábbi jogszabályokon alapul:

- Austrian Banking Act (BWG), in particular §39b including Annex to § 39b
- Capital Requirements Directive 2013/36/EU as amended by Directive (EU) 2019/878 (CRD)
- Capital Requirements Regulation (EU) No 575/2013 as amended by Regulation (EU) 2019/876 (CRR)
- Regulation (EU) No 648/2012 of the European Parliament and of the Council of 4 July 2012 on OTC derivatives, central counterparties and trade repositories Text with EEA relevance
- EBA Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04)
- RTS on Identified Staff Identification (Commission delegated regulation (EU) No 2021/923)
- EU-Directive 2014/65/EU (MiFID II) Directive; and Commission delegated regulation (EU) 2017/565 EU-Directive 2006/73/EC (MiFID II -Implementing Directive regulation)
- FMA Circular Letter "Grundsätze der Vergütungspolitik und praktiken", June 2022
- FMA Circular Letter on the problem of conflicts of interest in relation to certain systems of remuneration, April 2014
- ESMA-Guidelines on remuneration policies and practices (MiFID) (ESMA/2013/606) 11.06.2013
- EBA Guidelines on remuneration policies and practices related to the sale and provision of retail banking products and services (EBA/GL/2016/06)
- COMMISSION DELEGATED REGULATION (EU) 2021/923 of 25 March 2021
- COMMISSION IMPLEMENTING REGULATION (EU) 2021/637 of 15 March 2021 (Végrehajtási rendelet)

Az RBHU-ra érvényes jogszabályi keretek

- A 2013. évi CCXXXVII. Törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény
- 39/2014. (X. 9.) MNB rendelete a teljesítményjavadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról
- A Magyar Nemzeti Bank 13/2018. (III.6) számú ajánlása a lakossági banki termékek és szolgáltatások értékesítéséhez kapcsolódó javadalmazási politikáról és az ezzel kapcsolatos belső eljárási szabályokról
- A Magyar Nemzeti Bank 22/2019. (XII.17.) számú ajánlása, a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódóan alkalmazandó javadalmazási politikáról és gyakorlatról
- Az Európai Parlament és Tanács (EU) 2019/2088 rendelete (2019. november 27.) a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről EGT- vonatkozású szöveg (SFDR-rendelet)

- A Magyar Nemzeti Bank 4/2022. (IV.8.) számú ajánlása a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról
- A Magyar Nemzeti Bank 11/2023. (XI.15.) számú ajánlása a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódó javadalmazási politika és gyakorlat alkalmazásáról
- A Magyar Nemzeti Bank elnökének 51/2022. (XI. 29.) MNB rendelete a pénz- és hitelpiaci szervezetek által a jegybanki információs rendszerhez elsődlegesen a Magyar Nemzeti Bank felügyeleti feladatai ellátása érdekében teljesítendő adatszolgáltatási kötelezettségekről
- 57/2023. (XI. 24.) MNB rendelet a jegybanki információs rendszerhez elsődlegesen a Magyar Nemzeti Bank pénz- és hitelpiaci szervezetek feletti felügyeleti feladatai ellátása érdekében teljesítendő adatszolgáltatási kötelezettségekről
- A Magyar Nemzeti Bank 7/2022. (IV.22.) számú ajánlása a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény, valamint a CRR szerinti nyilvánosságra hozatal gyakorlatának általános követelményeiről

A jogszabályi követelmények alkalmazása az RBI-csoportban, ezen belül az RBHU-nál

A CRD javadalmazási irányelvei, valamint a CRD előírásainak implementálását biztosító ausztriai jogszabályok által meghatározott javadalmazási irányelvek az RBI-csoport hitelintézeteire, befektetési alapkezelőkre, az anyavállalatra, valamint a leányvállalatokra egyaránt vonatkoznak, beleértve azon leányvállalatokat is, amelyek önmagukban nem tartoznak a CRD hatálya alá.

A javadalmazási irányelveket a teljes RBI-csoportban (beleértve az RBHU-t is) alkalmazni kell, az Arányosság Elve alapján figyelembe véve minden intézmény (potenciális) hatását az RBI-csoport kockázati profiljára, kockázati pozíciójára.

Az RBHU vagy az RBHU egyetlen leányvállalata sem használható a felvázolt rendelkezések megkerülésére olyan munkatársak foglalkoztatása és eltérő javadalmazása révén, akikre a jelen Javadalmazási Politika vagy a Csoport keretrendszer egyébként vonatkozna.

A.4 Fogalmak, definíciók, alkalmazott rövidítések

Rövidítés	Kifejtés
Kiegészítő értékpapír szolgáltatások (Ancillary Services)	A CS_V--34/2009 A Raiffeisen Bank és leányvállalatainak érdekkonfliktusok kezeléséről szóló szabályzatában meghatározott jelentéssel bír
Éves bónusz	Az B.3.6.7 pontban meghatározott jelentéssel bír
Alapbér és fix javadalmazás	A teljes javadalmazás fix összetevője, az B.B.3.5 pontban leírtak szerint
Változó bér plafon	A B.4.6 pontban meghatározott jelentéssel bír
Bónusz keret	Az B.B.3.6.8 pontban meghatározott jelentéssel bír
BWG	Austrian Banking Act
Clawback	A B.B.4.9.2.2 pontban meghatározott jelentéssel bír
CORE	RBI országfelelős BoM tagja (<i>Country Responsible</i>)
Javadalmazási Politika	A jelen Utasítás
Csoport keretrendszer	A Csoport szintű javadalmazási irányelvek – az RBI „Total Rewards Management” belső szabályzatában foglaltaknak megfelelően
CRD	Az Európai Parlament és Tanács hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről szóló 2013/36/EU irányelve a 2002/87/EC irányelv

	módosításáról kiegészítve a 2019/878/EU irányelvvel és a Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendelettel
CRR	Az Európai Parlament és Tanács hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről szóló 575/2013/EU rendelete a 648/2012/EU rendelet módosításáról kiegészítve a 2019/876/EU rendelettel
Halasztás	A B.4.2.3 pontban meghatározott jelentéssel bír
Részvény Eszközök	A B.4.5 pontban meghatározott jelentéssel bír
EBA Irányelvek	A javadalmazási szabályokra és gyakorlatokra vonatkozó 2013/36/EU irányelv 74-es cikkének 3. bekezdése és 75-es cikkének 2. bekezdése, valamint az 575/2013 (EBA/GL/2021/04) EU irányelv 450-es cikke
ESMA	Európai Értékpapíri Hatóság
FMA	Osztrák felügyeleti hatóság (Financial Market Authority)
Pénzügyi Eszközök	A CS_V-18/2009 A Raiffeisen Bank és leányvállalatainak az alkalmazottak pénzügyi eszközökbe történő személyes ügyletkötéseire vonatkozó szabályzata 3.-as pontban meghatározott jelentéssel bír
Piaci visszaélések	Cs_V-37 A Raiffeisen Bank és leányvállalatainak az információáramlás korlátozására, a bennfentes kereskedelem és a piaci manipuláció (piaci visszaélések) tilalmára vonatkozó szabályzata alapján
Teljesen Érintett „Identified Staff”	A B.4.1.2 pontban meghatározott jelentéssel bír
Általános RBI-csoport Javadalmazási Elvek	Az összes alkalmazottra vonatkozó javadalmazási elvek az B.3. fejezetben leírtak szerint
Különösen magas bónusz mérték	A B.4.3.1 pontban meghatározott jelentéssel bír
HR	Humánpolitikai Főosztály
Identified Staff	Azonosított munkavállaló; a B.4.1 pontban meghatározott jelentéssel bír
Mentesítési küszöbérték	A B.4.4 pontban meghatározott jelentéssel bír
Befektetési szolgáltatások	A CS_V--34/2009 A Raiffeisen Bank és leányvállalatainak érdekkonfliktusok kezeléséről szóló szabályzata [11.2.1.4.1] pontjában meghatározott jelentéssel bír
KPI	Kulcs teljesítmény mutató (<i>Key performance indicator</i>)
Malus	A B.4.9.2.1 pontban meghatározott jelentéssel bír
MiFID II	A pénzügyi eszközök piacáról szóló 2014/65/EU irányelv
Mentesítés	A B.4.4 pontban meghatározott jelentéssel bír
NWB	A Raiffeisen Bankcsoport (RBI Group) egyik bankja - „ <i>Network Bank</i> ”
NWU	Hálózati egység (<i>Network Unit</i>), beleértve az RBI-t, valamint az RBI minden olyan leányvállalatát, amelyek a Javadalmazási Politika által érintett egységnek minősülnek
Egyéb munkavállalók	Éves bónuszra jogosult alkalmazottak a B.3.6.8 pontban meghatározott definíció szerint (<i>All other employees</i>)
Részben Érintett „Identified Staff”	A B.4.1.2 pontban meghatározott jelentéssel bír
Fantom Részvény Program	A B.4.5 pontban meghatározott jelentéssel bír
Fantomrészvények	A B.4.5.2 pontban meghatározott jelentéssel bír
Az Arányosság Elve	A B.1 pontban meghatározott jelentéssel bír
REMCO	Javadalmazási bizottság (<i>Remuneration Committee of Supervisory Board</i>) (B.7.4.5)

Visszatartás	A B.4.2.2 pontban meghatározott jelentéssel bír
RBI	Raiffeisen Bank International
RBHU	Raiffeisen Bank Zrt.
RBI-csoport	Az RBI, valamint az RBI bankcsoport valamennyi vállalata a BWG 30. cikke értelmében
RORAC	A kockázattal korrigált tőkén elért hozam (<i>Return On Risk Adjusted Capital</i>)
RTS az Identified Staff beazonosítására	A Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendelete (2021. március 25.) az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvének a vezetői felelősség, az ellenőrzési funkciók, a lényeges szervezeti egységek és az intézmény kockázati profiljára gyakorolt jelentős hatás meghatározására vonatkozó kritériumokat megállapító, valamint az intézmény kockázati profiljára az irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében említett munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák szakmai tevékenységeinek hatásával összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló szakmai tevékenységeket végző munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák azonosítására vonatkozó kritériumokat megállapító szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről.
Az RBI-csoport előírása az Identified Staff beazonosítására	Az Identified Staff beazonosítására és kiválasztására vonatkozó RBI Group által kiadott előírás SUP-2017-0003_RBI_Group_Identified_Staff_Selection_Instructions
Az RBI Csoport előírása a Malus & Clawback értékelésre	A Malus & Clawback értékelésre vonatkozó előírás, a SUP-2017-0002_RBI_Group_Guidelines_for_Malus__Clawback_assessment
Menedzsment	A 2.pontban meghatározott jelentéssel bír (<i>Management; Board of Mgmt; ügyvezetés; Board</i>)
Igazgatóság	Igazgatóság (<i>Board of Directors/SB</i>), az RBHU irányítási jogkörrel rendelkező vezető testülete
Felügyelő Bizottság	Audit Committee, az RBHU felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testülete; az Igazgatóság által meghatalmazott Javadalmazási Bizottsága (REMCO)
Speciális RBI-csoport Javadalmazási Elvek	Kizárólag az „Identified Staff” esetében alkalmazandó javadalmazási elvek a B.4. fejezetben leírtak szerint
Előfeltételek (<i>step-in-criteria</i>)	Az B.3.6.7, B.3.6.8 és az B.3.7.1 pontban meghatározott jelentéssel bír
Teljes Javadalmazás	Az B.3.4 pontban meghatározott jelentéssel bír
Teljes Javadalmazás Megközelítés	Az 1. fejezetben meghatározott jelentéssel bír
Teljes RWA	Teljes Kockázattal Súlyozott Eszközök (<i>Total Risk-Weighted Assets</i>)
Változó bér, változó javadalmazás, illetve teljesítményjavadalmazás*	A teljes javadalmazás változó része az B.3.6 pontban meghatározott jelentéssel
Versenyek	Az B.3.10.1 pontban meghatározott jelentéssel bír
Elismerés jellegű versenyek	A munkavállalók eredményeit elismerő nem készpénzes versenyek – lásd B.3.10.1 pont
Fenntarthatósági kockázat	Olyan környezeti, társadalmi vagy irányítási esemény vagy körülmény, melynek bekövetkezése, illetve fennállása tényleges vagy potenciális, lényeges negatív hatást gyakorolhat a befektetés értékére

*: A Magyar Nemzeti Bank 4/2022. (IV.8) számú ajánlása a változó javadalmazásra magyar jogszabályokkal összhangban a teljesítményjavadalmazás megnevezést használja. Jelen utasításban a három fogalom jelentése megegyezik.

B. A szabályozás leírása

B.1 Az Arányosság Elve

A jogszabályok által előírt javadalmazási stratégia és elvek kialakításánál az RBHU szem előtt tartja az „Arányosság Elvét”. Az Arányosság Elvének a célja a javadalmazási politikák és gyakorlatok következetes illeszkedésének biztosítása a csoport és a hitelintézet egyéni kockázati profiljához, kockázatvállalási hajlandóságához és stratégiájához, az elvekben foglalt célok legeredményesebb megvalósítása érdekében.

Az Arányosság Elve alapján az RBHU, a szervezet méretétől, belső szerkezetétől és a tevékenységei jellegétől, hatókörétől és összetettségétől függően alkalmazza a kapcsolódó rendelkezéseket, figyelembe véve az EBA és az RBI-csoport irányelvekben szereplő feltételeket. Az Arányosság Elvének következménye, hogy nem minden intézménynek kell ugyanúgy és ugyanolyan mértékben alkalmaznia a javadalmazási rendelkezéseket.

Az Arányosság Elve az alábbiakra alkalmazható:

- intézmények,
- egyes munkavállalói kategóriák,

Az Arányosság Elve alkalmazása céljából a megbízható javadalmazásra vonatkozó EBA irányelvben szereplő feltételeket kell figyelembe venni.

A javadalmazási előírások arányos alkalmazása előtt el kell végezni az azonosított munkavállaló (Identified Staff) körbe tartozó munkavállalók beazonosítását az Regulatory Technical Standards (RTS) valamint a belső szabályzatban szereplő feltételek szerint.

Amennyiben külön javadalmazási szabályok kerülnek bevezetésre különböző azonosított munkavállaló kategóriákra, az arányosság alkalmazása során figyelembe kell venni az adott azonosított munkavállaló kategória hatását az RBHU és RBI-csoport kockázati profiljára oly módon, hogy azonos feltételeket tartalmazzanak a javadalmazási előírások ugyanazon azonosított munkavállaló kategóriához tartozó munkavállalókra.

B.2 Az RBI-csoport és az RBHU javadalmazási politikáját befolyásoló külső / belső környezet

Az RBHU az RBI-csoport – a közép-kelet-európai régióra és Ausztriára, azon belül elsősorban a corporate és private ügyfélkörre fókuszáló univerzális bankcsoport – része.

Az RBHU és az RBI-csoport az alábbi fő üzleti elveket vallja:

- Hosszú távú érték teremtése a tulajdonosok számára.
- Ügyfélközpontú üzleti modell, egy szervezeti határok által nem korlátozott működési rendszer támogatásával.
- Gondos költség- és folyamatkezelésből és minőségi szolgáltatásokból álló hatékony és eredményes ügyfélszolgálat.
- Lojális és motivált munkatársak vonzása és megtartása, vállalkozó kedvük támogatása.
- Kiegyensúlyozott tőke- és kockázatkezelés, az európai banki átlagnak megfelelő külső minősítés támogatása, és a szükséges finanszírozhatóság biztosítása érdekében.
- Pénzügyi célkitűzésekre, valamint korlátozó tényezőkre és stratégiai-üzleti célokra vonatkozó Kulcs Teljesítmény Mutatók (KPI) átfogó rendszere: a KPI-k következetesen

alkalmazásra kerülnek a teljesítménymenedzsment és a bank irányítási folyamatainak keretében.

- Pénzügyi célkitűzések a stratégiai kereteken belül: RORAC, Nettó Nyereség, OPEX, CIR, stb.
- A javadalmazási politikáknak és gyakorlatoknak összhangban kell állniuk a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, illetve azt támogatniuk kell.

B.3 Az RBHU esetében alkalmazandó általános RBI-csoport Javadalmazási Elvek

A jelen fejezetben rögzített általános RBI-csoport Javadalmazási Elvek az RBHU valamennyi munkavállalójára (a Menedzsment tagjaira is) érvényesek, és

- az RBI-csoportnak a teljesítménnyel arányos, piaci követelményeknek megfelelő, a Teljes Javadalmazás Megközelítés szerinti bérezésre, bérén kívüli juttatásokra és elismerésre vonatkozó általános iránymutatásán, valamint
- a javadalmazásra vonatkozó jogszabályi előírásokon alapszik.

B.3.1 Általános RBI-csoport Javadalmazási Elvek – áttekintés

- Az RBI-csoport és az RBHU egyszerű és átlátható javadalmazási rendszert alkalmaz, amely tükrözi az RBI-csoport és az RBHU üzleti stratégiáját, és összhangban áll a jogszabályi előírásokkal.
- A javadalmazási irányelvek az üzleti stratégiát és a hosszú távú vállalati célkitűzéseket, érdekeket és értékeket támogatják.
- A javadalmazási elvek érdeellentét elkerülését célzó intézkedéseket is tartalmaznak.
- A javadalmazási elvek és politikák összhangban vannak a hatékony és eredményes kockázatvállalási és irányítási gyakorlattal és elősegítik annak alkalmazását, valamint kerülnek – különösen az irányítási folyamatokon (pl. teljesítmény menedzsment folyamat, kockázati bizottságok, bónusz keret megközelítés) keresztül – a hitelintézet kockázattűrő képességét meghaladó, nem megfelelő kockázatvállalásért járó ösztönzők juttatását.
- A stratégiánk, a jövőképünk és a javadalmazási rendszer összhangba hozásával arra törekszünk, hogy a javadalmazási rendszer átstrukturálásával és a változó bér korlátozásával minden szinten optimalizáljuk a kockázatunkat, egy megbízható, eredményes, több éves távlatban pontosabb költségtervezést támogató és lehetővé tevő kockázatkezelés kialakításával.
- A fenti cél elérése szempontjából meghatározó eszköz a munkaköri juttatás, azonban a Bank 2024. július 1-től nem alkalmazza a munkaköri juttatást, hanem a Menedzsment döntése értelmében beépíti azt az alpbérbe.
- A javadalmazási rendszer alapjai: a munkaköri besorolási rendszer, a bérpiaci összehasonlítások és a teljesítmény. Külön szabályok vonatkoznak azokra a munkatársakra, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatással van a hitelintézet kockázati profiljára (*Identified Staff*). Az RBHU az RBI által használt Willis Towers Watson féle munkakör besorolási rendszert alkalmazza. Ez a besorolási módszer támogatja a szervezeten belüli különböző munkakörök relatív értékének megállapítását az üzlethez való hozzájárulás különböző szintjei alapján. A munkakörök értéke a szakmai tudás, üzleti kitekintés, vezetői szerep, a szervezetre és üzletre gyakorolt hatás és egyéb, a munkakörhöz szükséges kompetenciák alapján kerül megállapításra. A munkakör értékelés a nemek tekintetében azonos kritériumokon alapul és kizár mindenfajta megkülönböztetést, többek között a nemen alapuló megkülönböztetést is.
- A javadalmazás versenyképes, megfizethető és ésszerű mértékű, valamint a munkakör relatív értéke, a bérpiaci mértékek és gyakorlatok szerint kerül meghatározásra.

- Célunk a munkatársaink fejlődésének támogatása, elégedettségének és lojalitásának elérése a pénzügyi stabilitás biztosításával, a dolgozók fejlődésére összpontosítva a teljesítménymenedzsment eszközei révén.
- A fix és a változó bér arányának kiegyensúlyozottnak kell lennie. Minden alkalmazott garantált jövedelme a teljes javadalmazásának kellően nagy hányadát kell, hogy képviselje. Ez biztosítja a munkavállalóknak a pénzügyi stabilitást, ugyanakkor lehetővé is teszi egy teljes mértékben rugalmas változó javadalmazásra vonatkozó gyakorlat működését, beleértve azt a lehetőséget is, hogy változó javadalmazást ne fizessenek.
- A változó bér az alábbiakból állhat:
 - Éves bónusz,
 - Kockázatcsökkentő ösztönző,
 - Egyéb változó bér.
- A változó javadalmazás teljes összege nem korlátozhatja az RBI-csoport és az RBHU azon képességét, hogy megerősítse tőkéjét.
- Minden változó bérfizetési feltételrendszernek tartalmaznia kell a minimális elvárt teljesítménynek és a változó bér kifizethető maximumának a szabályozását.
- Változó javadalmazás nem fizethető ki olyan csatornákon keresztül vagy olyan módszerekkel, amelyek lehetővé teszik a jelen Javadalmazási politika követelményeinek kikerülését.
- Minden változó bér kifizetés alapja a teljesítmény; a kifizetés során tekintetbe kell venni:
 - az egyéni / szervezeti egység teljesítményét (beleértve az RBI-csoport Magatartási Kódexének való megfelelést),
 - az RBI-csoport és az RBHU teljesítményét (ahol alkalmazható)
 - a kockázati, likviditási és tőke költségeket.
- Az egyéni teljesítmény az elért eredmények és a mennyiségi és minőségi mutatókkal mért viselkedések / kompetenciák mentén, a teljesítménymenedzsment folyamat keretében, pénzügyi és nem pénzügyi kritériumok alapján kerül értékelésre.
- Az RBI-csoport / RBHU teljesítménye a mennyiségi és minőségi mutatókkal, KPI-k segítségével mért eredmények alapján kerül meghatározásra.
- A változó bér jelentős részének az RBI-csoport teljesítményhez való kapcsolásával – a jogszabályi előírásoknak megfelelően –, valamint a „siló mentalitás” leküzdésével a részvényesi érték maximalizálására törekszünk.
- A javadalmazási és teljesítménymenedzsment rendszer optimalizálása azt eredményezi, hogy még inkább fókuszba kerül a minőség és az ügyfelekkel való hosszú távú kapcsolat.
- A kontroll funkciót ellátó alkalmazottak javadalmazása független az általuk felügyelt egységek teljesítményétől; az ő javadalmazásuk a saját szervezeti célkitűzéseik elérése alapján kerül meghatározásra, tekintet nélkül az általuk ellenőrzött üzleti tevékenységek eredményeitől. Esetükben a fix bérnek a változó bérhez képest nagyobb súlyt kell képviselnie.
- A garantált változó javadalmazás nem összeegyeztethető a megalapozott kockázatkezelési gyakorlattal, valamint a teljesítményhez kötött bérezés elvével. Így a garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, csak új alkalmazottak felvételekor kerül rá sor, akkor van rá lehetőség, ha az RBHU tőkeellátottsága megfelelő és a foglalkoztatás első évére korlátozódik.

Az általános RBI-csoport Javadalmazási Elveken túlmutató helyi szabályok:

- Az RBHU Igazgatósága és Felügyelő Bizottsága tagjainak az e szerepükhöz kapcsolódó javadalmazásról a Tulajdonos évente hoz döntést, az éves jelentés elfogadásával egyidejűleg.

- Az RBHU Menedzsmentjének azon tagjai, akik egyúttal az RBHU Igazgatóságának is a tagjai, nem jogosultak javadalmazásra igazgatósági tagságuk után.
- Az RBHU azon teljes munkaidős alkalmazottai, akik vezető pozíciót töltenek be, Igazgatósági tagok vagy Felügyelő Bizottsági tagok az RBHU bármely leányvállalatánál, nem jogosultak javadalmazásra bármely más RBHU leányvállalat részéről, kivéve, ha banki munkakörétől teljes mértékben eltérő, ahhoz semmilyen módon nem kapcsolódó vezető feladat átmeneti (max. 1 év) ellátásáról van szó.
- Az RBHU azon teljes munkaidős alkalmazottai, akik Igazgatósági tagok vagy Felügyelő Bizottsági tagok az RBHU-nál, az ehhez kapcsolódó tisztségük után nem jogosultak külön javadalmazásra.

B.3.2 A javadalmazási struktúra alapja

Az összes javadalmazási és juttatási folyamat alapját egy munkaköri besorolási struktúra biztosítja. Az RBI-csoport standard munkakör-értékelő és munkaköri besorolási módszertana a Willis Towers Watson Global Grading System (WTW GGS). Az RBHU is ezt használja minden munkaköri csoportra vonatkozóan.

Általános szabályként a WTW grading kötelezően bevezetendő minden B-1 és B-2 szintű pozíció esetében és ezen pozíciók besorolásának a folyamata, meghatározása és jóváhagyása az Irányítás fejezetben leírtak szerint történik (lásd 9. pont).

Az egyértelmű munkaköri struktúra lehetővé teszi az egységes és méltányos bánásmódot, és megkönnyíti a javadalmazással kapcsolatos kérdések kezelését. A Willis Towers Watson módszertan szerinti munkaköri struktúra felállításakor az alábbi paramétereket alkalmazzuk a munkakör relatív értékének a meghatározására:

- Funkcionális ismeretek
- Üzleti szakértelem
- Vezetés
- Problémamegoldás
- Munkakör szervezeti hatásának jellege
- Munkakör szervezeti hatásköre (terjedelme)
- Interperszonális készségek

B.3.3 Pozícionálás – piaci versenyképesség

B.3.3.1 Pozícionálás

A teljes javadalmazás minden elemét (beleértve az alapbért, a változó bért és egyéb juttatásokat, a részvény alapú ösztönzést és egyéb készpénzes kifizetéseket) a helyi piachoz kell igazítani.

Az RBHU által követendő javadalmazási szint az összes munkaköri besorolási szinthez tartozó bérsáv tekintetében nem lehet a helyi piac medián értéke (50-es percentilis) alatt, illetve a felső kvartilis értéke (75-ös percentilis) felett. A teljes javadalmazás (annak átlagos értéke), beleértve a különböző fix és változó bérelemeket nem haladhatja meg a helyi piac felső kvartilisét.

A juttatásoknak versenyképesnek kell lenniük a piaci szinthez képest, de ne legyenek piacvezetőek.

B.3.3.2 Piaci benchmark

A javadalmazási szint pozícionálását a helyi piachoz a külső szolgáltatók által készített bérpiaci felmérések (benchmark adatok) segítségével kell elvégezni.

A bérpiaci információk gyűjtését a HR-nek legalább évente el kell végeznie, a legfrissebb benchmarkokat kell használni a referencia bérek és a bérsávok meghatározásához, a fizetések felülvizsgálatához és a változó bérrendszer megfelelő kialakításához. A piaci benchmark adatok a

pénzügyi/banki ágazati összehasonlításon kell alapulnia és a javadalmazás minden elemét tartalmaznia kell (alapbér, változó bér – pl. bónusz –, egyéb készpénzes kifizetések és béren kívüli juttatások). A piaci benchmarknak lehetőség szerint két különböző forrásból származó, ideálisan a banki/pénzügyi szolgáltató szektorra vonatkozó piaci adatokon kell alapulnia. Az általános pozíciókra az általános bérpiaci adatokat is használni lehet.

Amennyiben egy adott munkakörre nem áll rendelkezésre piaci benchmark, a referencia bérszintet a besorolási szinteken alapuló belső viszonyítással kell meghatározni.

B.3.4 Teljes javadalmazás

A teljes javadalmazás magában foglal minden fix és változó javadalmazást, beleértve kifizetés és juttatás jellegű, pénzbeli és nem pénzbeli elemeket, amelyeket az RBHU közvetlenül vagy közvetve biztosít munkavállalók számára szakmai tevékenységük ellenértékéért, illetve minden egyéb olyan módon és eszközön keresztül kifizetést, amelyek, ha az RBHU nem tekintené őket javadalmazásnak, alkalmasak lehetnének a CRD javadalmazási előírások megkerülésére.

Az ügyféligények igen változatosak és egyediek, valamint nem feltétlenül a leginkább fenntartható befektetések irányába mutatnak, mindazonáltal a Raiffeisen Bank Zrt. kiemelt figyelmet fordít arra, hogy pénzügyi termékei között a fenntartható befektetési célkitűzéssel rendelkező alapok megfelelő diverzifikáltsággal és számosságban álljanak az ügyfelek rendelkezésére.

A befektetési döntéshozatali eljárások során az elfogulatlan szolgáltatás nyújtás biztosítása érdekében az érintett banki és leányvállalati munkavállalók javadalmazása független attól, hogy az ügyfél által választott pénzügyi termék milyen fenntarthatósági jellemzőkkel rendelkezik.

Az egyéni vagy RBHU szintű teljes javadalmazás számítása során a fenti definíció érvényes.

B.3.5 Fix javadalmazás

A fix javadalmazás elsődleges célja, hogy tükrözze a munkavállalók szakmai tapasztalatát és szervezeti felelősségét, stabil jövedelmet biztosítva.

Egy javadalmazási elem akkor minősül fix javadalmazásnak, amennyiben teljesíti az alábbi feltételeket:

- előre meghatározott kritériumokon alapulnak;
- objektív módon tükrözik a szakmai tapasztalat szintjét, valamint a munkavállalók szolgálati idejét;
- átláthatók az egyes munkavállalók részére megállapított egyéni összegek vonatkozásában;
- állandóak, azaz fenntartják azokat a konkrét feladathoz és szervezeti felelősségi körökhöz rendelt időszak alatt;
- nem visszavonhatók; az állandó összeget csak kollektív bértárgyaláson keresztül, vagy újratárgyalást követően módosítják a bérmegállapításra vonatkozó hazai kritériumokkal összhangban;
- az intézmény által nem csökkenthetők, függeszthetők fel vagy szüntethetők meg;
- nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint és nem függnek a teljesítménytől.

Fix javadalmazásnak tekintendők azon javadalmazási elemek, amelyek a helyi szabályzat részei és megfelelnek a fenti feltételeknek, vagy a helyi jogszabályok szerint kötelező kifizetések.

A standard munkavállalói csomaghoz tartoznak azon kiegészítő javadalmazási elemek, amelyek munkavállalók széles köre számára, vagy meghatározott funkciókban dolgozó munkavállalók számára előre meghatározott feltételek mentén elérhetőek, mint például egészségügyi vagy gyermekgondozási szolgáltatások és az utazási támogatás.

Amennyiben minden hasonló helyzetben következetes módon alkalmazzák őket, a lenti javadalmazási elemek is fix javadalmazásnak tekintendők:

- a. a külföldi, „expat” munkavállalók részére fizetett javadalmazás, amely a másik ország eltérő megélhetési költségeit és adózását veszi figyelembe
- b. a fix alapbért növelő juttatások azon esetekben, ahol a munkavállaló külföldön dolgozik, és alacsonyabb javadalmazásban részesül, mint mások hasonló munkakörben a helyi munkaerőpiacon, amennyiben a lenti feltételek mind teljesülnek:
 - i. a juttatásban minden hasonló helyzetű munkavállaló egyaránt részesül (nincs megkülönböztető jellege)
 - ii. a juttatás indoka, hogy a munkavállaló átmenetileg külföldön dolgozik, vagy olyan pozícióban, amelyben szükségessé válik a javadalmazás módosítása, hogy az illeszkedjen az adott piac fizetési szintjéhez
 - iii. a plusz kifizetések mértékét előre meghatározott feltételek szabályozzák
 - iv. a juttatás arra az időtartamra jár, ameddig a fenti helyzet fennáll

Minden olyan javadalmazási elem, amely nem felel meg ezeknek a feltételeknek, változó bérnek tekintendő.

B.3.5.1 Alapbér

Az alapbér a javadalmazás fix része, amely nem változik az intézmény teljesítménye függvényében. Az alapbérnek az egyéni képességeket, szakmai tapasztalatot, a betöltött munkakör felelősségi szintjét, vezetői/szakmai szerepét, összetettségét, valamint a munkakör munkaerőpiaci értékét kell tükröznie és nemi szempontból semlegesnek kell lennie. Az alapbér kialakítása a munkakör tartalmát és ez alapján a munkakör értékét tükrözi, semmilyen módon nem függ a munkakört betöltő munkavállaló nemű identitásától.

B.3.5.1.1 Bérsávok

Az alapbér meghatározása főleg a munkaköri besorolási szintekhez kapcsolódó és a piaci adatok alapján meghatározott bérsávok mentén történik. A bérsávok eltérhetnek munkakör családok szerint a helyi bérsáv gyakorlatával összhangban. A bérsávok a bruttó bérre vonatkoznak, a változó bér és a bérén kívüli juttatások nélkül.

A bérsávok az alábbiak szerint épülnek fel:

X +1 besorolási szint	
	100% + X% A bérsáv teteje = a bérsáv közepe + X%
X besorolási szint	
100% + X% A bérsáv teteje = a bérsáv közepe + X%	100% A bérsáv közepe = a piaci medián értéke
100% A bérsáv közepe = a piaci medián értéke	A bérsáv alja = a bérsáv közepe – X% 100% – X%
A bérsáv alja = a bérsáv közepe – X% 100% – X%	

Az általános bérsáv struktúra mellett az RBHU egyes kiválasztott munkakör csoportok esetében egyedi bérsáv struktúrát alkalmaz, mivel a helyi piaci trendek vagy gyakorlatok indokolják a megkülönböztetést.

Az RBHU Menedzsmentjének a döntése alapján egyes munkaköri kategóriák esetén külön bérsáv alkalmazható.

B.3.5.2 Egyéb fix készpénzes javadalmazás

RBHU az alábbi „egyéb fix készpénzes javadalmazás” elemeket alkalmazza:

Pótlékok:

- *Műszakpótlék:* változó műszakban dolgozó alkalmazottak részére kerül kifizetésre (az alapbér mellett)
- *Készenléti pótlék:* a Munka Törvénykönyve alapján kerül kifizetésre
- *Túlóra:* a Munka Törvénykönyve alapján kerül kifizetésre
- *Utazási pótlék:* a munkaidőn kívüli üzleti célú utazás esetén az alapfizetés 40%-a kerül kifizetésre – amennyiben a munkával és utazással összesen töltött idő a napi 10 órát meghaladja – a) olyan speciális munkakör esetén, amely sok utazást feltételez, vagy b) az RBHU által szervezett képzéshez és fejlesztési rendezvényekhez kapcsolódó utazás esetén

Egyéb, speciális szervezeti helyzetéhez kapcsolódó vagy a munkavállalói mobilitást támogató kifizetések:

- *Helyettesítési díj:* a saját munkakör ellátása mellett egy üres pozíció ellátása esetén átmenetileg fizetett bérkiegészítés

B.3.5.3 Bérkorrekciós folyamatok**B.3.5.3.1 A bérsávok korrekciója**

A piaci összehasonlító adatok alapján a HR évente egyszer szükség esetén javaslatot terjeszt elő a bérsávok korrekciójára – amelyet az RBHU Menedzsmentje hagy jóvá –, és ezzel számol az éves tervezés során, valamint tájékoztatja az RBHU Menedzsmentjét felmérés főbb megállapításairól.

A béremeléseknek a várt/becsült bérinflációval (az adott szektoron belüli várható átlagos bérnövekedéssel) kell összhangban lennie, és ezt az értéket kell használni az éves költségek tervezése során.

B.3.5.3.2 Éves bérfejlesztés

Az egyéni béreket évente egyszer felül kell vizsgálni és az egyéni bérek változása esetén az érintett munkavállalót tájékoztatni szükséges. Annak érdekében, hogy a vezetők megfelelő eszközökkel rendelkezzenek az egyéni bérek korrekciójához, a HR-nek a bérfejlesztést támogató keretrendszert és irányelveket kell kidolgoznia, és kommunikálnia a felelős vezetők felé. Az alapbéreket a munkakör jellege, a munkakör értéke / besorolása, az egyéni képességek és kompetenciák, valamint az adott szakterületen releváns tapasztalat, illetve az előírt minimálbér mértéke határozza meg.

Rendkívüli körülmények (pl. magas infláció) esetén előfordulhat, hogy a bérek felülvizsgálatára egy éven belül egymást követően többször kerül sor.

Bérfejlesztési folyamat főbb lépései:

1. Az RBHU HR kialakítja és frissíti a bérsávokat a releváns bérpiaci adatok alapján.
2. A jóváhagyott intézményi szintű bérfejlesztési keret és az RBHU Menedzsment főosztályi keretallokációra vonatkozó döntése alapján az RBHU HR meghatározza a főosztályi bérfejlesztési kereteket.
3. Az RBHU HR tájékoztatja a jogosult vezetőket a főosztályi bérfejlesztési keretéről, illetve az egyes munkavállalók bérbeállításáról a vonatkozó bérsávhoz képest.
4. A vezetők döntenek a munkavállalók egyéni bérfejlesztés mértékéről a főosztályi szintű kereten belül. Az egyéni bérfejlesztés mértékénél figyelembe kell venni:
 - a munkavállaló teljesítményét
 - a bérsávhoz viszonyított bérbeállást

- az elmúlt év során adott rendkívüli bérfejlesztést
 - az azonos munkakört betöltők csapaton belül egymáshoz viszonyított béreit
 - piaci bérbeállást
 - történt -e az előző béremelés óta jelentős kompetencia-, feladatbővülés
5. Az intézményi szintű bérfejlesztési keret túllépése csak külön RBHU Menedzsment szintű jóváhagyással lehetséges.

B.3.5.3.3 Rendkívüli bérfejlesztés

A rendkívüli bérfejlesztés az alapbéreknek a rendes éves bérfejlesztés melletti, azok egyedi, jól megalapozott okból történő korrekcióját jelenti.

Minden ilyen bérkorrekciónak észszerűnek kell lennie, és a korrekció során tekintetbe kell venni a bérnek a régi/új bérsávon belüli pozícióját, az egyén teljesítményét, valamint a munkakörhöz tartozó bérpiaci értéket.

Például az alábbi helyzetekben lehet szükség rendkívüli bérkorrekcióra:

- Munkakör változása – ugyanazon a besorolási szinten belül, vagy magasabb / alacsonyabb besorolási szintre
- A piaci versenyképesség megőrzését vagy az alkalmazott megtartását célzó bérkorrekció
- Próbaidő vége
- GYES/GYED-ről visszatérés

A rendkívüli bérkorrekcióról a döntést a felelős vezető és a helyi HR közösen hozza meg.

B.3.6 Teljesítménybér (változó bér)

Általános szabályként minden olyan javadalmazási elem, ami nem teljesíti az B.3.5 pontban felsorolt követelményeket teljesítménybérnek tekintendő.

A változó bér egy fenntartható, kockázati szempontból is alátámasztott teljesítményeket, valamint az alapelvárásokat meghaladó, extra erőfeszítéseket díjazó javadalmazási elem. A változó bérnek team és/vagy egyéni szintű teljesítményhez, vagy eredményhez kell kapcsolódnia, továbbá (ahol releváns) az RBI-csoport és az RBHU teljesítményétől/eredményétől függ.

B.3.6.1 A változó bérezés elveinek összefoglalása

A változó bér a Teljes Javadalmazás koncepció fontos eleme és célja, hogy a bank az eredményes működéséhez szükséges szakképzettséggel, készségekkel és motivációval rendelkező szakembereket tudjon alkalmazni, továbbá megfelelően tudja motiválni és megtartani őket. A változó bérnek egyértelmű teljesítmény kritériumokon kell, hogy alapuljon, amelyek között mennyiségi és minőségi, a kockázati szempontokat is megjelenítő kritériumoknak is lenniük kell. A változó javadalmazási elemek a bank sikerét biztosító és a részvényesi értéket növelő viselkedéseket kell jutalmaznia, és erre kell motiválnia.

A javadalmazási filozófiának erősítenie kell az RBHU-nak a célkitűzések elérését célzó stratégiáját.

Amennyiben az alkalmazott változó bért kap, ezt mért (Csoport, RBHU, team, egyéni – az adott munkaköri csoporttól függően) teljesítmény alapján kell fizetni.

Az RBHU / Csoport teljesítménymenedzsment rendszerével összhangban a teljesítmény az eredményt és az eredményhez vezető viselkedést – a „MI”-t és a HOGYAN”-t – egyaránt magába foglalja. Minden változó javadalmazási rendszernek ezért a teljesítménymenedzsmenthez vagy egy azzal egyenértékű célkitűzés-rendszerhez kell kapcsolódnia.

Nyerésgrészesedés (amikor az alkalmazott megkapja pl. a bevétel/nyereség/behajtott összeg/megtérült összeg stb. egy bizonyos százalékát) nem fizethető, mivel ez nincs összhangban a jelen Javadalmazási Politikának a változó bérek fizetésére vonatkozó követelményével.

A változó bérnek, ésszerűnek és arányosnak kell lennie az alapbérhez képest és összhangban kell állnia a helyi piaci gyakorlattal. Minden változó bérezési program esetében meg kell határozni a változó bér célértékét („target”). A változó bér célértéke kifejezhető az alapbér százalékában, vagy egy meghatározott összegben; a célérték a 100%-os teljesítményszintért járó változó bérnek felel meg.

A változó bér mértéke az alapbérhez képest kiegyensúlyozott kell, hogy legyen, és tükröznie kell az alkalmazott kockázatvállalását és „compliance” magatartását (milyen mértékű kockázatnak teszi ki az RBHU-t, mennyire hajlamos figyelmen kívül hagyni a vonatkozó szabályokat).

A bérstruktúra összetétele az alkalmazott beosztásától és szerepkörétől függően változó (pl. az értékesítő munkakörök vagy a munkaköri besorolási struktúrában magasabb helyet elfoglaló munkakörök esetében a változó bér aránya a fix bérhez képest magasabb lehet, mint a szolgáltató vagy támogató területek munkaköreinél vagy az alacsonyabb besorolási szinten található munkakörök esetében).

Az etikátlan vagy a compliance elveknek nem megfelelő magatartás felülírja a jó pénzügyi teljesítményt vagy eredményeket, és csökkenti a munkatárs változó bérét.

A teljesítménymenedzsment folyamat keretében a vezetők döntenek az egyéni teljesítmény szintekről, a változó béreket ezekhez a szintekhez illeszkedve kell meghatározni.

A teljesítményszintek megkülönböztetése szükséges eleme a teljesítményalapú kultúrának – a jó teljesítményt nyújtókat meg kell különböztetni az átlagos vagy a gyenge teljesítményt nyújtóktól.

RBHU szinten a változó bér kifizetéséhez kapcsolódó mérőszámoknak tartalmazniuk kell a kockázati költségeket (risk cost) is magába foglaló nyereséget és költség menedzsment mutatókat.

A változó javadalmazási rendszereknek (tekintettel a teljesítmény mérésére és a bankon belüli eloszlására) tükrözniük kell a jelenlegi és jövőbeni kockázatok minden típusát, beleértve a nehezen mérhető kockázatokat, mint például a likviditási kockázat, a reputációs kockázat és a működési kockázat, és tekintetbe kell venniük a tőke és a szükséges likviditás költségét is.

A kontroll funkciót ellátó alkalmazottak javadalmazása az adott funkcióhoz kötött célkitűzések elérése alapján kell, hogy történjen, független kell, hogy legyen az általuk felügyelt üzleti terület teljesítményétől, és arányosnak kell lennie a bankban betöltött szerepükkel. A back-office és a kockázat-ellenőrzési területen dolgozók javadalmazása közvetlenül nem függhet az üzleti, értékesítési területek eredményességétől.

Az RBHU-ban a kontroll funkciók az alábbiak:

- Belső Ellenőrzés
- Compliance
- Csalás-kockázat (Fraud) kezelés
- Hitelkockázat kontrolling
- Piaci kockázatkezelés
- Működési kockázatkezelés
- Főosztályvezető (IRD)
- Adatvédelem

A Retail üzleti területen (RND, RND/PST) a változó javadalmazás (pl. Kockázatcsökkentő ösztönző vagy éves bónusz) kialakításának és alkalmazásának alapja az alábbi szabályozás: V-24/2012_A kockázatcsökkentő ösztönző kifizetésével kapcsolatos szabályozás. Amely összhangban van a Raiffeisen Bank International Incentive rendszerre vonatkozó iránymutatásával.

Hivatkozva a BUBOR jegyzéssel kapcsolatos Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/1011 (Benchmark) rendelet 16. cikk (2) bekezdés c) pontjára, az RBHU a referenciamutatók manipulálására ösztönző hatások kiküszöbölésére az alábbi intézkedést határozza meg a teljesítményértékelő és javadalmazási rendszer kialakításánál:

mint kamatjegyző bank az RBHU biztosítja, hogy a manipuláció tényének beigazolódása a bank etikai szabályainak megsértését jelenti, illetve hogy a banki belső szabályok szerinti következményeket vonja maga után. A manipuláció tényének beigazolódása esetén, melynek vizsgálata az éves malus/clawback ellenőrzések során történik a Compliance és a Fraud terület bevonásával (lásd 6.9. pont), a jegyző/jóváhagyó munkakört ellátó alkalmazottak nem jogosultak teljesítménybónuszra. A BUBOR jegyzéssel kapcsolatos folyamatokat a CS_V-56/2006 Markets szabályzat (Markets Rule Book) 2/A melléklet szabályozza és a Pénz-, Deviza- és Tőkepiaci Főosztály (MKT) valamint az Integrált Kockázatelemzési Főosztály (IRD) Piaci Kockázat Kontrolling csoport érintett a folyamatban.

Az RBHU biztosítja, hogy az adatközlő személy javadalmazása ne kapcsolódjon a következők egyikéhez sem:

- a) a referenciamutató értéke,
- b) az adatszolgáltatásból származó konkrét értékek,
- c) az RBHU által végzett bármely olyan konkrét tevékenység, amely a referenciamutatóhoz szükséges bemenetiadat-szolgáltatással összefüggő összeférhetetlenséghez vezethet.

B.3.6.2 Jogosultság

Általános elvként szerepkörtől és a szervezeti hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül valamennyi alkalmazott jogosult lehet rövid távú készpénzes változó javadalmazásra.

A változó javadalmazás formája és mértéke munkakör csoportonként eltér a tevékenységi körtől, a munkakör relatív értékétől (besorolásától) és a hierarchiában elfoglalt helytől függően. A megkülönböztetés alapja a belső viszonylagosság és a helyi piaci gyakorlat.

Az egyes munkakörökre és besorolási szintekre a 100%-os teljesítményszintnek megfelelő „target” (cél) bónusz kerül meghatározásra. A „jogosultság” ebben az összefüggésben nem a bónusz összegének a kifizetésére való jogosultságot jelent, csak lehetőséget az adott változó bér programban való részvételre.

B.3.6.3 A bérek összetétele

A teljes javadalmazáson belül a fix és a változó bérelemek megfelelően kiegyensúlyozottak és az RBI-csoport keretrendszernek megfelelnek. A „target” változó bér „érzékeny” mértékű, de nem vezet az alkalmazott keresetének ésszerűtlen ingadozásához, és nem ösztönöz túlzott kockázatvállalásra.

A Humánpolitikai Főosztály a helyi gyakorlatnak és az RBI-csoport keretrendszernek megfelelően meghatározza a „target” változó bér mértékét (az alapbér százalékában), amit az RBHU Menedzsmentje hagy jóvá.

A bérek összetételének éves vizsgálata során változó bérelemként az B.4.7 pontban felsoroltak kerülnek figyelembevételre.

Általános elvként, az RBHU Igazgatóság jóváhagyása szükséges, ha a „target” változó bér mértéke bármely funkció esetében meghaladja az alapbér 75%-át vagy a változó javadalmazás kifizetett összege meghaladja az alapbér 150%-át.

A „target” változó bér nem haladhatja meg a kötelező törvényi vagy jogszabályi határértékeket (pl. teljes mértékben meg kell felelnie a javadalmazás változó összetevőjének a maximális megengedett összegére vonatkozó rendelkezéseknek – lásd B.4.6 pont).

B.3.6.4 Az egyéni teljesítmény, mint a változó bér alapja

A teljesítmény értékelése minden esetben a Teljesítmény Menedzsment szabályzat szerint történik, olyan mutatók mentén, amelyek releváns módon tükrözik a munkavállalók tényleges teljesítményét, és nem ösztönzik a túlzott kockázatvállalást vagy termékek visszaélészerű értékesítését. Az eredmények

meghatározása pénzügyi és nem pénzügyi mutatók/célok segítségével történik. Ezek lehetnek RBI Csoport, RBHU, team vagy egyéni szinten meghatározott célok. A célok mennyiségi és minőségi célok lehetnek. A kockázat, audit, compliance és HR funkciót végző alkalmazottak teljesítménymérésének tükröznie kell az adott funkció specifikus követelményeit, és függetlennek kell lenniük az általuk felügyelt és támogatott egységek teljesítményétől.

Az alkalmazottak részére történő változó bér kifizetéseknek az egyén és az üzleti egység a teljesítményéhez való hozzájárulását kell tükröznie és ahol releváns és alkalmazható az RBHU és az RBI-csoport teljesítményét is figyelembe kell venni.

B.3.6.5 Minimális teljesítmény és változó bér maximum

Minden változó javadalmazási programban szükség van egy meghatározott minimális teljesítmény szintre („teljesítmény küszöb”), amelynek az elérésekor az alkalmazott jogosulttá válik a változó bérre, valamint egy teljesítmény felső határértékre, amelynek az elérése esetén a „változó bér maximális összege” kifizetésre kerül. Ezek a teljesítmény küszöbök és változó bér maximumok különbözőek lehetnek az üzleti területtől, szerepkörtől és a helyi piactól függően.

A ténylegesen allokkált és kifizetett változó javadalmazás nem haladhatja meg a kötelező törvényi vagy jogszabályi határértékeket (pl. teljes mértékben meg kell felelnie a javadalmazás változó összetevőjének a maximális megengedett összegére vonatkozó rendelkezéseknek). Azonosított munkavállaló (*Identified Staff*) esetén a maximálisan kifizethető változó bérösszegekre a B.4.6 pontban foglaltak az irányadók.

Minden munkavállaló esetében beleértve az Azonosított munkavállalókat is a változó bér maximumának számítása során változó bérelemként az B.3.6 pontban felsoroltak kerülnek figyelembevételre.

Az RBHU az alábbi „változó bér maximum összegeket” alkalmazza:

- A target változó bér összetevő 200%-a éves bónusz esetén – azzal, hogy ez nem haladhatja meg az éves alapbér 100%-át,
- A target változó bér összetevő 200%-a Kockázatcsökkentő ösztönző programok esetén – azzal, hogy ez nem haladhatja meg az éves alapbér 100%-át.

B.3.6.6 Érdekellentétek

A javadalmazási politika és gyakorlat kialakításánál az RBHU felelőssége biztosítani, hogy a pénzbeli és nem pénzbeli javadalmazási elemek nem ösztönzik arra az RBHU munkavállalóit, hogy saját érdekeiket vagy az RBHU érdekeit az ügyfelek érdekei kárára előtérbe helyezze.

Amikor változó bér kifizetése történik, figyelembe kell venni az ebben a pontban megfogalmazott, érdekellentétekre vonatkozó előírásokat. Az érdekellentétekre vonatkozó előírások minden, a Befektetési és/vagy Kiegészítő értékpapír szolgáltatásokhoz kapcsolódó tevékenységre kiterjednek.

Ezek az előírások azon személyek célkitűzéseire vonatkoznak (beleértve a külső megbízott ügynököket is), akik jelentős ráhatással bírnak az RBHU által nyújtott szolgáltatásra és/vagy a vállalati magatartásra. Ide tartozik az ügyfeleket kiszolgáló (front-office) és értékesítő személyzet továbbá minden olyan munkavállaló vagy megbízott ügynök, aki közvetve érintett a Befektetési és/vagy a Kiegészítő értékpapír szolgáltatások nyújtásában vesznek részt és akiknek a (nem megfelelően) kialakított ösztönzési struktúrája az ügyfél érdeke ellenében való cselekvésre ösztönözhet.

Ezen érintett személyek számára a célok megfogalmazásának oly módon kell történnie, hogy az ne okozhasson olyan érdekellentétet, ami közvetlen vagy közvetett hatással lehet az ügyfélkapcsolatokra és hátrányos az ügyfél érdekeire nézve. Ezen érdekellentétek megjelenése elsősorban a befektetés tanácsadási és a portfolio management gyakorlatban jellemző.

Általános szabály, hogy az érdekellentétek jelentősen csökkenthetőek, ha a bérezés változó része csak kis vagy ésszerűen korlátozott hányadát teszi ki az alkalmazott (vagy a megbízott ügynök) teljes fizetésének. A befektetési tanácsadással kapcsolatos teljesítmény célok nem lehetnek (sem team, sem pedig egyéni szinten) egyedüli / önálló célkitűzések; tekintettel az érdekellentétek fent leírt problémájára, más kritériumokat is meg kell határozni, amelyek a teljesítménnyel arányos javadalmazás alapját képezhetik. A javadalmazásra átfogóbb vagy addicionális kritériumokat kell meghatározni, amely alapján a teljesítmény értékelhető, mint például az ügyfél elégedettségi szint mérése, vagy a reklamációt indító ügyfelek száma. További tényező lehet a nyújtott ügyfél-kiszolgálási színvonal tekintetében például az ügyféllel történő konzultációk száma vagy az ügyfélkapcsolatok ápolásának a mértéke. Mivel ezek a célkitűzéseknek több évre van kihatása, elkerülhető, hogy az alkalmazottak csak a gyors értékesítési sikerre koncentráljanak az ügyfél tanácsadás során.

A teljesítményértékelő és javadalmazási rendszer kialakításánál a bank figyelmet fordít a tőke- és devizapiaci jegyzés manipulációja irányába ható ösztönzés elkerülésére. A manipuláció tényének beigazolódása a bank etikai szabályainak megsértését jelenti, ami a szabálysértés mértékétől függően az éves változó javadalmazás csökkenését vagy akár elmaradását eredményezheti. A manipuláció tényének beigazolódása esetén a jegyző nem jogosult teljesítménybónuszra.

A befektetési és a kiegészítő értékpapír szolgáltatásokra (MiFID termékek) vonatkozóan nem fogalmazhatóak meg az alábbi célkitűzések (sem team, sem pedig egyéni szinten):

- Konkrét termékkel (pl. X befektetési jegy, Y kötvény) kapcsolatos vagy annak értékesítését jutalmazó értékesítési cél, amennyiben több termék is szerepel a kínálatban *(kivétel: amennyiben csak egyetlen terméket – pl. X befektetési jegyet – kínál a Bank az ügyfeleknek, erre felállítható értékesítési cél);*
- Egy konkrét szolgáltató termékeinek az értékesítését jutalmazó értékesítési cél, amennyiben több szolgáltató terméke is szerepel a kínálatban *(kivétel: amennyiben csak egyetlen szolgáltató termékeit forgalmazza a Bank az ügyfeleknek, erre felállítható értékesítési cél);*
- Egyes termékkategóriák (pl. befektetési jegyek, kötvények) értékesítését jutalmazó értékesítési cél, amennyiben több pénzügyi eszköz kategóriába tartozó termék is szerepel a kínálatban *(kivétel: amennyiben azonos pénzügyi eszköz kategóriába tartozó termékeket – pl. befektetési jegyek – forgalmaz a Bank az ügyfeleknek, erre felállítható értékesítési cél);*
- Bónusz vagy jutalék fizetéshez közvetlenül kapcsolódó értékesítési cél; amennyiben a bónusz vagy jutalék fizetés több paraméternek is a függvénye, nem csak az értékesítési célnak (ld. fenn), ez nem tekintendő közvetlen kapcsolatnak.

A jelen dokumentumban szabályozottól eltérő javadalmazási modellek bevezetését jóvá kell hagynia az RBHU Compliance egységének, a Csoport Compliance-szal való előzetes konzultációt követően.

A Pénz-, Deviza- és Tőkepiaci Főosztályon, valamint a Private Banking Üzletágban közvetlen ügyfélkapcsolattal rendelkező, befektetési vagy kiegészítő szolgáltatásokat nyújtó alkalmazottak speciális célkitűzéseit „A Raiffeisen Bankcsoport Teljesítménymenedzsment rendszeréről” című szabályzat tartalmazza.

B.3.6.7 A Menedzsment (Group executives) változó bére

A Menedzsment tagjai éves bónusz formájában jogosultak változó bérrre.

Az éves bónusz rövid távú, az RBI Group és a helyi Vezérigazgatói Utasításban foglaltak szerinti éves teljesítmény menedzsment folyamaton alapuló változó javadalmazás. A bónusz végleges összege a minőségi és mennyiségi RBI-csoport/RBHU célkitűzéseken, azok megvalósulásán alapul és a kifizetésnek évente egyszeri alkalommal kell megtörténnie.

A bónusz kifizetésének feltétele egy egyéni átfogó teljesítményértékelési kategória megléte. Minimálisan az „A” („elvárásoknak megfelelő”) teljesítményértékelési kategóriát kell elérni ahhoz, hogy a Menedzsment tagja jogosult legyen éves bónuszra. Továbbá a bónusz szétosztása és kifizetése csak az alábbi előfeltételek (step-in-criteria) teljesülése esetén lehetséges.

A. A változó bér kifizetésének szabályozási feltételei (Regulatory step-in-criteria):

Változó javadalmazás, beleértve az esetleges halasztott részeket (B.4.2.3 pont) csak akkor allokálható, kifizethető, illetve halasztható, ha az alábbi feltételek (step-in-criteria) teljesülnek:

- (i) Az illetékes szabályozó hatóság (pl. az Európai Központi Bank az RBI-csoport esetében, a helyi Felügyelet az RBHU esetében) nem hozott döntést a kifizetés tiltásáról (RBI-csoport és/vagy RBHU szinten).
- (ii) Az RBI-csoport és az RBHU pénzügyi helyzete lehetővé teszi a kifizetést és az RBI-csoport, az RBHU, a szervezeti egység és az egyén teljesítménye alátámasztja azt.
- (iii) A helyi jogszabályok alapján az RBHU esetén a változó bér kiosztására, kifizetésére vonatkozó előírások teljesülnek.
- (iv) A törvényileg előírt RBI-csoport elsődleges alapvető tőke megfelelési mutatóra (CET 1) vonatkozó, valamint az RBI-csoport minden további CRR és CRD tőke megfelelésre vonatkozó előírása teljesül, továbbá a kifizetés nem veszélyezteti az RBI-csoport azon képességét, hogy fenntartsa, megszilárdítsa tőkehelyzetét.
- (v) Az RBHU rendelkezik az alkalmazandó jogszabályok alapján szükséges minimális gazdasági és szabályozói tőkével, továbbá a kifizetés nem veszélyezteti az RBHU azon képességét, hogy fenntartsa, megszilárdítsa tőkehelyzetét.
- (vi) A mindenkori, az RBI Menedzsmentje, Igazgatósága vagy a REMCO által meghatározott kifizetési feltételek teljesülnek.

A bónusz összege csökkenthető, illetve nem történik kifizetés, ha a változó javadalmazás megítélésére és/vagy kifizetésére vonatkozó bármely egyéb feltétel vagy követelmény (amelyről az RBI Board, a REMCO vagy az RBHU illetékes testülete dönt, minden jelenlegi és jövőbeli kockázat, várható veszteség, becsült előre nem látható veszteségek, az intézmény működésével kapcsolatos körülmények, tőke- és likviditási követelmények stb. figyelembe vételével) nem teljesül. Ha az intézmény stabil tőkehelyzetének biztosítása indokolja a helyreállítási intézkedések bevezetését (Recovery Plan), a bónusz összege az intézkedésben foglaltaknak megfelelően csökkenthető, illetve nem kerül kifizetésre.

RBI-csoport szintjén a szabályozói lépésekre vonatkozó kritériumok teljesülését az RBI Head Office-ban a releváns területek ellenőrzik a teljesítési időszak/pénzügyi év végén, amit az RBI igazgatótanácsának határozata és az RBI Remco határozata megerősít.

Az RBHU helyi kifizetésének szabályozási feltételeit a helyi HRD a Pénzügy/Kockázatkezelés/Jog/Stratégia és vállalatirányítás területtel ellenőrzi és igazolja. A regulatory step-in kritériumok teljesítését az RBHU Javadalmazási Bizottsága és Igazgatósága megerősíti.

B Minimális teljesítmény elvárások (Performance step-in-criteria):

- Az RBI-csoport teljesítményétől függ.

C Egyéni teljesítmény feltételek (Individual step-in-criteria):

Legalább „Rendben van” (korábbi értékelési kategóriák alapján az „A” - „elvárásoknak megfelel”) egyéni teljesítményértékelési kategória elérése szükséges a bónusz kifizetéshez.

Az egyéni bónuszok meghatározása az RBI-csoport/RBHU szintű teljesítmény mutatók mentén történik.

Fontos alapfeltétel: amennyiben az RBHU teljesítménye veszteséget mutat, az RBHU teljesítményétől függő részre éves bónusz nem fizethető.

B.3.6.8 Az éves bónuszra jogosult munkavállalók („all other employees”) változó bére

Azon munkavállalók, akik nem Menedzsment tagok, illetve Kockázatcsökkentő ösztönző programban sem vesznek részt (kivéve a kockázatcsökkentő ösztönző rendszer bevezetésekor alkalmazandó átmeneti időszakban) és nem gyakornokok (a szakmai utánpótlás gyakornokok kivételével), úgy azok éves bónuszra jogosultak.

A bónusz végleges összege a minőségi és mennyiségi RBI-csoport/RBHU/csoport/egyéni célkitűzéseken alapul, és a célkitűzésnek és a kifizetésnek éves szinten kell történnie. Bármiféle bónusz szétosztás és kifizetés az alábbi előfeltételek (step-in-criteria) teljesítése esetén lehetséges:

A szabályozó hatóság változó javadalmazásra vonatkozó előfeltételei (Regulatory step-in-criteria):

A változó javadalmazás, beleértve a halasztott részeket is (B.4.2.3 pont) csak akkor allokálható, kifizethető és halasztható, ha az alábbi előfeltételek teljesülnek:

- (i) Az illetékes szabályozó hatóság (pl. az Európai Központi Bank az RBI-csoport esetében, a helyi Felügyelet az RBHU esetében) nem hozott döntést a kifizetés tiltásáról (RBI-csoport és/vagy RBHU szinten).
- (ii) Az RBI-csoport és az RBHU pénzügyi helyzete lehetővé teszi a kifizetést és a Csoport, az RBHU, a szervezeti egység és az egyén teljesítménye alátámasztja azt.
- (iii) A helyi jogszabályok alapján az RBHU esetén a változó bér kiosztására, kifizetésére vonatkozó előírások teljesülnek.
- (iv) A törvényileg előírt RBI-csoport elsődleges alapvető tőke megfelelési mutatóra (CET 1) vonatkozó, valamint az RBI-csoport minden további CRR és CRD tőke megfelelésre vonatkozó előírása teljesül, továbbá a kifizetés nem veszélyezteti az RBI-csoport azon képességét, hogy fenntartsa, megszilárdítsa tőkehelyzetét
- (v) Az RBHU rendelkezik az alkalmazandó jogszabályok alapján szükséges minimális gazdasági és szabályozói tőkével, továbbá a kifizetés nem veszélyezteti az RBHU azon képességét, hogy fenntartsa, megszilárdítsa tőkehelyzetét
- (vi) A mindenkor - az RBI Menedzsmentje, Igazgatósága vagy a REMCO által meghatározott - kifizetési feltételek teljesülnek.

A bónusz összege csökkenthető, illetve nem történik kifizetés, ha a változó javadalmazás megítélésére és/vagy kifizetésére vonatkozó bármely egyéb feltétel vagy követelmény (amelyről az RBI Board, a REMCO vagy az RBHU illetékes testülete dönt, minden jelenlegi és jövőbeli kockázat, várható veszteség, becsült előre nem látható veszteségek, az intézmény működésével kapcsolatos körülmények, tőke- és likviditási követelmények stb. figyelembe vételével) nem teljesül.

RBI-csoport szintjén a szabályozói lépésekre vonatkozó kritériumok teljesülését az RBI Head Office-ban a releváns területek ellenőrzik a teljesítési időszak/pénzügyi év végén, amit az RBI igazgatótanácsának határozata és az RBI Remco határozata megerősít.

Az RBHU helyi kifizetésének szabályozási feltételeit a helyi HRD a Pénzügy/Kockázatkezelés/Jog/Stratégia és vállalatirányítás területtel ellenőrzi és igazolja. A regulatory step-in kritériumok teljesítését az RBHU Javadalmazási Bizottsága és Igazgatósága megerősíti.

Ha az intézmény stabil tőkehelyzetének biztosítása indokolja a helyreállítási intézkedések bevezetését (Recovery Plan), a bónusz összege az intézkedésben foglaltaknak megfelelően csökkenthető, illetve nem kerül kifizetésre.

Az éves bónuszra jogosult munkavállalók részére a változó javadalmazás fizetése a **bónusz keret** megközelítésén alapul. A bónusz keret meghatározása az RBI-csoport / RBHU szintű teljesítménymérők alapján történik.

B.3.6.9 Kockázatcsökkentő ösztönzők

A Kockázatcsökkentő ösztönző programok keretében történő kifizetések közvetlenül kapcsolódnak a csapat/egyéni teljesítményhez vagy eredményhez, és az alábbi feltételeket kell teljesíteniük:

- (i) Nem ösztönöznek (potenciális) kockázatvállalásra, és (kizárólag) pozitív hatásuk van az RBI-
- (ii) A Kockázatcsökkentő ösztönzőre jogosult munkavállalók nem tartoznak az Identified Staff kategóriába és a célkitűzéseik nem kapcsolódnak kockázatvállaláshoz;
- (iii) Ezek a javadalmazási rendszerek piaci szabványokon alapulnak, és a piaci versenyhelyzet kiegyenlítését biztosítják;
- (iv) A jogosult munkatársak alacsony keresetűek, és az ösztönzők stabil jövedelemforrást jelentenek számukra;
- (v) A Kockázatcsökkentő ösztönző programok keretében adott kifizetések a megélhetési költségek fedezéséhez nyújtanak segítséget, a tőkealap megerősítésére nem alkalmazható eszközök.

Az RBHU felelőssége biztosítani, hogy a pénzbeli és nem pénzbeli javadalmazási elemek nem ösztönzik arra az RBHU munkavállalót, hogy saját érdekeit vagy az RBHU érdekeit az ügyfelek érdekei kárára előtérbe helyezze.

A célkitűzés és értékelés csak havi / negyedéves / féléves ciklusokban történhet, az éves kifizetés nem engedélyezett.

A Kockázatcsökkentő ösztönző programnak mennyiségi és minőségi jellegű egyéni célkitűzéseket kell tartalmaznia, és az egyéni és team célok kiegyensúlyozott keverékének kitűzése javasolt.

Az olyan munkakörök, amelyekre nem lehet egyéni célkitűzéseket meghatározni, nem vehetnek részt Kockázatcsökkentő ösztönző programban, viszont jogosultak éves bónusz kifizetésére.

Az azonosított munkavállaló (*Identified Staff*) körbe tartozó munkavállalók nem vehetnek részt Kockázatcsökkentő ösztönző programban.

Az RBHU Compliance egysége rendszeresen megvizsgálja az ösztönző programokra jogosult alkalmazottak múltbéli bónusz kifizetéseit (értékesítési versenyeknél szűrőpróbaszerűen), annak érdekében, hogy a jogi elvárásoknak való megfelelés megvalósuljon, a HR a Compliance rendelkezésére bocsátja az ehhez szükséges adatokat.

A Kockázatcsökkentő ösztönző program keretében történő juttatás kizárólag az egyéni/team teljesítménytől függ, és az B.B.3.6.5 pontban leírt küszöbértékekre és felső korlátokra vonatkozó általános elvekkel összhangban kell történnie.

A kockázatcsökkentő ösztönzőre jogosult munkavállalók éves teljesítményértékelése, amelyet vezérigazgatói utasítás határoz meg, nem szolgál a változó javadalmazásuk alapjául. Az éves teljesítményértékelésük célja a dolgozók karriertervezésének támogatása és annak felmérése, hogy mennyire képviselik a vállalati értékeket. Továbbá az értékelés fontos szempont az alábbi döntések meghozatalához:

- előléptetés
- megtartás
- béremelés
- utódlástervezés
- képzéseken, tréningeken való részvétel

B.3.6.10 Költségtervezés

Az éves bónuszokat és a Kockázatcsökkentő ösztönzőket, valamint a versenyeket az RBHU az e célra használt riporting eszközökön keresztül, a rendes költségtervezési folyamat keretében tervezi.

Az alábbi szabályok érvényesek az éves bónusz és a Kockázatcsökkentő ösztönzők tervezésére:

- Külön költségterv készül az egyes munkavállalói kategóriákra, az alábbiak szerint:
 - RBHU Menedzsment – Csoport teljesítményhez kötött költségterv
 - RBHU Menedzsment – az RBHU teljesítményéhez kötött költségterv
 - Kockázatcsökkentő ösztönző költségterv
 - Éves bónuszra jogosult munkavállalók – RBI-csoport teljesítményhez kötött költségterv
 - Éves bónuszra jogosult munkavállalók – az RBHU teljesítményéhez kötött költségterv

A versenyekre vonatkozó költségtervezési szabályokat az B.3.10.1 pont tartalmazza.

- Minden változó bérelem költségtervét az e célra bevezetett riporting rendszerbe kell feltölteni.
- A munkatársak minden kategóriája esetében a változó bérek alap keretét mindig a meghatározott célok 100%-os elérését feltételezve kell kiszámítani.

B.3.6.11 Előrejelzés (forecasting)

A változó bér keretek előrejelzését (ideértve a versenyeket is) az RBHU a munkavállalók minden kategóriájára elkészíti (lásd a B.3.6.7, B.3.6.8, B.3.6.9 pontokat), és az erre a célra használt riporting rendszerben (pl. Cognos) tölti fel negyedéves gyakorisággal az első három negyedévben, illetve havi gyakorisággal a negyedik negyedévben.

A Menedzsment és az éves bónuszra jogosult munkavállalók esetében a bottom-up keret 100%-át kell tervezni az RBI-csoport teljesítményhez kötött változó bér részekre, kivéve amennyiben az RBI HO ettől eltérő utasítást nem ad az RBHU részére. Az RBHU teljesítményéhez kötött részeket illetően az előrejelzést az RBHU várható, előre jelzett eredménye szerint kell módosítani.

Pl. amennyiben a teljesítmény mutatók 90%-os várható teljesítményt jeleznek, ennek megfelelően korrigálni kell a bónusz összeg előrejelzését is.

Kockázatcsökkentő ösztönzők esetében az előrejelzésben a várható egyéni teljesítményt (pl. szezonális) és a helyi üzleti várakozásokat is figyelembe kell venni. Az előre jelzett összeg semmiképpen nem haladhatja meg a Kockázatcsökkentő ösztönző bottom-up keretének a 100%-át.

B.3.6.12 A bónuszkeret szétosztása / az egyéni bónusz kifizetése

Az RBHU felelős azért, hogy a jóváhagyott változó bérösszeg a jogosult alkalmazottak között a jelen Javadalmazási Politikában rögzített előírások szerint kerüljön szétosztásra.

Változó bér csak az B.3.6.7. és B.3.6.8. pontban foglalt előfeltételek (step-in-criteria) teljesülése esetén fizethető a Menedzsment és az éves bónuszra jogosult munkavállalók részére.

- Az RBHU Menedzsment tagjai esetén ugyanaz – az RBHU és a Csoport teljesítménye által meghatározott – bónusz faktor alkalmazandó minden érintett esetén, míg az egyéni teljesítmény belépési/minimum kritériumként (step-in-criteria) játszik szerepet a bónusz allokáció során.
- A Kockázatcsökkentő ösztönző programok alapján járó változó bért a jogosult munkavállalók között az adott program kapcsán kialakított és jóváhagyott feltételei szerint kell szétosztani.

- Az éves bónuszra jogosult munkavállalók esetében a bónusz keret megközelítés alkalmazandó, ami azt jelenti, hogy a jóváhagyott bónusz keret leosztása, az egyéni bónusz összegek meghatározása (a kereten belül) az egyéni teljesítmény kritériumok alapján történik.
- Az azonosított munkavállaló (*Identified Staff*) kategóriájába tartozó munkavállalók esetében minden változó bér kifizetésnek a jelen Javadalmazási Politika B.4.3 pontjában foglalt rendelkezések szerint kell történnie.
- Az éves bónusz RBHU-n belüli allokációja során, az éves bónuszként szétsztható összeg meghatározásánál figyelembe kell venni a jelenlegi és jövőbeli kockázatok valamennyi típusát, beleértve a tőke költségét és a szükséges likviditást, a Bank eredményességét, a költséggazdálkodás hatékonyságát, valamint az egyes üzletágak teljesítményét, melynek alátámasztására a Bank Integrált Kockázatelemzési Főosztálya az érintett főosztályokkal való együttműködésben minden évben beszámolót készít.

Az egyéni kifizetési küszöbnek tükröznie kell a vonatkozó kockázatok időhorizontját. Hosszútávon realizálódó kockázat esetén nem teljesíthető rövid távú kifizetés.

B.3.7 A változó bér egyéb speciális formái

Egyéb változó bér elemek is fizethetők az RBHU-ban meghatározott céllal és körülmények esetén, az alábbi pontokban foglaltak szerint.

B.3.7.1 Megtartó ösztönző

A megtartó ösztönző (amelynek kizárólagos célja, hogy egy munkavállaló meghatározott ideig az RBHU alkalmazásában maradjon) a változó bér egy speciális formája, amire ugyanúgy érvényesek a változó bérre vonatkozó, az B.3.6 pontban ismertetett jellemzők.

A változó bér bármely formájának mindig összhangban kell állnia a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel és az RBHU javadalmazási politikájával, ezért az RBHU-nak mindig meg kell tudni indokolnia, milyen méltányolható érdeke fűződik az adott megtartó ösztönző kifizetéséhez. Például megtartó ösztönzőket lehet alkalmazni szervezeti átalakítás vagy tulajdonosváltás esetén, de olyan más helyzetekben is, ahol az intézmény meg tudja indokolni, milyen méltányolható érdeke fűződik az adott munkatárs megtartásához.

A megtartási időszakot konkrét időszakként, vagy egy olyan esemény meghatározásával kell megállapítani, amelynek bekövetkezésekor a megtartási feltételnek teljesülnie kell. A megtartó ösztönzőt a megtartási időszak lejártát, vagy a megtartási feltétel teljesülését követően lehet kifizetni.

A változó bér egy formájaként a Megtartó ösztönző programoknak a változó bérekre vonatkozó minden feltételt teljesíteniük kell, a teljesítményhez kötött elveket is beleértve. Ily módon az azonosított munkavállaló (*Identified Staff*) körbe tartozó munkavállalóknak juttatott megtartó ösztönzőnek a speciális javadalmazási elveknek is meg kell megfelelnie, a B.4.3 pontban foglaltaknak megfelelően.

Alapelvként bármely megtartó program csak az RBI-csoport HR előzetes hozzájárulása, valamint az RBI Menedzsment és az RBHU Igazgatósága / REMCO hozzájárulása esetén valósítható meg. A jóváhagyási dokumentációnak tartalmaznia kell a kifizetés feltételeinek, a jogosultsági feltételeknek és a kifizetéshez szükséges pénzügyi források részletes bemutatását.

A Megtartó ösztönző allokációja és kifizetése minden esetben csak az adott programban meghatározott összes feltétel, valamint a szabályozási előfeltételeknek (step-in-criteria) a teljesülése esetén valósulhat meg.

A Megtartó ösztönző csökkenthető vagy törölhető, ha a változó javadalmazás kiosztására és/vagy kifizetésére vonatkozó bármely - az RBI Board vagy az SB/Remco, vagy az RBHU Igazgatóság/FB/Remco által meghatározott - további kritérium és előfeltétel nem teljesül, figyelembe véve (többek között) az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatot, a várható veszteségeket, a becsült váratlan veszteségeket, valamint a tőkeköltséget és a szükséges likviditást.

B.3.7.2 Garantált változó javadalmazás

A garantált változó javadalmazás a javadalmazás többféle elemét magában foglalja, mint például a 'garantált bónuszt', a 'belépési bónuszt' (sign-on bónusz), minimum bónuszt stb. és mind készpénzes, mind egyéb eszközökben kifizetett formája létezik.

A garantált változó javadalmazás csak kivételes esetben engedélyezhető, legfeljebb a munkaviszony első évére, és csak akkor, ha az RBHU megbízható és erős tőke háttérrel rendelkezik.

Az RBHU ugyanannak a munkavállalónak csak egy alkalommal ítélt meg garantált változó javadalmazást.

A fenti feltételek mind a csoport szintjén, mind vállalati és leányvállalati szinten érvényesek, és azon esetekre is vonatkoznak, amikor a munkavállaló új szerződést köt az RBHU-val vagy az RBI-csoport egy másik konszolidált intézményével.

B.3.7.3 Végkielégítés

A végkielégítés mértéke főszabály szerint az Mt. mindenkor irányadó rendelkezései alapján kerül kiszámításra.

A végkielégítés célja nem lehet a munkavállaló aránytalan jutalmazása, hanem megfelelő kompenzációt kell biztosítani a munkavállaló részére a szerződés munkáltató általi felmondása vagy megszüntetése eseteire.

A végkielégítés kifizetése - ide nem értve az Mt. kötelező előírásai alapján kifizetett végkielégítést - a munkavállaló időarányos teljesítményéhez kötődik, és nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.

Nem fizethető végkielégítés abban az esetben, ha nyilvánvaló a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége következtében a teljesítmény elmaradása, amely megalapozza a szerződés azonnali felmondását. Abban az esetben sem fizethető végkielégítés, amennyiben a szerződés felmondásának oka a bank/bankcsoport etikai vagy compliance szabályainak, illetve a bankra releváns jogszabályoknak súlyos megszegése a munkavállaló által.

Nem állapítható meg végkielégítés, amennyiben a munkaviszony munkavállalói felmondással kerül megszüntetésre kivéve, ha a végkielégítés megállapítását jogszabályi kötelezettség írja elő.

Amennyiben végkielégítés kerül megállapításra, dokumentálni kell az indokolását, a megállapított összeg megfelelőségét, valamint az összeg megállapításához használt kritériumokat, beleértve annak igazolását, hogy a juttatás az időarányos teljesítményéhez kötődik, továbbá nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.

A végkielégítés magában foglalhatja a munkahely elvesztése után járó kompenzációt, és annak kifizetéséhez olyan megkötés is kapcsolódhat, amely alapján a munkavállaló meghatározott ideig nem helyezkedhet el az intézménnyel azonos jellegű tevékenységet végző szervezeteknél (versenytilalmi megállapodás). Így különösen végkielégítésnek kell tekinteni az alábbi esetekben a szerződés munkáltató általi felmondásával vagy megszüntetésével kapcsolatos kiegészítő kifizetéseket összhangban az Mt. 77. §-ával:

- a) a munkáltató fizetése képtelenné válása vagy súlyos válsághelyzetbe kerülése, korai beavatkozási intézkedések alkalmazása, csődje vagy felszámolása miatt szünteti meg a munkaszerződést;

- b) a munkáltató azért mondja fel a munkaszerződést, mert meg kívánja szüntetni vagy csökkenteni akarja azt a tevékenységet, amelynek végzésében a munkavállaló aktívan részt vett, vagy ha más intézmény vásárolja meg az adott szervezeti egységet vagy üzleti területet anélkül, hogy át kívánná venni az addig foglalkoztatott munkavállalókat;
- c) lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére a munkáltató és a munkavállaló egyezségben állapodik meg a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében.

A végkielégítést teljesítményjavadalmazásnak kell tekinteni. Az alábbiakban felsorolt végkielégítési összegeket azonban a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás arányának meghatározásakor, valamint a halasztás és az eszközök formájában történő kifizetés szabályai alkalmazása szempontjából nem kell figyelembe venni:

- i) a munkajogi szabályok értelmében vagy bírósági határozat nyomán kötelező végkielégítés esetében;
- ii) javadalmazási politikában előre rögzített szabály alapján kiszámított végkielégítés az alábbi esetekben:
 - o a munkáltató az RBHU teljesítményének elmaradása miatt szünteti meg a munkaszerződést (pl. ha az RBHU-t kormányzati beavatkozással segítik, vagy korai beavatkozási vagy szanálási intézkedések alá vonják, vagy az MNB az RBHU tevékenységi engedélyét visszavonja, vagy amennyiben jelentős veszteségek azt a helyzetet eredményezik, hogy az RBHU már nem rendelkezik stabil tőkehelyezettel, és ezt követően egyes üzleti területeket eladnak vagy az üzleti tevékenységet csökkentik);
 - o a munkáltató azért mondja fel a munkaszerződést, mert meg kívánja szüntetni vagy csökkenteni akarja azt a tevékenységet, amelynek végzésében a munkavállaló aktívan részt vett, vagy ha más intézmény vásárolja meg az adott szervezeti egységet vagy üzleti területet anélkül, hogy át kívánná venni az addig foglalkoztatott munkavállalókat;
 - o lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére az RBHU és a munkavállaló egyezségben állapodik meg a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében;
- iii) munkahely elvesztésével kapcsolatos egyezségek, amennyiben azok a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés hatálya alá tartoznak („gardening leave”), és amelyeket jövőbeli időszakokban fizetnek ki a fix javadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetnének ki abban az esetben, ha a munkavállaló továbbra is alkalmazásban állna;
- iv) a jelen fejezet ii) pontjában felsorolt, és előre rögzített szabály alapján meghatározott feltételnek meg nem felelő kifizetés, amennyiben a munkáltató igazolja a végkielégítés összegének indokoltságát és megfelelőségét.

A felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések nem tartoznak a végkielégítés fogalma alá és fix juttatásnak tekintendők.

A szerződéses időszak vagy a vezető testületi taggá való kinevezés végével összefüggésben teljesített pótlólagos kifizetéseket, mint például a megállapított, nem kötelező nyugdíjjuttatásokat nem kell végkielégítésként kezelni. Amennyiben ezek az összetevők változó javadalmazások, és ezeket az intézmény azonosított munkavállalóknak fizeti ki, a változó javadalmazásra vonatkozó összes jogszabályi követelmény 4/2022 (IV.28.) MNB ajánlásban megfogalmazott elvárások hatálya alá tartoznak.

A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor az alábbi végkielégítési összegeket kell teljesítményjavadalmazásként figyelembe venni az utolsó teljesítmény időszakra vonatkozó arány kiszámításához:

- versenytilalmi megállapodás alapján kifizetett, a munkavállalási korlátozás idejére becsült alapjavadalmazás feletti összegek;
- a fenti i) – iv) pontokban fel nem sorolt bármely egyéb végkielégítés.

Az RBHU határozza meg a végkielégítés összegének kritériumait összhangban az RBI-csoport keretrendszerének rendelkezéseivel. Emellett az Identified Staff kategóriába tartozó munkavállalók esetében figyelembe kell venni az összes EU és a helyi jogszabályok által előírtakat.

A végkielégítésként megállapítható maximális összegek számításánál is figyelmen kívül kell hagyni az egyes munkaviszony megszüntetési típusokra Mt. szerint kötelezően előírt kifizetéseket (pl. szabadság megváltása, felmondási időre járó távolléti díj).

Amennyiben a munkavállalóval kötött munkaszerződés a végkielégítés megállapítása és annak összegszerű meghatározása vonatkozásában az Mt. kötelező előírásainak alkalmazásától eltérést enged, vagy a felek között fennálló munkaügyi jogvita rendezése érdekében kerül sor egyezség megkötésére a teljesítendő végkielégítés összegének meghatározásakor az intézménynek az azonosított munkavállalók esetében figyelembe kell vennie az adott idő során elért teljesítményt, és fel kell tárnia, ha esetleg teljesítmény elmaradás, hiba vagy az intézmény súlyos válsághelyzete merül fel. A feltárt hiányosságok között különbséget szükséges tenni a tekintetben, hogy az az intézmény vagy az azonosított munkavállalók terhére eső hiányosság volt:

a) az intézmény súlyos válsághelyzetbe kerülése esetén a munkavállalókat megillető végkielégítés teljes összegének meghatározása során figyelembe kell venni az intézmény tőkehelyzetét, ennek megfelelően az ilyen esetekben a végkielégítések együttes összege nem lehet magasabb, mint a költségeknek a szerződések munkáltató általi felmondásával vagy megszüntetésével elért csökkentése;

b) az azonosított munkavállalók kötelezettségszegésének vagy mulasztásának az esetén a végkielégítések összegében kiigazítást kell végrehajtani, amelynek eredményeként csökkentésre kerül az az összeg, amelyet egyébként akkor állapítanak meg, ha a végkielégítés megállapításakor csak az időbeli teljesítményt vennék figyelembe. A kiigazítás eredményeképpen a végkielégítés összege akár nullára is csökkenthető.

Az intézmény fizetéseképtelenné válása vagy súlyos válsághelyzetbe kerülése többek között az alábbi esetekben állapítható meg:

a) amennyiben az intézményt kormányzati beavatkozással segítik, vagy korai beavatkozási vagy szanálási intézkedések alá vonják a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló 2014. évi XXXVII. törvény előírásaival összhangban;

b) amennyiben az MNB az intézmény tevékenységi engedélyét a Hpt. 33. §-ában, illetve a Bszt. 31. § (1) bekezdés c), h) vagy i) pontjában meghatározott feltétel fennállása miatt visszavonta;

c) amennyiben jelentős veszteségek azt a helyzetet eredményezik, hogy az intézmény már nem rendelkezik stabil tőkehelyzettel, és ezt követően egyes üzleti területeket eladnak vagy az üzleti tevékenységet csökkentik.

Az azonosított munkavállalók kötelezettségszegéseit és hibáit esetileg kell értékelni, és az alábbi esetek tartoznak ide:

a) amennyiben a vezető testület valamely tagja már nem felel meg a vonatkozó szakmai alkalmassági és megbízhatósági sztenderdeknek, ideértve a vonatkozó jogszabályi követelményeket, valamint az MNB szakmai alkalmasságra és üzleti megbízhatóságra vonatkozó ajánlásait is;

b) amennyiben az azonosított munkavállaló olyan magatartást tanúsított, vagy olyan magatartásért felelős, amely jelentős veszteségeket okozott az intézmény számára az intézmény javadalmazási politikájában meghatározottak szerint;

c) amennyiben az azonosított munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlanságból a belső szabályokkal, értékekkel vagy eljárásokkal ellentétes magatartást tanúsít.

A végkielégítés összegéről azonosított munkavállalók esetében a jogi, compliance, bankbiztonsági és kockázatkezelési osztály bevonása után

- a) egyedi esetben az adott terület funkcionális Igazgatósági tagja és a HR Vezetője dönt.
- b) minden más esetben a funkcionális Igazgatósági tag vagy az RBHU Menedzsment dönt.

B.3.7.4 Munkaköri juttatás (Role-based allowance)

A Bank 2024. július 1-től nem alkalmazza a munkaköri juttatást, hanem a Menedzsment döntése értelmében beépíti azt az alapbérbe.

B.3.8 Béren kívüli juttatások

A juttatások kiegészítik a készpénzes bérelemeket, és biztonságot nyújtanak az alkalmazottnak és/vagy azok családjának.

A munkavállalói juttatási csomagok megtervezése, illetve felülvizsgálata során különös figyelmet kell fordítani a munkavállalók egészségéhez és családjához kapcsolódó juttatásokra, és prioritást kell adni ezeknek.

A juttatások formáit és mértékét a helyi piaci gyakorlatokhoz illeszkedően kell meghatározni. Az RBHU által a munkavállalóknak nyújtott juttatásoknak versenyképeseknek kell lennie, de az RBHU nem lehet piacvezető a juttatások tekintetében.

Az RBHU az alábbi béren kívüli juttatásokat kínálja a munkavállalóinak:

Minden alkalmazott jogosult az alábbiakra:

- *Cafeteria (rugalmas juttatási) program*, amely egy – a munkakör besorolása szerint megkülönböztetett – bruttó éves keretet nyújt, amelynek az erejéig az alkalmazott tetszése szerint különféle juttatási elemek közül választhat. A cafeteria program specifikus szabályai naptári évenként kerülnek megállapításra és közlésre.
- *csoportos élet- és balesetbiztosítás*
- *Egészségbiztosítás*

Speciális feltételek megléte esetén minden alkalmazott jogosult az alábbi juttatásokra:

- *utazási támogatás* (amennyiben az alkalmazott életvitelszerűen más településen él, mint a szerződése szerinti munkavégzés helyszíne) – a vonat- vagy buszköltséget 100%-ban téríti a bank
- *iskolakezdési támogatás*
- *szünidei támogatás*
- *kedvezményes munkavállalói hitel* (a szolgálati idő függvényében, és amennyiben az alkalmazott megfelel a hitelnyújtás feltételeinek)

A munkavállalóknak csak speciális köre jogosult az alábbi juttatásra:

- Céges autó személyes használatra
- Céges mobiltelefon használat
- Munkatársi ajánlás
- Ügyfélajánlás

- Temetési segély
- Magántelefon céges használata hozzájárulás (PingID használat miatt)

B.3.9 Elismerési programok

Az elismerési programok keretében külön figyelmet fordítunk a munkavállalók cselekedeteire, erőfeszítéseire, viselkedésére, lojalitására és sikereire.

Az elismerési programok célja az üzleti stratégia támogatása a pozitív viselkedés erősítésével. Az elismerések elsősorban nem-kézpénzes javadalmazási formák, lehetnek formálisak és informálisak, és megfelelő időben díjazzák a munkavállalók elismerésre méltó viselkedését.

Az elismerés anyagi értékének nominálisnak kell lennie a teljes kompenzációhoz viszonyítva.

B.3.10 Egyéb nem kézpénzes ösztönzési programok

Az egyéb nem kézpénzes ösztönzési programok célja és megvalósítása egyértelmű, mérhető és átlátható kell, hogy legyen.

Az egyéb ösztönzési programok feltételeit, kereteit az RBHU Menedzsmentjének kell jóváhagynia. Az ehhez kapcsolódó költségeket az éves Bonus Poolba kell beszámítani.

Amennyiben az RBHU bármely Menedzsment tagja egyéb nem kézpénzes juttatási programban vehet részt, a programot és annak feltételeit az RBHU Igazgatóságának kell jóváhagynia. Emellett amennyiben az egyéb nem kézpénzes ösztönzési programban való részvételre jogosult munkavállalók családtagjai szintén részt vehetnek a programban, a részvételi költségeket nekik maguknak kell állniuk.

B.3.10.1 Versenyek

A versenyek speciális nem kézpénzes programok, amelyek célja, hogy bizonyos előre meghatározott üzleti célok elérésére ösztönözzék a munkavállalókat. illetve elismerjék az üzleti célok elérése érdekében tett erőfeszítéseiket, kiemelkedő teljesítményüket (pl. Legjobb értékesítő, A hónap dolgozója stb.), és amelyeket minden munkavállalói kategóriában lehet implementálni, függetlenül az egyéb változó javadalmazási programoktól (pl. kockázatcsökkentő ösztönző vagy éves bónusz). Az *Identified Staff* körbe tartozó munkavállalók csak elismerés jellegű versenyekben vehetnek részt.

A közép- és hosszú távú cél, hogy munkavállalók csak elismerés jellegű versenyekben vegyenek részt (pl. Legjobb munkavállaló / Legjobb Fiók stb. elismerése közös vacsorával, kupával, stb.).

Harmadik fél által csak az alábbi feltételek esetén indíthatóak versenyek:

- Az RBHU/RBI-csoport munkavállalóinak a harmadik fél részéről közvetlen kifizetés nem lehetséges. A harmadik fél által kezdeményezett ösztönző kifizetés a teljes ösztönző rendszer részét képezi és érvényes rá a változó bérre vonatkozó felső korlát – nem lehet az ösztönzés egyetlen, különálló eleme.
- A termékenkénti kifizetés, vagy az olyan kifizetés, amely kizárólag az értékesített termék számán/volumenén alapszik nem felel meg a teljesítmény mérésre és a standard teljesítmény menedzsment folyamatra vonatkozó szabályoknak. Az ösztönzés alapja nem lehet kizárólag a bevétel/árrés, az ügyfelek érdekeit is tükröző, megbízható mutatók kombinációja szükséges.
- Az ösztönző rendszernek biztosítania kell, hogy az ügyfél igényeinek és kockázatvállalási hajlandóságának legjobban megfelelő termékek kerülnek értékesítésre (az ügyfél érdeke elsődleges).
- Általános szabály, hogy minden érdekellentét kerülendő.
- A vonatkozó jogi és szabályozói korlátozásoknak való teljes megfelelés (pl. MIFID).

B.3.11 Egyéb munkaerő-megtartást célzó programok

Különösen a kritikus munkaerő szegmensekben, fontos szerepet játszanak a munkatársak megtartását célzó programok. Fontosnak tartjuk, hogy tehetséges dolgozóinkat és a kritikus funkciót betöltő munkavállalókat (a munkavállalók mintegy 10%-a) megfelelően elismerjük, kulcsfontosságú munkavállalók megtartására esetenként speciális, eseti kifizetéseket tartalmazó programokat indítunk.

B.4 Az RBHU esetében alkalmazandó speciális RBI-csoport Javadalmazási Elvek

A jelen fejezetben tárgyalt speciális javadalmazási elvek nem minden alkalmazottra érvényesek, hanem csak a munkavállalók egyes kiemelt kategóriáira – ide tartoznak a Menedzsment tagjai, a kockázatvállalással járó munkakörök betöltői, az ellenőrző funkciót ellátók, valamint minden olyan munkavállaló, akinek a teljes javadalmazása szerint a Menedzsmenttel és kockázatvállalókkal azonos jövedelmi sávba tartozik, és akinek a szakmai tevékenysége jelentős hatással van a bank kockázati profiljára (ún. azonosított munkavállalók, *Identified Staff*).

Minden változó javadalmazás allokálása és kifizetése csak a speciális RBI-csoport Javadalmazási Elvekkel összhangban történhet.

B.4.1 Az „Identified Staff” körbe tartozó munkavállalók beazonosítása

B.4.1.1 Beazonosítandó munkavállalói csoportok

Annak érdekében, hogy RBI-csoport szinten, egységes módon történjen az RBI-csoport / RBHU kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók (*Identified Staff*) beazonosítása, egy csoport szintű szabályrendszer került kidolgozásra, ami minden leányvállalat számára kötelező jelleggel követendő az „Identified Staff” körének a beazonosítására. A szabályrendszer részletes leírását az RBI-csoport Identified Staff beazonosítására vonatkozó előírása tartalmazza.

A szabályrendszer az „Identified Staff” beazonosítására készült RTS-en alapszik és meghatározza azokat az elveket és szabályokat, a minimum standardokat, amit az RBHU-nak követni kell. Minden munkavállaló, aki a szabályrendszer alapján beazonosításra kerül, azonosított munkavállalónak (*Identified Staff*) minősül.

B.4.1.2 Arányosság a munkavállalók egyes kategóriái esetében

Az Arányosság Elve alapján az „Identified Staff” csoportjába tartozó munkavállalók az szerint kategorizálhatók, hogy milyen mértékű a ráhatásuk az RBI Csoport / RBHU kockázati profiljára, különös tekintettel az alábbi szempontokra:

- A munkakörnek a szervezeti hierarchiában betöltött helye,
- A kötelezettség mértéke, amelyet a kockázatvállaló az intézmény nevében vállalhat
- Az osztott felelősség olyan munkavállalók esetében, akiknek csak együttesen van hatásuk a kockázati profilra
- A változó javadalmazás mértéke
- Az egyes alkalmazottak által a belső szabályzatok szerint vállalt kockázat szintjét mérő mennyiségi kockázati kritériumok (pl. gazdasági tőke, hitel jóváhagyási limitek, eredménykimutatással kapcsolatos felelősségek, stb.)
- Egyéb minőségi kritériumok az egyes alkalmazottak által hozott döntések hatásának a meghatározására.

A fenti értékelés alapján az „Identified Staff” két kategóriáját lehet megkülönböztetni:

- **„Teljesen Érintett Identified Staff”** – ebbe a kategóriába az RBI-csoport / RBHU kockázati profiljára „jelentős hatást” gyakorló alkalmazottak/munkakörök tartoznak. Erre a kategóriára valamennyi speciális Csoport Javadalmazási Elv alkalmazandó.
- **A szervezet kockázati profiljára kevésbé jelentős hatást gyakorló Identified Staff („Részben Érintett Identified Staff”)** – e kategória esetében az Arányosság Elve alapján az alábbi speciális RBI-csoport Javadalmazási Elvek alkalmazásától el lehet tekinteni:
 - Részvény Eszközök formájában juttatott változó bér (lásd a B.4.2.2 pontban)
 - Visszatartás - (lásd a B.4.2.2 pontban)
 - Halasztás - (lásd a B.4.2.3 pontban)
 - A kockázat utólagos beépítése a változó bérek esetén (lásd a jelen Javadalmazási politika B.4.9.2 pontját)

Az érintett munkavállalóknak a Részben Érintett Identified Staff kategóriába történő besorolását az RBI-csoportnak az *Identified Staff* beazonosítására vonatkozó szabályrendszere alapján történik és azt dokumentálni kell, alátámasztva ebbe a kategóriába történő besorolást.

B.4.1.3 Azonosítási folyamat

Az RBHU-nak minden évben azonosítania kell az RBHU és/vagy az RBI-csoport kockázatvállalására jelentős hatást gyakorló munkaköröket/munkavállalókat.

Az *Identified Staff* kiválasztási folyamata során méltányos, érthető és egyenlő elbánást kell biztosítani minden alkalmazott részére, valamint figyelembe kell venni és tiszteletben kell tartani az alkalmazandó helyi jogszabályokat.

Az Arányosság Elvének alkalmazásával a vizsgálat kiterjed az RBHU valamennyi munkakörére/munkavállalójára.

Az RBHU-nak köteles betartani az RBI-csoport *Identified Staff* beazonosítására vonatkozó szabályrendszerét és az RBI Board által mindenkor (pl. a kiválasztási folyamatra vagy az RBI Csoport / RBHU kockázati profilja szempontjából jelentős limitekre és küszöbértékekre vonatkozóan) kiadott esetleges további utasításokat és/vagy irányelveket. Az RBHU az RBI-csoport szintű előírásokon túlmenően a helyi jogszabályi követelményeket is figyelembe veszi, érvényesíti a beazonosítási folyamatban.

Az értékelési/beazonosítási folyamatot az RBHU HR területe végzi, fogja össze az egyéb érintett helyi szakterületekkel (pl. Integrált Kockázatkezelés) együttműködésben. Az értékelési szempontokat és a folyamatot megfelelően dokumentálni szükséges.

Az RBHU HR területe – az érintett helyi területekkel együttműködésben – javaslatot terjeszt elő az *Identified Staff* kategóriába tartozó munkavállalók listájára, meghatározva és indokolva, kik tartoznak a „Teljesen Érintett Identified Staff” illetve a „Részben Érintett Identified Staff” (ha van ilyen) kategóriába, valamint az egyes munkavállalói kategóriák esetén alkalmazandó kifizetési modellre (lásd a B.4.3 pontban).

A jóváhagyási folyamathoz szükséges dokumentációs anyagot az RBHU HR területe készíti el. A kiválasztást és a végleges javaslatot az RBI-csoport HR-nek előzetesen jóvá kell hagynia, a végső elfogadás az RBHU Menedzsmentjének és Igazgatóságának a feladata.

Az *Identified Staff* beazonosítás mindig az adott munkakörhöz tartozó felelősségek és szerepkörből adódó kockázatvállalási szint alapján történik, függetlenül attól, hogy a munkavállaló munkaszerződés, megbízási szerződés, vagy egyéb megállapodás keretében van foglalkoztatva az RBHU vagy egy másik, az RBI-csoportához tartozó szervezet által. Amennyiben ezek a munkakörök/szerepkörök *Identified Staff*-ként lettek beazonosítva, az RBHU *Identified Staff* tagjainak

tekintendők és javadalmazásuk az RBI-csoport (és RBHU) Identified Staff-ra vonatkozó javadalmazási előírásainak megfelelően történik.

Ha az RBHU-nál betöltött szerepéből adódóan beazonosított Identified Staff nem az RBHU alkalmazottja és az RBHU-nál végzett munkájából vagy az RBHU-nál ellátott tisztségéből adódó javadalmazását (alapbér és/vagy változó bér) nem az RBHU-tól hanem az RBI-csoport egy másik tagjától kapja, az RBHU-nak tájékoztatni kell a foglalkoztató szervezetet az adott személy Identified Staff-ként történő beazonosításáról és a foglalkoztató szervezet az RBHU (Identified Staff-okra vonatkozó) javadalmazási előírásait kell alkalmazza az érintett személy javadalmazásakor.

B.4.2 Az „Identified Staff” esetében alkalmazandó speciális RBI-csoport Javadalmazási Elvek – áttekintés

B.4.2.1 Teljesítményértékelés

- Teljesítményalapú javadalmazás esetén a javadalmazás teljes összege az egyén és az érintett üzleti egység teljesítményétől és az RBHU egésze eredményétől függ; az egyéni teljesítmény értékelése során pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat egyaránt figyelembe kell venni;
- A teljesítmény értékelése többéves perspektívában történik annak biztosítása érdekében, hogy az értékelési folyamat a hosszabb távú teljesítményen alapuljon, és hogy a javadalmazás teljesítményalapú komponenseinek a tényleges kifizetése olyan időtávon történjen, ami figyelembe veszi az RBHU üzleti ciklusait és üzleti kockázatait;
- A kifizethető változó javadalmazás meghatározásához használt teljesítménymérés figyelembe veszi a jelenlegi és jövőbeli kockázatok valamennyi típusát, a tőke költségét és a szükséges likviditást. A változó javadalmazási az RBHU-n belüli elosztása során figyelembe kell venni a jelenlegi és jövőbeli kockázatok valamennyi típusát.
- Mind az alkalmazott teljesítménykritériumokat, mind azok súlyait olyan módon kell meghatározni, hogy tükrözzék az azonosított munkavállalók által hozott döntéseket, illetve tartalmazzanak olyan célkitűzéseket, amelyekre az azonosított munkavállalónak közvetlen ráhatása van.
- A célkitűzés és teljesítményértékelés folyamata a Raiffeisen Bankcsoport Teljesítménymenedzsment rendszeréről Vezérigazgatói Utasításban foglaltak szerint történik.

B.4.2.2 Részvény Eszközök és Visszatartás

Bármely változó javadalmazás jelentős része – és minden esetben legalább 50%-a – az alábbi elemekből áll:

- (i) részvények vagy azokkal egyenértékű tulajdoni részesedések az érintett hitelintézet jogi struktúrájától függően, illetve tőzsdén nem jegyzett hitelintézet esetében részvényhez kötött eszközök vagy azokkal egyenértékű nem készpénz alapú eszközök; és
- (ii) ahol lehetséges a CRR 52-es vagy 63-as cikke szerinti más eszközök (kiegészítő alapvető tőkéből, járulékos tőkéből vagy egyéb instrumentumokból álló eszközök, amelyek alapvető tőkeelemmé konvertálhatók vagy leírhatók az említett tőkeelemekből), amelyek megfelelően tükrözik a hitelintézet hitelminőségét és alkalmasak a változó javadalmazás céljaira.

Az ebben a pontban említett eszközökre („**Részvény Eszközök**”) megfelelő visszatartási politika vonatkozik („**Visszatartás**”), amelynek célja összhangba hozni a teljesítmény alapú ösztönzőket a hitelintézet hosszú távú érdekeivel. Ezt a pontot alkalmazni kell változó a javadalmazás halasztott részére és a változó javadalmazás nem halasztott részére egyaránt.

A Részvény Eszközök használatára és a Visszatartási időszakra vonatkozó részletesebb szabályokat a B.4.5. pont tartalmazza.

B.4.2.3 Halasztás, a kifizetés feltételei és a kockázatok utólagos beépítése

A változó javadalmazás jelentős részét – és minden esetben legalább 40%-át – halasztva, legalább 4–5 éves időtartamra elosztva kell kifizetni („**Halasztás**”). A 2019/878/EU irányelv alapján meghatározott, az üzleti tevékenységük, belső szervezetük összetettsége, mérete, természete alapján „jelentős szervezetnek” (large institutions) minősített intézmények Igazgatósági tagjai esetében a változó javadalmazást legalább 5 éves időtartamra kell halasztani.

A halasztási szabályok által érintett javadalmazás időarányosan jár.

Egy különösen magas összegű változó javadalmazási összetevő (lásd B.4.3.1 pont) esetében az összeg legalább 60%-át halasztani kell.

A halasztási időszak hosszát az üzleti ciklusnak, az üzletmenet természetének, kockázatainak és a szóban forgó alkalmazott tevékenységeinek megfelelően kell megállapítani.

Az Identified Staff esetén alkalmazandó változó bér kifizetési és halasztási szabályokat a B.4.3 pont tartalmazza.

- A változó javadalmazás - beleértve a halasztott részt is - csak akkor kerül kifizetésre, illetve a rá vonatkozó jogosultság csak akkor illeti meg az alkalmazottat, amennyiben ez az RBHU pénzügyi helyzetének megfelelően fenntartható, valamint az RBHU, az érintett szervezeti egység és az érintett személy teljesítménye alapján indokolt.
- A kötelmi és munkajog általános elveinek sérelme nélkül, a teljes változó javadalmazást jelentősen csökkenteni kell, amennyiben a hitelintézet pénzügyi teljesítménye jelentősen elmarad a várakozásoktól vagy negatív, az aktuális javadalmazásban és a korábban keresett összegek kifizetésében egyaránt érvényesítve a csökkentéseket, ez utóbbiaknál a „*malus*” vagy „*clawback*” szempontokat is figyelembe véve.

A Malus és Clawback folyamatának, szabályainak részletes leírását a B.B.4.9.2 pont tartalmazza.

B.4.2.4 Eltérések a speciális RBI Csoport Javadalmazási Elvektől a helyi jogszabályok alapján

Amennyiben a munkaviszony megszűnésekor a munkaviszony nem éri el a 3 évet, a változó javadalmazás halasztott vagy visszatartott részeit ki kell fizetni a munkaviszony megszűnése napján, mindazonáltal ezekre a kifizetett részekre továbbra is érvényben maradnak a jelen dokumentumban rögzített Malus és Clawback szabályok.

B.4.3 Bónusz fizetési modellek az „Identified Staff” részére

B.4.3.1 Általános szabályok

Amennyiben változó javadalmazás kerül kifizetésre az RBHU Teljesen Érintett Identified Staff kategóriába sorolt munkavállalói részére, a bónusz (és minden egyéb változó javadalmazás) kifizetés esetében be kell tartani az alábbi **jogszabályi előírásokat**:

- A változó bér legalább 50%-át Részvény Eszközben kell kifizetni (lásd a B.4.2.2 pontot);
- A változó bér legalább 40%-át (különösen magas összegű változó javadalmazás esetében az összeg legalább 60%-át) halasztani kell, és időarányosan kell kifizetni;
- A Részvény Eszközök kifizetések érvényesíteni kell a visszatartási szabályokat
- A Változó bér plafon nem léphető túl (lásd B.4.6 pont)
- Változó bér – beleértve annak halasztott részét is – csak a *step-in criteria* teljesülése esetén fizethető, illetve a bónusz/változó bér jogosultság csak akkor szerezhető meg
- Az üzleti tevékenységük, belső szervezetük összetettsége, mérete, természete alapján „jelentős szervezetnek” (large institutions) minősített intézmények Igazgatósági tagjai esetében a változó javadalmazást legalább 5 éves időtartamra kell halasztani és céltartalékot ennek megfelelően képezni

Az RBI Board meghatározhat olyan módosító tényezőket, amelyeket az RBHU felelőssége alkalmazni a megítélt változó javadalmazás számítása során.

Ha az éves teljesítmény alapján kifizetett változó bér mértéke meghaladja a 175.000 Euro-nak megfelelő forintösszeget (a jogosultság megállapításának időpontjában érvényes árfolyamon számolva) vagy az éves alapbér 100%-t, az **különösen magas összegű változó javadalmazásnak** minősül.

B.4.3.2 Bónusz kifizetési modell az RBHU „Teljesen Érintett Identified Staff”-ja esetében

Érintett munkakörök:

- Az RBHU Menedzsmentje
- Teljesen Érintett Identified Staff-ként beazonosított munkavállalók

Kifizetési modell

- A bónusz jogosultság megszerzésekor a bónusz összeg 60%-a kerül kifizetésre (= „upfront” rész)
- A bónusz összegének 40%-a halasztásra kerül, és 3 éves időszak alatt időarányosan kerül kifizetésre
- A kifizetés megosztása: 50% készpénzben és 50% Részvény Eszközök formájában (lásd a B.4.5 pontban)
- 1 éves Visszatartási Időszak a Részvény Eszközökre (lásd a B.B.4.5.4 pontban)

B.4.3.3 Bónusz kifizetési modell a „Részben Érintett Identified Staff” részére

Érintett munkakörök:

- Részben Érintett Identified Staff-ként beazonosított munkavállalók

Kifizetési modell (a Részvény Eszközökre és a halasztásra vonatkozó előírások alól történő mentesítés eredményeként)

- A bónusz jogosultság megszerzésekor a bónusz összeg 60%-a kerül kifizetésre (= „upfront” rész)
- A bónusz összegének 40%-a halasztásra kerül, és a következő évben (1 éves halasztással) kerül kifizetésre
- Csak készpénzes kifizetést tartalmaz (Részvény Eszközök használata nélkül)

B.4.4 Mentesítési küszöbérték

Amennyiben az *Identified Staff* körbe tartozó munkavállalók részére egy adott év teljesítményéhez kapcsolódóan kifizetendő éves változó javadalmazás összege (beleértve éves bónuszt és a változó bér minden egyéb formáját) nem haladja meg a tizenhétmillió-ötszázezer forintot és a teljesítményjavadalmazás a munkavállaló teljes éves javadalmazásának legfeljebb az egyharmada, (mentesítési küszöbérték), úgy az Arányosság Elve alapján az adott személyeknek történő változó bér kifizetéseknél az alábbi Javadalmazási Elveket nem szükséges alkalmazni:

- Részvény Eszközök formájában juttatott változó bér (lásd a B.4.2.2 pontban)
- Visszatartás - (lásd a B.4.2.2 pontban)
- Halasztás - (lásd a B.4.2.3 pontban)
- A kockázat utólagos beépítése a változó bérek esetén (lásd B.4.9.2 pont)

A mentesítési küszöbértékek alapján történő mentesítés nem alkalmazható a Menedzsment tagjai részére történő változó bér kifizetések esetén.

B.4.5 Részvény Eszközök

B.4.5.1 Részvény Eszközök alkalmazása

Az RBHU az „RBI Fantom Részvény Program” alkalmazásával teljesíti a Részvény Eszközök alkalmazásának az előírását.

B.4.5.2 Nem-készpénzes eszközök: Fantom részvény

Az RBI-csoport egy – az RBI részvények árfolyamán alapuló Fantom részvény programot használ a változó javadalmazás Nem-készpénzes eszközök formájában történő kifizetése követelményének a teljesítésére.

A teljes éves bónusz 50%-os, Részvény Eszközök (Fantom részvények) formájában kifizetendő része két részre oszlik (60% upfront és 40% halasztott rész):

1. $50\% \text{ (Részvény Eszközök formájában fizetendő bónusz rész)} \times 60\% \text{ (upfront rész)} = \text{a teljes fizetendő bónusz } 30\%-a \text{ fizetendő } \underline{\text{upfront}} \text{ Részvény Eszközökben (Fantom részvényekben)}$
2. $50\% \text{ (Részvény Eszközök formájában fizetendő bónusz rész)} \times 40\% \text{ (halasztott rész)} = \text{a teljes fizetendő bónusz } 20\%-a \text{ fizetendő } \underline{\text{halasztott}} \text{ Részvény Eszközökben (Fantom részvényekben)}$

Egyéves Visszatartási Időszak érvényes az upfront és halasztott részre egyaránt, ami azt jelenti, hogy a bónusz készpénzes összetevőjének kifizetési időpontjához képest (upfront, 1 évet, 2 évet, 3 évet halasztott) az annak megfelelő Fantom részvények kifizetése (upfront, 1 évet, 2 évet, 3 évet halasztott) egy további év elteltével történik.

A Részvény Eszközök használatának további elvei:

- A Fantom részvények értékének az alapja az RBI részvények árfolyama.
- A Fantom részvények száma úgy kerül kiszámításra, hogy az adott bónusz összeget elosztjuk az RBI részvények tárgyévi átlag árfolyamával (annak az üzleti évnek az átlag árfolyamával, amely után a bónusz kiutalásra kerül).
- Így kapjuk meg a Fantom részvények számát, amely az upfront és a halasztott részre egyaránt vonatkozik.
- A Visszatartási Időszak alatt az allokkált Fantom részvények darabszáma nem változik. Minden egyes Visszatartási Időszakot követően a Fantom részvények adott részének készpénzre váltása és kifizetésre az előző üzleti év átlagos RBI részvényárfolyama alapján történik. Adófizetési kötelezettség az így kifizetett készpénz összeg után a kifizetés napján keletkezik.

Amennyiben lehetséges, a CRR irányelv 52. vagy 63. cikkelye szerinti egyéb instrumentumokat vagy egyéb törzstőkévé vagy alapvető tőkévé konvertálható vagy leírható instrumentumokat kell használni – amelyek minden esetben megfelelően tükrözik az intézmény hitelminőségét és megfelelően használhatóak változó javadalmazás céljára –, feltéve, hogy az RBHU kibocsátott ilyen instrumentumokat, ezek hitelesítve vannak és forgalomképesek. Ez esetben az RBI Fantom részvények egy részét ki kell cserélni ilyen egyéb instrumentumokra.

B.4.5.3 Devizaárfolyamok

A változó bér halasztott részét abban a devizanemben kell nyilvántartani, amiben annak odaítélése megtörtént, a halasztás ideje alatt egyéb devizanemre történő átszámításra nincs szükség.

Fantom Részvény juttatása esetén az alábbi lépéseket kell követni:

- 1- A változó bér (bónusz) Fantom Részvényben meghatározott részét annak odaítélése időpontjában érvényes devizaárfolyamon Euro-ra kell átszámolni.
- 2- Az Euro-ban kifejezett összeget el kell osztani az adott évre/ teljesítményciklusra érvényes, az RBI-csoport által kommunikált átlagos RBI részvényárfolyammal, ezáltal megkapjuk a Fantom Részvények számát, amit a halasztás és a visszatartás időszakára változatlanul kell hagyni.

- 3- A visszatartási időszak leteltét követően a kifizetendő Fantom Részvény számot megszorozzuk az előző üzleti évre érvényes átlagos RBI részvényárfolyammal.
- 4- Az így kiszámolt Euro-ban kifejezett összeget átszámoljuk forintra, a részvény odaítélése időpontjában, az Euro-ra történő átváltáskor használt devizaárfolyammal.

Ha a szerződésben megállapított összegek Euro-ban vannak meghatározva, azonban a helyi jogszabályok szerint forintban kell azokat kifizetni, a Fantom Részvények száma, valamint a készpénzes kifizetendő összegek a B.4.5.2 pontnak megfelelően kerülnek kiszámításra, majd az Euro-ban meghatározott összegeket a kifizetés pillanatában érvényes árfolyamon kell átszámolni forint összegekre, amelyek kifizetésre kerülnek.

B.4.5.4 Visszatartási Időszak

B.4.5.4.1 Általános szabályok

A jogszabályi iránymutatás nem határozza meg a visszatartási időszak hosszát, a visszatartási időszakról nagyrészt az intézmény saját hatáskörében dönt, és a meghatározása során a kockázat realizálódásának az időhorizontját kell számításba venni.

A jogszabályi iránymutatás hangsúlyozottan különbséget tesz halasztási és visszatartási időszak között; mindenesetre nincs olyan kötelező erejű követelmény, hogy a visszatartási időszakot bármely alkalmazott halasztási időszakhoz kellene igazítani.

B.4.5.4.2 Visszatartási Időszak az RBI-csoportnál

Az RBHU Részvény Eszközeit (az upfront és a halasztott bónusz részeket egyaránt) 1 évig kell visszatartani.

Figyelembe véve az arányosság elvét, valamint a kockázat realizálódásának az időhorizontját, az 1 éves visszatartási időszak jelenleg elegendőnek és megfelelőnek tekinthető.

A visszatartási időszak alatt azallokált részvények darabszáma nem változik, és csak a részvényárfolyam befolyásolja a fizetendő végleges készpénzes összeget.

B.4.6 Változó bér plafon (Bonus Cap)

Az intézménynek megfelelő arányt kell kialakítania a teljes javadalmazáson belül a fix és változó bérelemek között (beleértve az éves bónuszt, a kockázatsökkentő ösztönzőket, a részvény eszközöket és a változó bér minden egyéb fajtáját), azon elv betartásával, amely szerint alapelveként az egy munkavállalónak kifizetett éves változó bér nem haladhatja meg az éves alapjavadalmazás 100%-át.

B.4.7 A fix és változó javadalmazás aránya

Alapelveként az RBHU felelőssége javadalmazási politikában rögzíteni a Teljes Javadalmazás fix és változó részei közötti maximális arányt az Identifed Staff körbe tartozó munkavállalók esetében.

A maximális arány kiszámításához az adott teljesítményévre maximálisan megállapítható változó javadalmazás összegét kell elosztani az ugyanarra a teljesítményévre vonatkozóan megállapított javadalmazás összes fix javadalmazási elemének összegével.

Az RBHU a fenti számításból elhagyhat egyes fix elemeket, amennyiben nem relevánsak (pl. nem pénzbeli juttatás, amelyben minden munkavállaló arányos mértékben részesül).

Alapelve, hogy a maximális arány az RBI-csoportban nem haladhatja meg a fix javadalmazás 100%-át. A fix és változó javadalmazás maximális arányát (100%) az RBHU Felügyelő Bizottsága (és REMCO) hagyja jóvá a jelen Javadalmazási Politika jóváhagyásának keretében.

A fix és változó javadalmazás közötti arányt a lehetséges utólagos jövőbeli kockázati kiigazításoktól vagy az eszközök árának ingadozásától függetlenül kell megállapítani.

FIX javadalmazási elem	VÁLTOZÓ javadalmazási elem
------------------------	----------------------------

Alapbér	Éves bónusz
Cafetéria juttatások	Garantált változó javadalmazás (sign-on bonus)*
Biztosítások	Végkielégítés vagy kilépéshez kapcsolódó kifizetések közös megegyezés esetén **
Vállalati gépjármű	Értékesítési versenyek
Lakhatási/albérleti támogatás	Nem készpénzes csoportos elismerések
Felügyelő Bizottság és Igazgatóság tiszteletdíjak	Nem készpénzes egyéni elismerések
Felmentési díj – kilépés esetén	Megtartó ösztönző
Törzsgárda juttatás	Értékesítési ösztönzők
Túlóra pótlék	
Készenléti díj	
Műszakpótlék	
Iskolakezdési támogatás	
Szünidei támogatás	
Munkába járás támogatás / költségtérítés	
Karácsonyi utalvány (pl. könyvutalvány)	
Helyettesítési díj	

* A garantált változó javadalmazást nem kell figyelembe venni a fix és változó javadalmazás arányának számítása kapcsán, illetve nem vonatkoznak rájuk a változó javadalmazásra érvényes általános elvek (pl. halasztás, eszközökben történő kifizetés, Malus&Clawback) sem.

**A végkielégítést, a közös megegyezés esetén fizetett összegeket vagy azok egy részét az B.4.7.3. pontban ismertetett esetekben nem kell figyelembe venni a fix és változó javadalmazás arányának számítása kapcsán, illetve nem vonatkoznak rájuk a változó javadalmazásra érvényes általános elvek (pl. halasztás, eszközökben történő kifizetés, Malus&Clawback) sem.

A tényleges arány kiszámításához az előző teljesítményévben kifizetett összes változó javadalmazás összegét – beleértve a többéves teljesítménymérési időszakokra megállapított összegeket is – kell elosztani az ugyanabban a teljesítményévben kifizetett fix javadalmazás összegével.

B.4.8 Egyéb, az Identified Staff körére alkalmazandó szabályok

B.4.8.1 Az „Identified Staff” kategóriába tartozó munkavállalókat érintő évközi változások

Amennyiben a munkavállaló (a Menedzsment tagjainak kivételével) az adott évben 3 hónapig vagy annál hosszabb ideig látott el egy „Identified Staff” kategóriába tartozó funkciót, az éves változó bérnek az Identified Staff funkcióban eltöltött időre vonatkozó időarányos részét a speciális Csoport Javadalmazási Elvek szerint kell meghatározni és kifizetni, valamint az ennek megfelelő bónusz kifizetési modellt kell alkalmazni (lásd B.4.3pont).

Ez a helyzet például az alábbi esetekben állhat elő:

- Az Identified Staff szerepkörből egy nem Identified Staff körbe tartozó munkakörbe kerül át a munkavállaló vagy épp ellenkező irányú változás történik (lásd B.4.1.1 pont)
- A Teljesen Érintett Identified Staff és a Részben Érintett Identified Staff csoportok közötti mozgás esetén (lásd B.4.1.2 pont)

A Menedzsment tagjaira a speciális RBI-csoport Javadalmazási Elveket időarányosan kell alkalmazni függetlenül attól, hogy mennyi ideje töltik be az adott pozíciót (akár 3 hónapnál rövidebb időtartamra is).

A változó bér plafonra vonatkozó előírásokat (lásd B.4.6 pont) minden Identified Staff tagra alkalmazni kell, függetlenül az adott pozícióban eltöltött idő hosszától (akár 3 hónapnál rövidebb időtartamra is).

B.4.8.2 A munkaviszony idő előtti megszűnése

Amennyiben az Identified Staff kategóriába sorolt munkavállaló munkaviszonya a Halasztási vagy Visszatartási Időszak lejártá előtt bármilyen okból kifolyólag (beleértve a nyugdíjazást és a halálesetet is) megszűnik, ez nem eredményezi az (arányos) Éves Részletek vagy Fantomrészvények esedékessé válását. A változó bér kifizetése továbbra is a vonatkozó RBI-csoport javadalmazási elvek alapján a jelen dokumentumban foglalt elvek és kifizetési modellek szerint történik. A változó bérre való jogosultság ez esetben is csak lépésről lépésre, az adott részösszeg kifizetésével jön létre.

Ha a munkaviszony a munkavállalónak felróhatóan a munkáltató általi azonnali hatályú felmondással megszűnik, a megállapított, de még ki nem fizetett változó javadalmazásra (különösen a halasztott részekre) a továbbiakban nem jogosult a munkavállaló (a Malus és Clawback esetekre vonatkozó szabályok alkalmazása nélkül is). Ha Clawback esemény történt, a már kifizetett változó bért az azonnali hatályú felmondásra tekintettel a felmondás közlését követő 10 munkanapon belül vissza kell fizetni a Clawback rendelkezések szerint (lásd a B.4.9.2 pontot).

Amennyiben a munkaviszony megszűnésekor a munkaviszony nem éri el a 3 évet, a változó javadalmazás halasztott vagy visszatartott részeit ki kell fizetni a munkaviszony megszűnése napján, mindazonáltal ezekre a kifizetett részekre továbbra is érvényben maradnak a jelen dokumentumban rögzített Malus és Clawback szabályok.

B.4.8.3 Az előző szerződésből fennálló javadalmazás átvállalása

Azon munkavállalók felvétele esetén van lehetőség speciális kompenzációs csomag kialakítására, akiknél a munkaszerződés megszűnése miatt a korábbi munkáltató csökkentette vagy visszavonta a halasztott változó javadalmazást. Ezen speciális (buy-out) javadalmazási csomagnak összhangban kell állnia az intézmény hosszú távú érdekeivel, beleértve a visszatartási, halasztási feltételeket, a teljesítmény kritériumokat és a malus vagy visszaszerzési („clawback”) megállapodásokat, amennyiben a munkavállaló Identified Staff pozíciót tölt be.

Az előző szerződésből fennálló javadalmazás átvállalása csak kivételes esetben engedélyezhető, legfeljebb a munkaviszony első évére, és csak akkor, ha az RBHU megbízható és erős tőke háttérrel rendelkezik.

B.4.8.4 Nem kötelező nyugdíjuttatás

Az RBHU-ban és leányvállalataiban nincs a kötelezőn felüli nyugdíjuttatás (csak a cafeteria keretrendszeren belül választható önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjfizetés).

B.4.9 Kockázatok kezelése

A kockázatok kezelésére előzetes és utólagos kockázati kiigazítási mechanizmusok, valamint folyamatosan működő kockázatkezelő és nyomon követő rendszerek léteznek az RBHU-ban.

B.4.9.1 Előzetes kockázati kiigazítás és a kockázatok nyomon követése

Az RBHU megfontolt, ésszerű kockázatvállalási gyakorlatot követ, a bank működésében különböző kockázatkezelési és monitoring eszközök és gyakorlatok léteznek, amelyek biztosítják a kockázattudatos és biztonságos működést. Például - de nem kizárólagosan - az alábbi eszközöket használja a bank:

- a) jól behatárolt limitrendszer (piaci kockázati limitek, hitelkockázati limitek, likviditási kockázati limit, működési kockázati limit)
- b) transzparens kockázatvállalási pontok
- c) testületi döntések adott határérték felett

A fenti eszközökön túlmenően a bank az előzetes kockázati kiigazítás eszközeit is alkalmazza.

Az előzetes kockázati kiigazítás intézményi szintű eszközei:

- a) az éves kifizethető bónuszkövetelés meghatározása során az RBI figyelembe veszi a releváns kockázati tényezőket
- b) az Integrált kockázatkezelési főosztály intézményi szintű kockázatelemzést készít az éves bónusz kifizethetőségének megállapítására, a kifizetés kockázatainak, és a tőkeellátottságra gyakorolt hatásának felmérésére

Az *Identified Staff* körbe tartozó munkavállalók egyéni szintű előzetes kockázati kiigazítása a teljesítmény menedzsment folyamat keretében az egyéni célkitűzésekben megjelenő, az adott terület és/vagy munkakör szempontjából releváns kockázati mutatók beépítése, nyomonkövetése révén valósul meg.

B.4.9.2 A kockázatok utólagos beépítése a változó bérek esetén (Malus/Clawback (visszakövetelés) események)

B.4.9.2.1 Malus

A malus esemény bekövetkezése lehetővé teszi az RBHU számára, hogy a még esedékes (halasztott) javadalmazás kifizetését megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján csökkentse a halasztott javadalmazás egy részét vagy egészét.

Különösen az alábbi események minősülnek malus eseménynek:

- Clawback (visszakövetelés) esemény.
- A nemzeti szabályozó hatóság elrendeli a változó bérek korlátozását vagy leállítását az RBHU-ban vagy az RBI-csoportban.
- Bizonyíték merül fel az alkalmazott nem megfelelő magatartására vagy súlyos hibájára (pl. magatartási kódex és más – különösen kockázattal kapcsolatos – belső szabályok megsértése);
- Jelentősen gyengül az RBI-csoport, az RBHU és/vagy a munkavállaló üzleti egységének a pénzügyi teljesítménye (az RBI meghatározhat erre vonatkozó mutatókat);
- Jelentős kockázatkezelési hiba történik az RBI-csoport, az RBHU és/vagy a munkavállaló üzleti egységének a részéről, és a teljesítményértékelés kockázati szempontú korrekciójára van szükség, mivel az utólagos kockázatértékelés azt mutatja, hogy az eredeti kockázatértékelés túl kedvező volt;
- Az RBI-csoport gazdasági vagy szavatoló tőkéjének a jelentős változása (pl. az RBI-csoport és/vagy az RBHU nem teljesíti, vagy csak épp a határértéken teljesíti a tőkekövetelményre vonatkozó előírásokat).
- Bármely olyan súlyos felügyeleti szankció, amelynek kiszabásához az azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.
- Jelentős hozzájárulás a csökkent mértékű vagy negatív pénzügyi teljesítményhez, vagy bármely egyéb magatartás, amely szándékosan vagy súlyos gondatlanság révén jelentős veszteséget eredményez.

B.4.9.2.2 Clawback (visszakövetelés)

A Clawback esemény lehetővé teszi az RBHU számára, hogy kötelezze a munkavállalót a korábban részére kifizetett, vagy juttatott változó bér összegének visszaszolgáltatására.

A visszakövetelés alkalmazására az alábbi esetekben kerülhet sor:

- A munkavállaló által elkövetett bűncselekmény, félrevezető tájékoztatás vagy csalás, amennyiben ez jelentős negatív hatást gyakorol az RBHU hitelességére és eredményességére.
- A jelen Javadalmazási Politikában rögzített változó javadalmazási elvek alkalmazásának szándékos megsértése vagy a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény előírásainak szándékos megsértése.

B.4.9.3 Malus & Clawback (visszakövetelés) eseményekre vonatkozó közös szabályok

A malus- és visszakövetelési szabályok olyan utólagos kockázati kiigazítási mechanizmusok, amelyek keretében az RBHU jogosult az azonosított munkavállalók javadalmazását kiigazítani.

Az utólagos kockázati kiigazításokat mindig a teljesítmény vagy a kockázat alapján kell megítélni. A kiigazításoknak a tényleges kockázati eredményeket vagy az RBHU, valamely szervezeti egysége vagy az adott munkavállaló tevékenységei fennálló kockázatainak változásait tükrözik. Az utólagos kockázati kiigazítások nem alapulhatnak az intézmény által kifizetett osztalék mértékén vagy a részvényárfolyamának alakulásán.

A malus és visszakövetelés alkalmazásának időszaka megegyezik a halasztási, illetve a visszakövetelési időszak tartamával.

A malus és visszakövetelési esemény bekövetkezése eredményeképpen a változó bér minden esetben csökkentésre vagy megszüntetésre kerül. A visszakövetelési esemény bekövetkezése minden esetben a kifizetett vagy egyéb módon juttatott teljesítményjavadalmazás visszaszolgáltatásával jár.

Az RBHU köteles betartani az RBI Board által kiadott mindenkorai részletes malus és clawback előírásokat, valamint köteles biztosítani a munkajogi szabályok szerinti malus és clawback események érvényesíthetőségét.

Az RBHU a malus- és visszakövetelési esemény megállapítása során különösen az alábbi kritériumokat vizsgálja meg:

- a) a munkavállaló kötelességszegésének vagy súlyos hibájának bizonyítéka (például belső eljárásrendek megsértése, különösen a kockázatok tekintetében);
- b) annak megállapítása, hogy az RBHU vagy annak szervezeti egysége pénzügyi teljesítményében (például meghatározott üzleti mutatóiban) jelentős csökkenés következik-e be;
- c) annak megállapítása, hogy az RBHU-nál vagy annak szervezeti egységénél súlyos kockázatkezelési mulasztás következik-e be;
- d) az RBHU-nál vagy annak szervezeti egységénél gazdasági vagy szabályozási tőkeszükséglet jelentős növekedtek-e;
- e) bármely olyan felügyeleti szankció, amelynek kiszabásához az azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.

A felettes vezető írásbeli nyilatkozatán kívül a Compliance és a Fraud terület is értékeli, hogy az Identified Staff munkavállalók körében bekövetkezett-e Malus és Clawback esemény.

B.5 Egyéni fedezeti stratégiák tilalma

A felelősségteljes kockázatvállalás hatékonysága nagymértékben gyengülne, ha a munkavállaló képes volna áthárítani az alsóági kockázatot (downside risk) egy másik félre hedging vagy bizonyos biztosítások révén. Ezért a javadalmazására vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának a gyengítése nem megengedett, és szigorúan tilos a munkatársnak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve a javadalmazásra és felelősségre vonatkozó biztosítást alkalmazni.

A javadalmazás lefelé irányuló kiigazításának kockázatait abban az esetben kell az azonosított munkavállalók által fedezettnek tekinteni, ha az azonosított munkavállalók szerződés kötnek harmadik személlyel vagy az intézménnyel, továbbá az alábbi feltételek bármelyike teljesül:

a) a szerződés a harmadik fél vagy az RBHU számára közvetlen vagy közvetett kifizetések teljesítését írja elő az azonosított munkavállaló részére, amely kifizetések ahhoz az összeghez kötődnek, amellyel a munkavállaló változó javadalmazását csökkentették, vagy azzal arányosak;

b) az azonosított munkavállaló olyan származékos terméket vásárol vagy tart, amelynek célja a változó javadalmazás részeként kapott pénzügyi eszközökkel összefüggő kockázatok fedezése.

A csökkentő jellegű kiigazítás kockázata akkor tekinthető az azonosított munkavállaló által biztosítottnak, ha a munkavállaló biztosítási szerződést köt azzal a kikötéssel, hogy kártérítésben részesül a javadalmazás lefelé irányuló kiigazítása esetén. Nem minősül tiltott fedezésnek ugyanakkor, ha a munkavállaló például egészségügyi és kölcsön-részletfizetések fedezésére irányuló biztosítást köt.

A javadalmazási szabályokban rögzített kockázati kiigazítási hatásokat veszélyeztető egyéni fedezeti stratégiák vagy biztosítások alkalmazását tiltó követelmény a halasztott és visszatartott változó javadalmazásra is alkalmazandó.

Az egyéni fedezeti stratégiák tilalmának betartása érdekében minden Identified Staff kategóriába tartozó munkavállalónak, akinek a változó javadalmazása valamelyik bónusz kifizetési modell hatálya alá tartozik, igazolnia kell, hogy tudatában van az egyéni fedezeti stratégiák alkalmazására vonatkozó tilalomnak (akár a Csoport HR által készített bónuszlevél aláírásával, akár egyéb, az RBHU által bevezetett intézkedés alkalmazásával). Ezeket az igazolásokat össze kell gyűjteni, és a folyamatra vonatkozó dokumentációt a Csoport HR rendelkezésére kell bocsátani.

B.6 Speciális Javadalmazási Irányelvek az RBHU Igazgatósági tagjai részére

Az RBI-csoportban az érintett munkavállalók nem jogosultak változó bérre az Igazgatósági tagságukból (SB) eredően, kivéve, ha a helyi szabályozás másként rendelkezik.

Az RBHU által fizetett fix javadalmazást az RBHU Közgyűlésének (Egyedüli Részvényesének) kell elfogadni az éves beszámoló elfogadásával egyidejűleg és az alábbi előírásoknak kell megfelelnie:

- A nyújtott javadalmazás mértéke összhangban van az RBHU méretével, tevékenységének összetettségével és mindenkor helyzettel
- Ahol elérhető megfelelő piaci információ, ott a helyi piaci gyakorlathoz kell igazítani a kifizetést
- Az Igazgatóságban betöltött szerepkör szerint differenciált (elnök, elnök-helyettes, egyéb tagok).

B.7 Irányítás

B.7.1 Általában – Javadalmazási Politika és az Identified Staff kiválasztása

A jelen Javadalmazási Politika az RBI-csoport keretrendszer rendelkezéseinek a helyi implementációját tartalmazza, kiegészítve a helyi sajátosságokkal, előírásokkal. A Javadalmazási Politikát az RBI-csoport HR (szükség esetén az RBI-csoport Jogi területtel egyeztetve) előzetes jóváhagyást követően az RBHU Menedzsmentje előterjesztésében az RBHU Felügyelő Bizottsága (Audit Committee) hagyja jóvá.

Az Identified Staff kategóriájába tartozó munkavállalók kiválasztása a jelen Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban, éves gyakorisággal történik. Az értékelési folyamat eredményét (beleértve az Identified Staff munkavállalók listáját és az alkalmazandó kifizetési modellt – lásd a B.4.3. pontban) az RBHU Menedzsmentje és Audit Committee/REMCÓ általi jóváhagyást megelőzően el kell küldeni a Csoport HR részére előzetes jóváhagyás céljából.

Az egyes NWU-k javadalmazási politikájának a megvalósítását és az Identified Staff munkavállalók kiválasztását – legalább éves gyakorisággal – az RBHU általi központi, független belső felülvizsgálatnak kell alávetni (az RBI által az RBI-csoport perspektívából végzett monitoring mellett) az RBHU Javadalmazási Politikájának és az RBI-csoport keretrendszernek való megfelelés szempontjából.

Az RBHU köteles az RBI-csoport HR által az RBI-csoport keretrendszer helyi implementációjával kapcsolatosan bármikor kért bármely információt rendelkezésre bocsátani.

B.7.2 Az RBHU támogató és ellenőrző funkciói

Az RBHU Belső Ellenőrzési Főosztálya

- éves gyakorisággal ellenőrzi az RBHU Javadalmazási politikájának végrehajtását;
- elvégzi a Javadalmazási politika rendszeres felülvizsgálatát.

Az RBHU Compliance

- minden olyan esetben, amikor a javadalmazási stratégiában/politikában, vagy a külső szabályozási környezetben változás történik, megvizsgálja, hogy az RBHU Javadalmazási politikája megfelel-e a jogszabályi rendelkezéseknek és a belső szabályzatoknak;
- jogosult az egyes javadalmazási elemek meghatározásával kapcsolatban álláspontját kifejteni, amennyiben aggályai merülnek fel azoknak:

1) a munkatársak viselkedésére gyakorolt hatása, és

2) az üzleti kockázatokra gyakorolt hatása tekintetében.

- részt vesz az esetleges összeférhetlenséget eredményező helyzetek azonosításában.

Az RBHU Humánpolitikai Főosztálya az alábbiakért felel:

- A javadalmazási rendszer kialakítása, dokumentálása, működtetése, időközönkénti felülvizsgálata, beleértve az alaphér fizetési gyakorlatot, a kockázatcsökkentő ösztönző rendszerek kialakítását, a bónuszkeret kiszámítását, a jóváhagyott bónuszkeret szétosztását stb. a Csoport elvekkel összhangban
- Rendszeres kimutatás, elemzés készítése a bérek nemi szempont szerinti semlegességének biztosítása érdekében. Amennyiben jelentős különbségek állnak fenn a férfi és női munkavállalók átlagos fizetése, illetve a vezető testület férfi és női tagjainak átlagos fizetése között, dokumentálja ennek fő okait, és amennyiben indokolt megfelelő intézkedéseket hoz a különbség kiküszöbölésére.
- Minden érintett bevonásával helyi, a javadalmazási gyakorlatra vonatkozó Javadalmazási Politika kidolgozása, átültetve az RBI-csoport javadalmazási elveit és az RBI-csoport keretrendszert a helyi gyakorlatba;
- Éves gyakorisággal elvégzi az Identified Staff körébe tartozó munkavállalók beazonosítását a jelen Javadalmazási Politikának és az RBI Group részletes előírásaival összhangban, az érintett területek bevonásával (pl. Kockázati kontrolling) - a helyi folyamatoktól, illetve jogszabályi előírásoktól függően.
- Koordinálja az éves Malus & Clawback értékelésnek az RBI-csoport szabályok szerinti elvégzését minden Identified Staff-ra vonatkozóan, beleértve az RBHU Menedzsment tagjait is.
- Előterjesztéseket készít az Audit Committee / Board of Directors / REMCO részére (pl. Identified Staff lista, Javadalmazási Politika, Malus&Clawback értékelés, éves bónusz kifizetés az RBHU Menedzsment tagjai részére, éves jelentés a javadalmazási irányelvek és szabályok helyi alkalmazására vonatkozóan). Minden Audit Committee / Board of Directors /REMCO előterjesztést előzetesen a Csoport HR-nek kell jóváhagynia.

- A B-1-es és B-2-es szintű munkakörök értékelésének az alábbi folyamat szerinti lebonyolításáért:
 - Összegyűjti a munkaköri leírásokat, szervezeti ábrákat és minden egyéb információt, amire a munkakör értékeléséhez szükség lehet;
 - Az RBHU HR területe és a Csoport HR együttesen végzi el a munkakörök értékelését és a besorolási szintek meghatározását;
 - Az RBHU HR területe elkészíti az előterjesztést jóváhagyásra az RBHU Menedzsmentje számára;
 - A B-1-es és a B-2-es vezetők munkaköreinek a végső besorolását azok bevezetése előtt az RBI-csoport HR-nek jóvá kell hagynia;
- Előkészíti és koordinálja a bérfejlesztési folyamatot:
 - A piaci bér adatok alapján kialakítja és évente felülvizsgálja a bérsávokat
 - A jóváhagyott banki költségkeret és az RBHU Menedzsmentjének az egyes szervezeti egységek közötti differenciálását lehetővé tevő döntése alapján kidolgozza az egyéni béremelések kereteit.
 - Tájékoztatja a szervezeti egységek vezetőit a bérsávokról, és az egyes alkalmazottak sávokon belüli pozíciójáról.
- Kidolgozza és bevezeti a Kockázatcsökkentő ösztönző programokat az RBHU érintett üzleti területeivel közösen. A programok kidolgozásának és jóváhagyásának a folyamata a következő:
 - Az RBHU HR területe az üzleti területek képviselőivel együtt megtervezi és kidolgozza a Kockázatcsökkentő ösztönző programot;
 - Az RBHU HR területe elküldi a dokumentációt és az összes szükséges információt a Csoport HR részére előzetes jóváhagyásra (újjonnan kidolgozott program és már meglévő program módosítása esetén egyaránt);
 - Az RBI-csoport HR értékeli és előzetesen jóváhagyja a programot (egyeztetve a célok tervezéséért felelős üzleti területtel), a Retail üzleti szegmens kivételével, ahol a Retail, Compliance és HR területek képviselőiből álló Incentive Review Committee felelős a kockázatcsökkentő ösztönző előzetes jóváhagyásáért.
 - Az RBHU HR területe elkészíti az előterjesztést jóváhagyásra az RBHU Menedzsmentje számára;
 - Valamennyi új Kockázatcsökkentő ösztönző programot és a jelentősen módosított meglévő programokat az RBHU Igazgatósága is jóváhagyja (a célkitűzések összetételének és/vagy azok súlyozásának a módosítása nem tekintendő jelentős módosításnak);

Az RBHU **Jogi Főosztálya** a javadalmazási politikát érintő jogszabályi változásokról tájékoztatja az RBHU Humánpolitikai Főosztályát, véleményezi a javadalmazási politikát, és javaslatokat tesz annak érdekében, hogy biztosítsa a megfelelőséget a hazai és európai jogszabályokkal. A két Főosztály a szükséges módosításokról közösen egyeztet.

Az RBHU **Integrált Kockázatkezelési** területe

- Közreműködik a Javadalmazási politika évenkénti felülvizsgálatában,
- Közreműködik az Identified Staff beazonosításában,
- Évente elkészíti a javadalmazási politikának a bank kockázati profiljára tett hatásának az értékelését,
- Közreműködik az Identified Staff éves kockázati szempontú értékelésében.

B.7.3 Az RBI támogató és ellenőrző funkciói

Csoport HR

- A helyi Javadalmazási Politika felülvizsgálata, módosító javaslatok tétele a „Teljes Javadalmazás Management”-re vonatkozó csoport szabványoknak való megfelelés biztosítása érdekében, valamint a helyi Javadalmazási Politika előzetes jóváhagyása az RBHU Igazgatósága /REMCO valamint a Felügyelő Bizottsága általi végleges jóváhagyást megelőzően;
- Tájékoztató és részt vesz az RBI-csoport Total Rewards Management belső szabályzat elkészítésében és értékelésében, beleértve a kompenzációs struktúrát, javadalmazási szinteket és ösztönző rendszereket, valamint az RBI-csoport Compliance és RBI-csoport Jogi területtel együttműködésben biztosítja, hogy a javadalmazási politika megfelel az intézmény kockázati profiljának;
- Az RBHU „Identified Staff” kategóriába tartozó munkavállalóit tartalmazó lista előzetes jóváhagyása az Identified Staff értékelési folyamatra vonatkozó Csoport szabványoknak való megfelelés szempontjából;
- Tanácsadás nyújtása az RBHU HR területének a „Teljes Javadalmazás Management”-tel kapcsolatos ügyekben;
- Az RBHU által bevezetett valamennyi Kockázatcsökkentő ösztönző program előzetes jóváhagyása, a Retail szegmens kivételével, ahol az előzetes jóváhagyás az erre kijelölt, a Retail, Compliance és HR képviselőiből álló Incentive Review Committee hatáskörébe tartozik (ld. még a „Retail banki termékek és szolgáltatások értékesítésére és nyújtására vonatkozó javadalmazási politikák és gyakorlatok V 1.0.” szabályozást).
- Az RBHU-n belüli B-1 és B-2 pozíciókra vonatkozó végleges besorolási szintek jóváhagyása;
- Az egyéni bónusz keretek jóváhagyásának a koordinálása RBHU szinten;
- Az összes csoportszintű riportolás (EBA, FMA, OeNB) koordinálása;
- A javadalmazásra vonatkozó összes jogszabályi előírás megvalósítása.
- Előzetesen jóváhagyja a Megtartó ösztönző programokat az RBI/RBI Igazgatóságának, valamint az RBHU Igazgatóságának a jóváhagyását megelőzően.

Csoport Compliance

- Annak elemzése, hogyan hatnak a változó javadalmazással kapcsolatos gyakorlatok / struktúra / modellek a Compliance szabályok és jogszabályi kötelezettségek RBI / RBI Csoport általi betartására;
- A Csoport keretrendszer és a helyi Javadalmazási PolitikaP felülvizsgálata, módosító javaslatok tétele a compliance rendelkezésekkel való összhang biztosítása érdekében, input nyújtása a megfelelő dokumentumok készítéséhez, a Csoport HR általi előzetes jóváhagyáshoz szükséges mértékben.
- Részt vesz az RBI REMCO megbeszéléseken és hozzájárul azok tartalmához a Total Rewards Management belső szabályozásra és az RBI Helyi Javadalmazási politikára vonatkozó információval.

Csoport Jogi területe

- A Csoport keretrendszer felülvizsgálata, módosító javaslatok tétele a jogszabályi előírásoknak való megfelelés biztosítása érdekében, a Csoport HR kérése szerint szakmai javaslatként az RBHU Javadalmazási Politikájának előzetes jóváhagyásához;

Csoport Kockázat Kontrolling területe

- Részt vesz az RBI REMCO megbeszéléseken és hozzájárul azok tartalmához a Total Rewards Management belső szabályozásra és az RBI Helyi Javadalmazási politikára vonatkozó információval.
- Részvétel szükség szerint.

B.7.4 Döntéshozó testületek

Az irányítási és felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületek, valamint a javadalmazási és kockázati bizottságok szorosan együttműködnek a javadalmazási politika kialakításában és végrehajtásában, valamint biztosítják, hogy a javadalmazási politika összhangban legyen a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel.

B.7.4.1 RBI (Group) Menedzsment

- Jóváhagyja a bónusz keret módszertan éves paramétereit és súlyozást, valamint az RBI-csoport bónuszkeret teljesítmény/keret görbéhez használt képletet és bármely egyéb vonatkozó előfeltételt vagy kizáró feltételt;
- Ellenőrzi és jóváhagyja az B.4.6.7. és B.4.6.8. pontok szerinti előfeltételek teljesülését;
- Jóváhagyja az RBHU bónuszkeretet;
- Malus / Clawback témával kapcsolatban döntést hoz
- Előzetesen jóváhagyja az RBHU-ban esetlegesen bevezetendő megtartó bónusz programokat

B.7.4.2 RBHU Közgyűlés (Egyedüli Részvényes)

Az RBHU tulajdonosi struktúrája miatt nincsen működő közgyűlés, a tulajdonosi jogokat az Egyedüli Részvényes gyakorolja. Ezen sajátosságnál fogva a közvetlen tulajdonos az igazgatósági és felügyelő bizottsági tagok éves fix javadalmazásának meghatározásán kívül nem vesz részt az ösztönzési rendszer irányelveinek meghatározásában.

Ezen túl az Egyedüli Részvényesnek lehetősége van a Javadalmazási Politikában meghatározott fix és változó javadalmazás maximális arányának csökkentésére. Amennyiben az Egyedüli Részvényes a korábban jóváhagyott magasabb maximális arányt csökkentette, az RBHU öt munkanapon belül tájékoztatja az MNB-t a határozatról, valamint a jóváhagyott arányról az MNB által elvárt részletezettség szerint.

Jóváhagyja az RBHU vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettesei tárgyévi bónuszkifizetését és a korábbi évek halasztott bónuszát.

B.7.4.3 RBHU Igazgatósága

- Az RBHU javadalmazási politikájára vonatkozó részletes iránymutatások jóváhagyása és rendszeres felülvizsgálata az RBI-csoport keretrendszer alapján, felelősség annak végrehajtásáért, megvalósításáért;
- Javadalmazási programok, Kockázatcsökkentő ösztönző programok, nyugdíj programok, végkielégítési programok, biztosítási programok és más juttatási programok, illetve azok jelentős módosításainak a jóváhagyása és rendszeres felülvizsgálata (a célkitűzések és/vagy azok súlyozásának a módosítása nem tekintendő jelentős módosításnak).
- Jóváhagyja az RBHU által indított megtartó ösztönző programokat.
- Megerősíti a helyi regulatory step-in kritériumok teljesülését

B.7.4.4 RBHU Menedzsment (Board of Management)

- Az RBHU javadalmazási politikájára vonatkozó részletes iránymutatások előzetes jóváhagyása és előterjesztése az RBHU Felügyelő Bizottsága (Audit Committee) számára, valamint a

javadalmazási politika rendszeres felülvizsgálata az RBI-csoport keretrendszernek megfelelően;

- A bónusz keret az RBHU munkavállalói között való szétosztásának a jóváhagyása az RBI-csoport keretrendszer és a jelen Javadalmazási Politikának megfelelően;
- Meghozza a Malus / Clawback esetekhez kapcsolódó döntéseket az RBI-csoport keretrendszernek megfelelően.

B.7.4.5 RBHU Javadalmazási Bizottsága

A hitelintézeti törvény előírásainak megfelelően a mérlegfőösszeg tekintetében legalább öt százalék piaci részesedéssel rendelkező hitelintézeteknél javadalmazási bizottságot kell felállítani. A Javadalmazási Bizottság („**REMCO**”) összetétele alapján kompetens és független ítéletet tud alkotni a javadalmazási politikáról és gyakorlatokról és a kockázat, a tőke és a likviditás kezelése érdekében bevezetett ösztönzőkről.

A REMCO tagok hatáskörükön belül a helyi jogszabályi környezet által előírt kompetenciákkal rendelkeznek.

Az alábbi funkciók kötelezően részt vesznek a bizottság munkájában:

- Az Igazgatóság elnöke,
- A felelős RBI Menedzsment tag (amennyiben nem azonos az Igazgatóság elnökével) vagy az Igazgatóság alelnöke,
- Csoport HR vezetője.

Amennyiben a törvény csak igazgatósági tagok részére teszi lehetővé a REMCO-ban való részvételt, az REMCO ügyrendjében biztosítani kell a Csoport HR bevonását a döntéshozatali folyamatba, a jogilag megengedett mértékben.

A Javadalmazási Bizottság felelőssége és feladatai:

- a) felelős az Audit Committee által a javadalmazással kapcsolatban meghozandó döntések előkészítéséért, így különösen az egyéb azonosított munkavállalóknak a javadalmazásával kapcsolatban;
- b) támogatást és tanácsadást nyújt az Audit Committee számára az intézmény javadalmazási politikájának kialakításával kapcsolatban, többek között annak érdekében, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges legyen, és támogassa a különböző nemű munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot;
- c) támogatja az Audit Committee-t a javadalmazási politikák, gyakorlatok és eljárások, valamint a javadalmazási politikának való megfelelés felügyeletében;
- d) ellenőrzi, hogy a meglévő javadalmazási politika naprakész-e, és szükség esetén javaslatot tesz annak módosítására;
- e) biztosítja, hogy a tulajdonosok megfelelő információt kapjanak a javadalmazási politikákról és gyakorlatokról, így különösen a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány maximális szintjének megemelésére vonatkozó javaslatokról
- f) értékeli azokat a mechanizmusokat és rendszereket, amelyek biztosítják, hogy a javadalmazási rendszer megfelelően figyelembe vegye a kockázati, likviditási és tőkeszintek minden típusát, valamint biztosítják, hogy az átfogó javadalmazási politika összeegyeztethető legyen a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegítse azt, illetve összhangban legyen az intézmény üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, vállalati és kockázati kultúrájával, értékeivel, valamint hosszú távú érdekeivel;

- g) Értékeli a teljesítménycélok teljesülését, valamint az utólagos kockázati kiigazítások szükségességét, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályok alkalmazását
- h) áttekinti a lehetséges forgatókönyveket annak vizsgálata céljából, hogy hogyan reagálnak a javadalmazási politikák és gyakorlatok a külső és belső eseményekre, valamint visszaméri a tényleges kockázati értékeken alapuló javadalmazás meghatározására, illetve az előzetes kockázati kiigazítások alkalmazására szolgáló kritériumokat.
- i) Felügyeli a független kontroll funkciók javadalmazását. Javaslatokat tesz az Audit Committee számára a kontrollfunkciókat ellátó munkavállalóknak nyújtott javadalmazási csomag kialakításáról, illetve a javadalmazás összegéről.
- j) Aktívan részt vesz az Identified Staff azonosítási folyamatban; A javadalmazási politika általános elveivel kapcsolatos döntések előkészítése;

B.7.4.6 RBHU Felügyelő Bizottsága (Audit Committee)

- A Felügyelő Bizottság fogadja el és vizsgálja felül a javadalmazási politika elveit és a bank Belső Ellenőrzési Főosztályának szakmai támogatásával évente ellenőrzi annak végrehajtását;
- A Felügyelő Bizottság jóváhagyása szükséges a javadalmazási politika jelentős módosításához, illetve bármilyen későbbi, egyes munkavállalókat érintő lényeges mentesség biztosításához;
- A Felügyelő Bizottság biztosítja, hogy az RBHU javadalmazási politikája és gyakorlata összhangban álljon az intézmény átfogó vállalatirányítási keretrendszerével, vállalati kultúrájával, kockázatvállalási hajlandóságával és a kapcsolódó irányítási folyamatokkal.
- A Felügyelő Bizottság figyelembe veszi az összes illetékes vállalatirányítási funkciónak és szervnek, valamint üzleti egységnek az RBHU javadalmazási politikájának kialakításához, megvalósításához és felügyeletéhez való hozzájárulását.
- Amennyiben az időszakos felülvizsgálatok során megállapításra kerül, hogy a javadalmazási politika nem a célkitűzéseknek megfelelően, vagy nem az előírások szerint működik, a Felügyelő Bizottság intézkedési tervet dolgoz ki a megfelelő működés helyreállítására, és biztosítja a terv jóváhagyását és a megfelelő ütemezés szerinti végrehajtását.
- A javadalmazási politika részeként jóváhagyja a fix és változó javadalmazás maximális arányát
- Az Identified Staff azonosítási keretein belül
 - a) A javadalmazási politika részeként jóváhagyja az azonosítási folyamatra vonatkozó politikát
 - b) részt vesz a beazonosítási folyamat kialakításában
 - c) folyamatosan felügyeli az azonosítási folyamatot
 - d) jóváhagyja az elfogadott szabályzat alóli lényeges kivételeket vagy az elfogadott politikában végrehajtott módosításokat, illetve alaposan mérlegeli és figyelemmel kíséri ezek hatásait;
 - e) jóváhagyja vagy felügyeli a munkavállalók bármilyen mentesítését

B.7.4.7 RBHU Kockázatkezelési-kockázatvállalási bizottság

Megvizsgálja, hogy a javadalmazási politikák és gyakorlatok által biztosított változó javadalmazási eszközök figyelembe veszik-e az intézmény kockázatát, tőkéjét, likviditását, valamint a várható jövedelmezőség valószínűségét és ütemezését.

Amennyiben nincsen személyi átfedés a Javadalmazási Bizottság és a Kockázatkezelés-kockázatvállalási Bizottság tagsága között, a két bizottság egy-egy tagja állandó meghívottként részt vehet a másik bizottság ülésén a Javadalmazási Politikai elveinek biztosítása érdekében.

B.8 Összeférhetlenségek, érdekkonfliktusok feltárása és kezelése

A javadalmazási politikával és a megállapított javadalmazással kapcsolatos esetleges összeférhetlenségek és érdekkonfliktusok feltárása és megfelelő kezelése érdekében a Raiffeisen Bank és leányvállalatainak az érdekkonfliktusok kezeléséről szóló CS_V-34/2009 sz. vezérigazgatói utasítása és a Raiffeisen Bank és leányvállalatainak korrupció és megvesztegetés elleni CS_V-30/2009 sz. vezérigazgatói utasítása alapján kell eljárni.

B.9 Riporting

A helyi javadalmazási gyakorlatok, illetve a kapcsolódó folyamatok és módszerek bevezetését és módosítását egyeztetni kell az RBI-csoport HR-rel, illetve annak részére jelenteni kell. A belső ellenőrző funkciókat (vagyis a belső ellenőrzés, kockázatkezelés, compliance, stb. funkciókat) az RBHU HR területe tájékoztatja.

A teljes javadalmazás riportolása a megfelelő riporting eszközökkel (pl. Cognos rendszer) történik; ennek során a HR Kontrolling kézikönyvet és az összes vonatkozó RBI-csoport Kontrolling irányelvet kell követni. Ez azt jelenti, hogy a javadalmazás összes elemét megfelelően jelenteni kell az említett eszközök segítségével.

B.10 Nyilvánosságra hozatal

Az RBHU köteles a jogszabályokban meghatározott körben tájékoztatni a szabályozó hatóságot az Identified Staff kategóriájába tartozó munkavállalókkal kapcsolatos javadalmazási politikájáról és gyakorlatairól.

Az RBHU javadalmazási politikája a belső alkalmazottak és külső érdeklődők számára egyaránt hozzáférhető a bank honlapján / Intranet alkalmazásán.

A Nyilvánosságra hozatallal kapcsolatos részletszabályokat a Raiffeisen Bankcsoport tőkemegfelelésének belső értékelési folyamatáról (ICAAP) c. belső szabályzat tartalmazza.

B.11 Kivételek kezelése

A jelen Javadalmazási Politika előírásaitól, szabályaitól való eltérés csak az RBI-csoport HR előzetes jóváhagyása és az RBHU Igazgatósága/REMCO végső jóváhagyása/döntése alapján lehetséges.

A kivételeket írásos formában (amennyiben létezik, akkor a formális kivételkezelő dokumentumok használatával) kell előterjeszteni, illetve a jóváhagyásoknak is írásos formában kell megtörténnie.

A kivételek a Teljes Javadalmazás Menedzsment RBI-csoport keretrendszer következő felülvizsgálataig érvényesek.