

SOPRON BANK ZRt.

Sopron

27 /2014. számú Felügyelőbizottsági szabályzat

a Sopron Bank
javadalmazási politikájáról és
teljesítményorientált bónuszrendszeréről

Kiadás dátuma: 2014. 06.30

1. számú módosítás: 2016. 08.04..

Tartalomjegyzék

I. BEVEZETÉS.....	3
1. A szabályzat célja.....	3
2. A szabályzat hatálya.....	3
3. A szabályzat szabályozási háttere	3
II. KONSZERN SZINTEN TÖRTÉNŐ SZABÁLYOZÁS	5
1. Konzernszabályzat és a Sopron Bankra vonatkozó javadalmazási politika egymáshoz való viszonya.....	5
2. Kategorizálás konzernszinten	5
3. Határozathozatal, ellenőrzés.....	7
4. Bónusz alapelvek a konzernnél	8
5. Munkatársakkal folytatott megbeszélés	9
6. Kifizetés	10
7. Bónusz limit a GRAWE Bankcsoportnál.....	10
8. Visszakövetelhetőség	11
III. ÁLTALÁNOS RÉSZ.....	11
1. Sopron Bank Zrt. besorolása a vonatkozó magyar jogszabályok szerint:.....	11
2. Határozathozatal, ellenőrzés.....	12
3. Bónusz alapelvek.....	12
4. A bónusz-kifizetés teljesítésének feltételei:	14
5. Kifizetés	14
6. Bónusz limit	15
7. Visszakövetelhetőség	15
8. Kiemelt személyekre vonatkozó eltérő szabályok	16
IV. MUNKAVÁLLALÓI KATEGÓRIÁK.....	18
1. Kiemelt személyek köre	18
2. Bónuszmodell a központi és ügyfélszolgálati területek részére.....	19
3. Bonusmodell az értékesítési terület részére	20
4. Valamennyi munkavállalóra vonatkozó szabályok.....	21
5. A célélérés meghatározása	22
6. A bónusz mértékének meghatározása	22
MELLÉKLET 1. számú.....	25
1. A mindenkori megállapított értékek:.....	25
2. A megállapított kritériumoknak megfelelő súlyozás a Bank központi és ügyfélszolgálati területei és a kiemelt személyek esetében	25
3. A megállapított kritériumoknak megfelelő súlyozás a Bank értékesítési területei esetében:	26
MELLÉKLET 2. számú.....	27
1. A jelenleg érvényben lévő faktorok:	27
MÓDOSÍTÁSOK KÖVETÉSE.....	28

I. BEVEZETÉS

1. A szabályzat célja

Jelen szabályzat a SOPRON BANK BURGENLAND Zrt. - továbbiakban Bank – javadalmazási politikájának alapelveit foglalja magában. A Bank az általa végzett pénzügyi, kiegészítő pénzügyi szolgáltatási tevékenységgel és az alkalmazott üzleti modell jellegével, nagyságrendjével, összetettségével és kockázataival arányos, valamint megfelelő módon és mértékben belső szabályzatában meghatározott javadalmazási politikát határoz meg.

Továbbá a befektetési, kiegészítő pénzügyi szolgáltatási tevékenység jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben belső szabályzatban meghatározott javadalmazási politikát határoz meg.

A javadalmazási politika összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönözhet a hitelintézet kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A javadalmazási politika a hitelintézet üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban áll, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz.

2. A szabályzat hatálya

A javadalmazási politika hatálya a Bank vezető állású személyeire, a belső szabályzatban meghatározott kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalókra – ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat is – és az előzőekkel azonos javadalmazási kategóriába tartozó azon munkavállalókra terjed ki, akiknek a tevékenysége lényeges hatást gyakorol a hitelintézet kockázatvállalására.

A Bank a 131/2011. Korm. rendelet alapján határozza meg a kiemelt személyek körét.

3. A szabályzat szabályozási háttere

- 3.1. Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendelet (2013. június 26.) a hitelintézetekre és a befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról, továbbá az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelve (2013. június 26.) a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv

módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályaon kívül helyezéséről

- 3.2. az 2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról (továbbiakban Hpt.)
- 3.3. a 2007. évi CCXXXVIII. törvény a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól (továbbiakban Bszt.)
- 3.4. a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 3.5. 131/2011. (VII. 18.) Korm. rendelet a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról (továbbiakban Korm. rendelet)
- 3.6. 39/2014. (X.) MNB rendelet a teljesítményjavadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról
- 3.7. 3/2011. (VIII.4.) PSZÁF ajánlás a javadalmazási politika alkalmazásáról
- 3.8. A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 4.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről
- 3.9. A Bizottság 527/2014/EU Felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 12.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az intézmény folyamatos működés melletti hitelminősítési besorolását megfelelően tükröző, javadalmazás változó összetevőjébe beszámítható eszközosztályokat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről
- 3.10. Javadalmazási politikák és gyakorlatok (MiFID) ESMA iránymutatások (2013. június 3. ESMA/2013/606)

II. KONSZERN SZINTEN TÖRTÉNŐ SZABÁLYOZÁS

1. Konzernszabályzatra vonatkozó javadalmazási politika

Figyelemmel arra, hogy a Sopron Bank Zrt. a GRAWE Bankcsoporthoz tartozó hitelintézet, a javadalmazási politika alapelvei konzernszinten meghatározottak. A Hypo-Bank Burgenland AG által elfogadott és a GRAWE Bankcsoport egészére vonatkozó javadalmazási szabályok jelen szabályzat alapját képezik. Az általános részt követően - mely összességében a GRAWE-Bankcsoportra vonatkozó javadalmazási politika meghatározásának és alkalmazásának alapelveit szabályozza (lásd „Általános Rész”) -, a GRAWE-Bankcsoporthoz tartozó Sopron Bank vállalatok egyes munkavállalói kategóriái és az adott javadalmazási szabályzat kerülnek meghatározásra (lásd „Munkavállalói kategóriák”).

A GRAWE-Bankcsoport minden egyes tagja alapvetően saját maga felel a konzernszabályzatban meghatározottak gyakorlati megvalósításáért. Amennyiben a Bank Burgenland a csoporthoz tartozó vállalatok számára szolgáltatásokat nyújt (pld. konzern-HR, konzernen belüli kockázat- és pénzügyi-kontrolling, konzernszámvitel, konzern belső ellenőrzése), úgy ennek keretein belül saját maga is felelős az adott vállalatra vonatkozó gyakorlati megvalósításért.

Azon GRAWE-Bankcsoporton belüli vállalatok esetében - mint a Sopron Bank Zrt.- melyek székhelye egy Ausztrián kívüli EU-tagállamban található, az eltérő helyi javadalmazási szabályok elsőbbséget élveznek¹. Az osztrák jogrendtől eltérő javadalmazási szabályok figyelembevétele az adott vállalat felelősségi körébe tartozik.

2. Kategorizálás konzernszinten

2.1.A Bank Burgenland a javadalmazási politikájának céljait illetően, tekintettel

- a mérlegfőösszegére (kb. EUR 3,5 Mrd)²,
- arra, hogy átruházható értékpapírokat bocsátott ki, melyek kereskedelme az osztrák Tőzsdetörvény 1 § 2. bekezdése alapján szabályozott piacon zajlik, illetve
- arra, hogy ebben az esetben egy pénzügyi csoport tagjaként működő felügyelt intézményéről van szó, amely a GRAWE-Bankcsoport érdekében az irányítási jogot gyakorolja.

¹ a javadalmazáspolitikai alapelveiről és gyakorlatáról szóló FMA körlevél 15. egységének megfelelően (2012. December)

² UGB éves beszámoló 2013.12.31.

„komplex” pénzüzetként kerül besorolásra. Azonban meg kell jegyezni, hogy a Bank Burgenland javadalmazási politikája, tekintettel

- az üzleti modelljére (alapvetően regionális univerzális bank, mely Kelet-Ausztria területén magánügyfelekre, kis- és középvállalkozásokra, illetve ingatlanfinanszírozásokra fókuszál)
- a kockázati profiljára (a hitelezési politika és a saját befektetések konzervatív megközelítése)
- a GRAWE-Bankcsoport relatív kis méretére és jelentőségére az osztrák, illetve az elhanyagolható méretére és jelentőségére az európai bankpiacon,
- a bónuszmodell összekapcsolására a Bank Burgenland, illetve az egész GRAWE-Bankcsoport jövedelmezőségi, stratégiai, költség- és kockázati célkitűzéseivel, mely egyéni szinten ösztönzőleg hat az aránytalan kockázatvállalások elkerülésére, illetve
- a teljesítmény-javadalmazás relatíve alacsony mértékére az összjövedelmen belül,

nem áll az osztrák hitelintézeti törvény 39b §-a szabályozási céljainak fókuszában, így ezáltal egy „kisebb”, illetve „közepes” összetettségűből kell kiindulni, amely lehetővé teszi az osztrák hitelintézeti törvény 39b§-ához tartozó mellékletben meghatározott egyes alapelvek semlegesítését.³

A **GRAWE-Bankcsoport összes egyéb vállalata** „nem komplex” hitelintézet⁴, mivel

- a mérlegfőösszegre vonatkozó korlátot (EUR 1 Mrd) nem lépik át,
- egyik esetben sem olyan hitelintézetről van szó, amely olyan átruházható értékpapírokat bocsátott ki, amelyeknek a kereskedelme az osztrák Tőzsdetörvény 1 § 2. bekezdése alapján szabályozott piacon zajlik.

ezért „nem komplex” pénzüzet illetve vállalkozásként került besorolásra⁵

Az osztrák hitelintézeti törvény 39b §-a alapján a kiemelt személyek körére vonatkozó egyedi szabályok alapvetően

³ Vö. az FMA ajánlásának III.C.1. pontjával

⁴ Kritériumok az osztrák Hpt. 39c §-a alapján

⁵ a javadalmazáspolitikai alapelveiről és gyakorlatáról szóló FMA körlevél 15 egységének megfelelően (2012. December)

- **komplex pénzüzetekben** a felső vezetésnél, a kockázatvállalásért és ellenőrzésért felelős munkavállalóknál és olyan munkavállalóknál, melyek javadalmazási besorolása a felső vezetőkével és a kockázatvállalásért felelős munkavállalókéval megegyezik és a tevékenységük jelentősen kihat a vállalat kockázati profiljára,
- **nem komplex pénzüzetekben** az ügyvezetőknél

alkalmazandók mindaddig, amíg egyedi esetekben ettől kifejezetten eltérő rendelkezések nem kerülnek meghatározásra vagy ezek alkalmazása indokolt esetben nem semlegesíthető.

3. Határozathozatal, ellenőrzés

- 3.1. A javadalmazási politika konzern szinten irányadó alapelveit a Bank Burgenland igazgatósága határozza meg. Az Igazgatóság köteles a gyakorlati végrehajtást felügyelni és arról a Felügyelő Bizottságnak rendszeresen beszámolni.
- 3.2. Az osztrák hitelintézeti törvény 39. § (2) bekezdésében és a 39b §-ban foglalt előírásokra figyelemmel a **Bank Burgenland felügyelőbizottsága javadalmazási bizottságot** állít fel. A bizottság feladata a javadalmazási politika igazgatóság által meghatározott alapelveinek jóváhagyása és ezek megvalósulásának ellenőrzése az igazgatóság illetve adott esetben a konzernen belüli kockázati és pénzügyi kontrolling, HR-részleg és belső ellenőrzés beszámolóinak alapján. A javadalmazási bizottság feladata továbbá a kockázatkezelés top-menedzsmentjének és a compliance-pozíciókat betöltő munkatársak javadalmazásának közvetlen ellenőrzése. A javadalmazási bizottságnak a felügyelő bizottság legalább három tagjából kell állnia, akik közül legalább egy személynek szakmai ismeretekkel és gyakorlati tapasztalattal kell rendelkeznie a javadalmazási politika területén (javadalmazási politikai szakértő). A javadalmazási bizottságnak évente legalább egyszer üléseznie kell.
- 3.3. A javadalmazási politika alapelveinek gyakorlati alkalmazását a felügyelő bizottság **személyügyi bizottságának** kell biztosítania, tekintettel az igazgatósági tagokkal fennálló jogi kapcsolatokra.
- 3.4. A javadalmazási politika konzern szinten jóváhagyott alapelveiről a **GRAWE-Bankcsoportba tartozó társaságokat** is tájékoztatni kell a döntéshozatal és jóváhagyás után a rájuk vonatkozó terjedelemben. A Grawe-csoport tagjainak biztosítaniuk kell az alapelvek gyakorlati alkalmazását valamint megfelelő

jelentések benyújtását a Bank Burgenland részére a megvalósítással kapcsolatban.

- 3.5. A konzernen belüli **kockázati és pénzügyi controllingnak** folyamatosan felügyelnie kell a javadalmazási politika gyakorlati alkalmazását a következő területeken: irányítás, kockázatok kezelése, ellenőrzése és minimalizálása az osztrák hitelintézeti törvény 39. § (2b) bekezdésének 1-10 pontja alapján, valamint a tőkemegfelelést és a likviditást. A GRAWE-Bankcsoportba tartozó társaságok kötelesek arról gondoskodni, hogy a konzernen belüli kockázati és pénzügyi controlling részére az előbbieken megjelölt feladatai teljesítéséhez szükséges információk a rendelkezésére álljanak.
- 3.6. A szervezeti struktúrának és a munkafolyamatoknak az üzletmenettel arányosnak kell lenniük annak érdekében, hogy a hatásköri- és érdekkonfliktusok elkerülhetőek legyenek. Az eljárás és alkalmazás megfelelőségét a Belső Ellenőrzés legalább évente vizsgálja.

4. Bónusz alapelvek a konzernnél

- 4.1. A GRAWE Bankcsoport valamennyi munkavállalója jogosult teljesítménytől függő javadalmazásra (a továbbiakban: bónuszra). **A bónusz kizárólag eredmény- és teljesítményorientált díjazást jelent** és a konzern, az érintett társaság, valamint az adott terület/profitcenter minőségi, valamint mennyiségi eredményétől, továbbá az adott munkavállaló egyéni teljesítményétől függ. Emellett a vállalati és területi célkitűzéseket, valamint az egyénekenként kitűzött célokat is figyelembe kell venni. Az egyéni célok kitűzése és értékelése az éves munkatársi elbeszélgetések alkalmával történik meg.
- 4.2. A mindenkori bónusz évente utólag kerül megállapításra és a jelen dokumentum rendelkezéseinek megfelelően történik a kifizetése. Az értékelési periódus az adott társaság, illetve terület/profitcenter üzleti ciklusához igazodik. Amennyiben a munkavállaló az adott évre meghatározott, rá vonatkozó egyéni célkitűzést alulteljesíti, ez nem egyenlíthető ki azzal, ha a következő vagy egy másik évben a célkitűzést túlteljesíti.
- 4.3. Amennyiben a konzernen belül a megelőző évben nem keletkezik nettó nyereség⁶, akkor a GRAWE-Bankcsoportban nem kerül sor bónuszfizetésre. Ez azonban nem érvényes azon konzernen belüli társaságokra, amelyek mérlegbeszámolójuk alapján nettó nyereségre tettek szert.**

⁶ Az éves beszámoló alapján az eredménykimutatásban adózás után és tartalékképzés előtt, Vö. FMA 2011.11.21-i, sz osztrák hiteligazdaság ügyvezetőinek szóló ajánlása

4.4.A bónusz esetlegesen és szabadon nyújtható. A bónuszra vonatkozóan senkinek nem lehet kötelező erejű jogi igénye. Az esetlegesen ettől eltérő, az egyedi szerződésekben, illetve a kollektív szerződésben szabályozott rendelkezéseket ezen szabály nem érinti.

4.5.Egy adott szerződés idő előtti megszűnése kapcsán teljesített kifizetéseknek a hosszú távú eredményeket kell tükrözniük, és ezen kifizetéseket úgy kell alakítani, hogy a sikertelenség/eredménytelenség semmiképpen se kerüljön díjazásra.

5. Munkatársakkal folytatott megbeszélés

5.1.A GRAWE Bankcsoportnál a vezető beosztású munkatársak évente legalább egyszer az irányításuk alá tartozó munkatársaikkal megbeszélést folytatnak. A megbeszélésnek ki kell terjednie:

- az elérni kívánt célok megvalósultságára/visszajelzésekre,
- a célmegállapodásokra,
- minden esetben a fejlődési megállapodásokra.

5.2.A kitűzött célok megvalósultságáról/visszajelzésekről és a célmegállapodásokról szóló megbeszéléseket a mindenkori munkatárs előző évre szóló esetleges bónuszának megállapítása előtt kell megtartani.

5.3.Amennyiben az alkalmazandó bónuszmodell a mindenkori munkatárs egyéni céljai alapján kerül kiutalásra, úgy meg kell állapítani

- a célegyezségnek az éves célokat (beleértve a minőségi kritériumok definiálását és kitöltését),valamint
- az elért célok megállapításánál a megállapított éves célok betartását (beleértve a minőségi kritériumokat) is.

5.4.A célegyezségeket az értékpapír-szolgáltatásokról, a befektetési tevékenységekről és a mellékszolgáltatásokról szóló IS WAG 2007 rendelkezéseivel összhangban úgy kell kialakítani, hogy az érdekkonfliktusok a legkisebb mértékűre csökkenjenek. A mindenkori egyéni céloknak ezért kiváltképp nem szabad konkrét eredményt vagy meghatározott szolgáltatások eredményét előírnia.

5.5.A célegyezségeket és a fejlődési egyezségeket minden esetben a munkatársnak és a munkahelyi felettesének alá kell írnia.

5.6. A megkötött célegyezségek a mindenkori társaság oldalán bekövetkező különös körülmények felmerülése esetében az üzleti év alatt egyoldalúan is megváltoztathatóak.

5.7. Amennyiben a mindenkori társaságban egy a munkatársakkal tartandó megbeszélések tartására vonatkozó szabályzat (akár szolgálati utasítások vagy kézikönyvek formájában) keletkezik, úgy az kiegészíti ezt a szabályozást.

6. Kifizetés

6.1. **A bónusz kifizetése** – az esetlegesen halasztottan fizetendő bónuszrészek elenyészésének kivételével – **teljes egészében pénzben történik.** Részvények, tulajdoni részesedések, részvényhez kötött eszközök, illetve azokkal egyenértékű nem készpénz alapú eszközök vagy átváltoztatható hibrid tőke formájában történő kifizetésre nem kerül sor, minthogy ilyesfajta eszközöket a GRAWE Bankcsoporton belül nem bocsátottak ki, azok nem kerültek értékpapírosításra vagy nem forgalomképesek⁷ és különösen, mivelhogy a GRAWE Bankcsoport ilyenfajta eszközöket nem bocsátott ki⁸.

6.2. A bónusz kifizetésének elfogadásával az adott munkavállaló valamennyi, a korábbi évekre vonatkozó bónuszigénye - származzék az bármely jogalaptól is – kielégítettnek tekintendő. Ez nem érinti a korábbi évekből származó, halasztottan fizetendő bónuszrészeket.

6.3. A bónusz garantálása az alapelveknek megfelelően csak megfelelő munkavégzés esetén történik. A mindenkori előző évekből származó bónuszrészletek kifizetésének térítése ettől változatlan marad.

6.4. *A kiemelt személyek esetében a bónusz kifizetésére további speciális szabályok is vonatkoznak.*

7. Bónusz limit a GRAWE Bankcsoportnál

7.1. A jelen szabályzat alkalmazásával megállapított, munkavállalónként egy adott üzleti évben kifizethető bónusz **maximális** mértéke az adott munkavállaló egy éves fizetése (bónusz limit). Éves fizetésként az adott munkavállaló bruttó éves fizetése értendő, levonva belőle valamennyi

⁷ Vö. az osztrák Hpt. 39b §-ához tartozó melléklet 11. bek. a) és b) pontjaival

⁸ Vö. javadalmazási politika alapelveiről szóló FMA ajánlás IV.3.bek-ével

teljesítményjavalmazást/bónuszt, amelyet ugyanabban az időszakban fizetnek ki részére.

7.2. Az előző pontban meghatározott limiten felüli bónuszrészről a munkavállaló mindenfajta térítés nélkül eszik, és az a következő években sem fizethető ki részére.

8. Visszakövetelhetőség

8.1. A még ki nem fizetett bónuszokat a társaság a következő üzleti években mindenkor akár részben akár egészben visszakövetelheti, ha és amennyiben

- a mindenkori munkatárs jelentős kötelezettségzegése indokolja
- olyan kockázatokhoz kapcsolódó események nem kerültek figyelembe vételre, amik a bónusz kifizetésében közrejátszottak, és egyúttal jelentős kihatással volt is eredményezett a mindenkori társaság fizetőképességére.

8.1. A visszakövetelhetőségre vonatkozó igény a mindenkor érvényes jogi előírások szerint évül el.

III. ÁLTALÁNOS RÉSZ

1. Sopron Bank Zrt. besorolása a vonatkozó magyar jogszabályok szerint:

Figyelemmel arra, hogy a Sopron Bank Zrt.

- mérlegfőösszege nem haladja meg az 500 milliárd forintot, és
- nincs olyan vezető tisztségviselője vagy munkavállalója, akinek az intézménytől vagy az intézménnyel együttesen összevont felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot,

a javalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. (VII. 18.) Korm. rendelet (továbbiakban Korm. rendelet) 4.§ hatálya alá tartozik, azaz a javalmazási politika kialakításával és működtetésével kapcsolatos kötelezettségének akként is eleget tehet, ha

- a kiemelt személyek körét azonosítja, amelybe legalább az intézményt vezető első számú vezetőnek, a szervezeti egység vezetését ellátó igazgatósági tagnak, valamint a kockázatkezelésért felelős vezetőnek bele kell tartoznia,
- a kiemelt személyek javadalmazásának teljesítményjavadalmazási elemeit a Korm. rendelet 7.§ szerinti teljesítménymutatók és előírások alapján határozza meg,
- és a teljesítményjavadalmazást (bónuszt) pénzben fizeti meg
- továbbá a felügyeletileg a GRAWE Csoport számára megkövetelt saját tőke követelmények kétséget kizáróan teljesítésre kerültek.

2. Határozathozatal, ellenőrzés

2.1. A javadalmazási politika elveit a jogi előírásokhoz az Igazgatóság hozzáigazítja és biztosítja és a Felügyelő Bizottság fogadja el. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület (Igazgatóság) felel a javadalmazási politika elveinek ellenőrzéséért, és a javadalmazási politika végrehajtását legalább évente a hitelintézet belső ellenőrzése is ellenőrzi.

2.2. Figyelemmel arra, hogy a Sopron Bank mérlegfőösszege tekintetében nem éri el az 5%-os piaci részesedést, továbbá a tárgyévet megelőző évi mérlegfőösszege nem haladja meg a kétszázmilliárd forintot, a Hpt. 117.§ (6) bekezdése, valamint a Bszt. 4. mellékletének 6. pontja alapján javadalmazási bizottság felállítására a Sopron Bank esetén nem kerül sor.

3. Bónusz alapelvek

A Sopron Bank valamennyi munkavállalója jogosult teljesítményjavadalmazásra (a továbbiakban: bónuszra).

Egy ilyen bónusz kizárólag eredmény és teljesítményorientált díjazásnak tekintendő, ami a konszern, a Sopron Bank és a mindenkori területek/profitközpontok, továbbá az egyéni teljesítmények mennyiségi és minőségi sikerétől függ. Ennek kapcsán a vállalati célok, a területi célok, továbbá az egyénileg megállapodott célok vehetők figyelembe. Az egyéni célok meghatározása és a megegyezés az éves munkatársi megbeszélés keretében történik.

A bónusz kizárólag eredmény- és teljesítményorientált díjazást jelent. A teljesítményjavalmazásnál egyszerre kell értékelni a vezető állású személy vagy a munkavállaló – pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló –, az érintett szervezeti egység és a hitelintézet eredményét. A teljesítményértékelés alapja a hitelintézet hosszú távú teljesítménye, ezért az értékelés többéves időtávra terjed ki, és a teljesítményjavalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet.

A hitelintézet a teljesítményjavalmazásként szétosztható összeg meghatározásánál figyelembe veszi az üzleti ciklusokat, a jelenlegi és jövőbeni kockázatokat, a tőke költségét és a szükséges likviditást, továbbá az adott terület/profitcenter minőségi, valamint mennyiségi eredményét, valamint az adott munkavállaló egyéni teljesítményét. Emellett a vállalati és területi célkitűzéseket, valamint az egyéneknél kitűzött célokat is figyelembe kell venni. Az egyéni célok kitűzése és értékelése az éves munkatársi elbeszélgetések alkalmával történik meg.

A hitelintézet ellenőrzési és kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalói – ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat is – javalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységektől, teljesítményétől, illetve a kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalók esetében a hitelkérelmek elbírálásától, az a feladatkörhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul, azonban kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalók esetén a hitelkérelem elbírálásától független javalmazásnak minősül, ha a javalmazás kizárólag kezelt ügyletek számától illetve az elbírálás előírt határidejének betartásától függ. Az ellenőrzési feladatokat és a kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalóknak – ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat is – a javalmazását a felügyelő bizottság felügyeli.

A hitelintézet vezető állású személye, munkavállalója nem köthet olyan ügyleteket, amelyek a javalmazásra vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölnék.

A mindenkori bónusz évente utólag kerül megállapításra és a jelen dokumentum rendelkezéseinek megfelelően történik a kifizetése. Az értékelési periódus a Sopron Bank, illetve terület/profitcenter üzleti ciklusához igazodik. Amennyiben a munkavállaló az adott évre meghatározott, rá vonatkozó egyéni célkitűzést alulteljesíti, ez nem egyenlíthető ki azzal, ha a következő vagy egy másik évben a célkitűzést túlteljesíti.

Amennyiben a Sopron Bankon belül a megelőző évben nem keletkezik nettó nyereség (üzemi eredmény)⁹, akkor a Sopron Banknál nem kerül sor bónuszfizetésre, a Sopron Bank munkavállalói nem jogosultak bónuszra, kivéve ha a tulajdonos a Konzern pozitív eredménye vagy kivételes teljesítmény alapján így dönt.

A bónusz szabadon nyújtható. A bónuszra vonatkozóan senkinek nem lehet kötelező erejű jogi igénye. A teljesítményjavadalmazásra kötelezettség nem vállalható, és nem képezheti részét a jövőbeli javadalmazási terveknek. Az esetlegesen ettől eltérő, az egyedi szerződésekben, illetve a kollektív szerződésben szabályozott rendelkezéseket ezen szabály nem érinti.

Egy adott szerződés idő előtti megszűnése kapcsán teljesített kifizetéseknek a hosszú távú eredményeket, valamint az eltelt időszakban elért teljesítményt kell tükrözniük, és ezen kifizetéseket úgy kell alakítani, hogy a sikertelenség/eredménytelenség semmiképpen se kerüljön díjazásra.

4. A bónusz-kifizetés teljesítésének feltételei:

A bónuszjuttatás meghatározott feltételekhez kapcsolódik, melyek előre meghatározott célokhoz kötődnek. Ezek a kritériumok illetve célok a kiemelt személyek körére és a további munkavállalók körére egyaránt vonatkoznak:

- Elért adózás előtti eredmény
- Likviditási kockázat
- Tőkeellátottság
- Nem teljesítő hitelek

5. Kifizetés

5.1. A bónusz csak akkor fizethető, és a vezető állású személy vagy a munkavállaló csak akkor jogosult a teljesítményjavadalmazásra, ha a hitelintézet pénzügyi helyzete fenntartható, és a hitelintézet, az érintett szervezeti egység és a vezető állású személy vagy munkavállaló teljesítménye azt indokoltá teszi.

5.2. **A bónusz kifizetése** – az esetlegesen halasztottan fizetendő bónuszrészek elenyészésének kivételével (lsd. III.8.7 pont) – **teljes egészében pénzben történik. Béren kívüli jutatás (Cafetéria) formájában bónusz kifizetés nem**

⁹ Az éves beszámoló alapján az eredménykimutatásban adózás után és tartalékképzés előtt

történik a Banknál. Részvények, tulajdoni részesedések, részvényhez kötött eszközök, illetve azokkal egyenértékű nem készpénz alapú eszközök vagy átváltoztatható hibrid tőke formájában történő kifizetésre nem kerül sor, minthogy ilyesfajta eszközöket a Sopron Bankon belül nem bocsátottak ki, azok nem kerültek értékpapírosításra vagy nem forgalomképesek és különösen, mivelhogy a Sopron Bank ilyenfajta eszközöket nem bocsátott ki.

5.3. A bónusz kifizetésének elfogadásával az adott munkavállaló valamennyi, a korábbi évekre vonatkozó bónuszigénye - származzék az bármely jogalapról is – kielégítettnek tekintendő. Ez nem érinti a korábbi évekből származó, halasztottan fizetendő (lsd. III.8.6 pont) bónuszrészeket.

5.4. *A kiemelt személyek esetében (lásd IV. 1. pont) a bónusz kifizetésére további speciális szabályok is vonatkoznak (III. 8. pont).*

6. Bónusz limit

6.1. A jelen szabályzat alkalmazásával megállapított, munkavállalónként egy adott üzleti évben kifizethető bónusz **maximális** mértéke az adott munkavállaló egy éves fizetése (bónusz limit). Éves fizetesként az adott munkavállaló bruttó éves fizetése értendő, levonva belőle valamennyi teljesítményjavaldalmazást/bónuszt, amelyet ugyanabban az időszakban fizetnek ki részére.

6.2. Az előző pontban meghatározott limiten felüli bónuszrésztől a munkavállaló mindenfajta térítés nélkül esik, és az a következő években sem fizethető ki részére.

7. Visszakövetelhetőség

7.1. A már kifizetett bónuszt a Bank a következő üzleti években akár részben akár teljes egészében visszakövetelheti, ha és amennyiben a munkavállaló

- súlyos kötelezettségszegéssel (ideértve súlyos mulasztásokat, visszaéléseket) jutott a bónuszhoz,
- részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely a Sopron Bank számára jelentős veszteséget okozott,

- nem felel meg az alkalmasságra és a munkajogi elvárásoknak
- a bónusz eléréshez kapcsolódó banki kötelezettségekkel összefüggésben olyan kockázatok jelentkeztek, amelyeknek lényeges kihatása van a Sopron Bank fizetőképességére.

7.2. A visszakövetelésre való igény a mindenkor hatályos jogszabályi rendelkezések szerint évül el.

8. Kiemelt személyekre vonatkozó eltérő szabályok

Azon munkavállalói kör, amely a jelen szakasz különös rendelkezéseinek hatálya alá tartozik, ebben a dokumentumban kifejezetten meghatározásra kerül (I. és III. 1. pont).

Halasztási időszaknak minősül a teljesítménymérési időszakot követő azon időszak, amelynek végén egy összegben vagy amely alatt időarányos részletekben fizetik ki vagy juttatják a javadalmazott személy részére a teljesítményjavadalmazásnak a javadalmazási politikában meghatározott részét.

8.1. Az előző üzleti évre megállapított bónusz 60%-a az adott üzleti évben fizetendő ki. A maradék 40% halasztva, 5 üzleti évre vonatkozó értékelési perióduson belül, arányosan elosztva kerül kifizetésre. Ezen szabály alól az alábbi esetek képeznek kivételt:

- Amennyiben az előző évre megállapított bónusz adott munkavállaló vonatkozásában meghaladja az előző évi fizetése 100%, de maximum 30M forintot, abban az esetben ezen bónusz 60%-a kerül az értékelési perióduson belül halasztottan, arányosan elosztva kifizetésre.
- Amennyiben az előző évre megállapított bónusz adott munkavállaló vonatkozásában a mindenkori éves fizetése 25%-át¹⁰, vagy 7,5M forintot nem éri el, abban az esetben a bónusz 100%-a teljes egészében – halasztási időszak nélkül - kifizetésre kerül a folyó üzleti évben. Ebben az esetben abból kell kiindulni, hogy nem áll fenn olyan jelentős anyagi motiváció, amely adott munkavállaló esetében túlzott kockázatok felvállalásához vezetne. Éves fizetésként az adott munkavállaló bruttó éves fizetése értendő, levonva belőle valamennyi

¹⁰ Ez 14 havi fizetés esetén további 2,8 havi további fizetésnek felel meg

teljesítményjavalmazást/bónuszt, amelyet ugyanabban az időszakban fizetnek ki részére.

- A teljes bónuszra vonatkozó igénye csupán azt követően állhat fenn a munkavállalónak, ha az értékelési periódus letelt. Az addig megfizetett valamennyi bónuszrész csupán előlegfizetésnek minősül. A már kifizetett bónuszrészekre a III.8.5. pont értelemszerűen alkalmazandó.

8.2. A halasztottan fizetendő bónuszrészek a következő években nyomós indok esetén egészben vagy részben visszatartásra kerülhetnek. Ez a szabály érvényes különösen az alábbi esetekben:

- amennyiben a Sopron Banknál illetve a konzernnél nem keletkezett nettó nyeresége az éves beszámoló szerint és/vagy
- az adott terület/profitcenter negatív fedezeti értéke (DB 5) esetén.
- A visszatartott bónuszrészeket a halasztottan fizetendő teljesítményjavalmazási elemek között tartják nyilván, és a következő években kifizetésre kerülhetnek.

8.3. A halasztottan fizetendő bónuszrészek a következő években nyomós indok esetén egészben vagy részben térítés nélkül elenyészhetnek, azok kifizetésére nem kerül sor. Ez a szabály érvényes különösen az alábbi esetekben:

- azon ügyletből eredő kockázatok realizálódása esetén, amelyre tekintettel a bónuszt nyújtották,
- ha az érintett munkavállaló a célkitűzést rendkívüli módon alulteljesíti vagy súlyos kötelezettségszegést követ el, és/vagy
- a Bankot fenyegető fizetéseképtelenség esetén
- ha a GRAWE Bankcsoport felügyelete által meghatározott saját eszköz követelmények minimumának betartása illetve elérése már kétség kívül nem biztosított

8.4. A bónusz limit (Isd. III.6. pont) a korlátja a munkavállalónként egy adott üzleti évben ténylegesen kifizethető teljesítményjavalmazás összegének. Ha az

előző évre megállapított bónusz meghaladja ezt a limitet, a limiten felüli rész – a III.8.1. pontban írt rendelkezés sérelme nélkül – visszatartásra kerül, amelynek során ez a visszatartott és halasztottan kifizetendő összeg üzleti évenként nem lehet több, mint a bónusz limit fele, az ezen felüli résztől a munkavállaló térítés nélkül esik.

- 8.5. A halasztottan fizetendő bónuszrészek csak akkor fizethetők ki, ha ezáltal a mindenkori bónusz limit túllépésére nem kerül sor, a limiten felüli rész továbbra is visszatartva marad. Az értékelési periódus elteltét követően a visszatartott rész mindenképpen kifizetésre kerül, még akkor is, ha ez a bónusz limit túllépésével jár.

A teljesítményjavaldalmazás forintban kerül kifizetésre, a halasztottan kifizetendő bónuszrész évente a mindenkori mérlegfordulónap napján érvényes 1 éves BUBOR-ral kamatozik.

- 8.6. A halasztottan fizetendő bónuszrészek értékelési perióduson belül történő elszámolása, illetve különösen azok kifizetése az adott munkaszerződés/megbízási szerződés alapján létrejött foglalkoztatási jogviszony további fennállásától alapvetően független. Mindazonáltal a határozott idejű szerződés foglalkoztatott általi, alapos indok nélküli felmondása, illetve a foglalkoztató általi rendkívüli felmondás esetén a visszatartott és halasztottan fizetendő bónuszrész teljes egészében, automatikusan elenyészik, annak kifizetésére nem kerül sor.

IV.MUNKAVÁLLALÓI KATEGÓRIÁK

1. Kiemelt személyek köre

A 131/2011. (VII.18) Korm. rendelet 4.§-a alapján a Sopron Bank Zrt-nél a javaldalmazási politika alkalmazása szempontjából az igazgatóság tagjai, a belső ellenőrzés vezetője valamint a kockázatkezelésért felelős vezető minősülnek kiemelt személyeknek. Ezen személyek javaldalmazása jelen szabályzattól eltérően, a konszernszabályzat szerint történik, az alábbi teljesítménymutatók alkalmazásával:

- a nem teljesítő hitelek részarányának változása;
- a tőkekövetelmény előírásnak való megfelelés mértéke;
- a likviditási kockázatokat mérő mutatószámok változása;
- az elért adózás előtti eredmény.

A meghatározott személyeken kívül – figyelemmel a jelen szabályzatban ismertetett körülményekre (Bank mérlegfőösszegének nagysága, munkavállalók jövedelmének nagysága), valamint arra, hogy a Bank kis méretű, továbbá az egyes területek - az önállóságuk hiánya és jelentőségük csekély volta folytán - a Bank kockázatvállalására lényeges hatást nem gyakorolnak, a Bank egyéb munkavállalója nem tartozik a javadalmazási politika alkalmazása szempontjából a kiemelt személyek körébe.

2. Bónuszmodell a központi és ügyfélszolgálati területek részére

2.1. Alapelvek:

A következő szabályok a Bank Burgenland központi és ügyfélszolgálati területeire vonatkoznak:

2.2. Scoringmodell

2.2.1. A mindenkori bónusz meghatározása egy egységes, számszerűsíthető rendszer (Scoringmodell) szerint történik, ami a Sopronbank teljesítmény-,stratégia- és kockázati céljaiból képződik. Célja az ösztönzés, ami a munkatársaknak a szolgáltató területeken a vállalkozási célokkal való érdekegyezségét biztosítja és ezáltal az aránytalan kockázatok keletkezését kell megakadályoznia.

2.2.2. A számítás egy előre meghatározott célkatalógus szerint történik, ami több kritériumot tartalmaz.

2.2.3. A kritériumok a következő célokból adódnak:

- teljesítményi célok (a költségvetési terv tervértékei alapján)
- stratégiai célok (az igazgatóság és felügyelőbizottság által biztosított stratégiai előnyök alapján)
- kockázati célok

2.2.4. Minden kritériumhoz célértékek és elérési utak vannak definiálva, amelyek együtt egy célelérésifokot (CEF) adnak ki. A mindenkori megállapított értékek a következők:

- min. elérési út (azon CEF szerint, amitől a célelérést kifizetik)
- célérték (egy 100%-os CEF-nek megfelelően) és
- max elérési út (azon CEF szerint, amit maximum kifizetnek).

2.3. A **célelés súlyozása** az elérési úton belül pontok szerint történik. A mindenkori megállapított pontok a következők:

2.3.1. Kiinduló érték: a „folyosó” elérése esetén adható pontok száma

2.3.2. Bonusz pontok: a célérték elérése esetén (100%-os teljesítésnél) adható pontok száma

2.3.3. Plusz pontok: a „folyosó” maximum értékének elérésénél adható pontok száma. A tervek túlteljesítése (100% feletti teljesítés) esetén ugyanis további pontok adhatóak (maximálva) és esetlegesen

2.3.4. Extra pontok: az esetleges külön célok eléréséért járó pontok)

Egy új CEF megállapításáig az alábbi súlyoknál a melléklet szerinti kritériumok érvényesülnek.

2.4. Az egyes kritériumok alapján elért pontok összege adja a prémium rendszer összpontszámát. Pontos célelés esetén minden kritériumnál a modell lehetséges eredményei 100 és 136 legmagasabb érték közötti összpontszámokat tesznek ki.

3. Bonusmodell az értékesítési terület részére

3.1. Alapelvek

A Sopron Bank üzleti területeire a következő rendelkezéseket kell alkalmazni.

3.2. Scoringmodell

3.2.1. A mindenkori bónusz meghatározása egy egységes, számszerűsíthető rendszer (Scoringmodell) szerint történik, ami a társaság teljesítmény-,stratégia- és kockázati céljaiból képződik. Célja az ösztönzés, ami a munkatársaknak a szolgáltató területeken a vállalkozási célokkal való érdekegyezségét biztosítja és ezáltal az aránytalan kockázatok keletkezését kell megakadályoznia.

3.2.2. A számítás egy előre meghatározott célkatalógus szerint történik, ami több kritériumot tartalmaz.

3.2.3. A kritériumok a következő célokból adódnak:

- teljesítményi célok** (a költségvetési terv tervértékei alapján)
- stratégiai célok**
- kockázati célok**

3.2.4. Minden kritériumhoz célértékek és elérési utak vannak definiálva, amelyek együtt egy **célelérési fokot** (CEF) adnak ki. A mindenkori megállapított értékek a következők:

- min. elérési út (azon CEF szerint, amitől a célelérést kifizetik)
- célérték (egy 100%-os CEF-nek megfelelően) és
- max elérési út (azon CEF szerint, amit maximum kifizetnek).

3.2.5. A **célelérés súlyozása** az elérési úton belül pontok szerint történik. A mindenkori megállapított pontok a következők:

- Kiinduló érték: a „folyosó” elérése esetén adható pontok száma
- Bonusz pontok: a célérték elérése esetén (100%-os teljesítésnél) adható pontok száma
- Plusz pontok: a „folyosó” maximum értékének elérésénél adható pontok száma. A tervek túlteljesítése (100% feletti teljesítés) esetén ugyanis további pontok adhatóak (maximálva) és esetlegesen
- Extra pontok: az esetleges külön célok eléréséért járó pontok)

Egy új CEF megállapításáig az alábbi súlyoknál a melléklet szerinti kritériumok érvényesülnek.

3.2.6. Az egyes kritériumok alapján elért pontok összege adja a prémium rendszer összpontszámát. Pontos célelérés esetén minden kritériumnál a modell lehetséges eredményei 100 és 136 legmagasabb érték közötti összpontszámokat tesznek ki.

Az összpontszám minden pontja egy százalékpontnak felel meg a bónusz mértékének számításánál.

4. Valamennyi munkavállalóra vonatkozó szabályok

A mindenkori bónusz mértéke egy egységes, mutatószámokon alapuló rendszerhez igazodik, amit a Bank eredmény-, stratégiai-, költség- és kockázati céljai határoznak

meg. A rendszer célja az ösztönzés megteremtése, ami garantálja a Bank és a Munkavállalók céljainak összehangolását, és a nem mérhető kockázatok kialakulásának akadályozását.

A számítás egy eleve meghatározott célrendszer szerint történik, ami több kritériumot tartalmaz. A kritériumok II.4. pontban kerültek meghatározásra.

Minden kritérium célértékkel és un. „folyosóval” (minimum és maximum értékekkel) kerül meghatározásra, melyek együttesen egy **célelési szintet** (CESz) adnak.

A célelés **súlyozása** a „folyosón”, tehát a meghatározott minimum és maximum értékeken belül történik, pontozással. (A pontozás szabályait 1. számú melléklet tartalmazza)

5. A célelés meghatározása

A bónusz rendszer kritériumai meghatározásának előkészítése – az elérendő célok mértékét és a súlyozást is beleértve – az Igazgatóság feladata, amit a felügyelőbizottság hagy jóvá.

Az év végi zárást követően az egyes kritériumoknak megfelelő célelési szintet az elmúlt üzleti évre vonatkozóan egy terv – tény összehasonlításban a kontrolling terület határozza meg, és súlyozással az összpontszámot is ez a terület számolja ki.

A célelési szint meghatározásánál lehetnek rendkívüli hatások, melyek előre nem láthatóak, és amelyek a célelés jelentős torzulásához vezet(het)nek. Ezek az Igazgatóság és a felügyelőbizottság jóváhagyásával a számításoknál figyelembe vehetők.

6. A bónusz mértékének meghatározása

A bónusz mértékének meghatározása az egyes munkavállalók besorolásának megfelelően történik:

- az egyes területek vezetőinél a megadott összpontszám és a besorolás szerint megadott faktor (havi munkabér száma) és a havi munkabér összegének szorzata *(Jelenleg érvényben lévő faktorok meghatározását a 2. számú melléklet tartalmazza)*

pl. ha a faktor 2 (2 havi munkabért jelent), az összpontszám pedig 100 (vagyis minden cél éppen 100%-ban teljesült, és minden kritériumra a 100 %-os teljesülés mellett adható pontszám került kiszámításra), akkor a számolás:

2 x bruttó havi munkabér x 100%

pl. ha a faktor 2 (2 havi munkabért jelent), az összpontszám pedig 79 (vagyis nem teljesültek a célok mindenhol 100%-ban, és a kritériumokra arányos teljesülés mellett adható pontszám csak 79), akkor a számolás:

2 x bruttó havi munkabér x 79%

- egyéb munkavállalóknál minden egyes terület számára egy bónusz keret számolódik, a megadott összpontszám és a besorolás szerint megadott faktor (az egyes munkavállalók havi munkabérének száma) és a havi munkabér összegének szorzata.

A megadott bónusz keret felosztásáról a mindenkori területi vezető az elmúlt üzleti évre vonatkozóan utólag tesz javaslatot az Igazgatóság részére a munkavállalóval lefolytatott **munkatársi beszélgetés alapján**.

pl. ha a faktor 1 (1 havi munkabért jelent), az összpontszám pedig 100 (vagyis minden cél éppen 100%-ban teljesült, és minden kritériumra a 100 %-os teljesülés mellett adható pontszám került kiszámításra), és a terület munkavállalóinak száma 4, akkor a számolás:

1 x 4 fő bruttó havi munkabérének összege x 100%

pl. ha a faktor 1 (1 havi munkabért jelent), az összpontszám pedig 79 (vagyis nem teljesültek a célok mindenhol 100%-ban, és a kritériumokra arányos teljesülés mellett adható pontszám csak 79), és a terület munkavállalóinak száma 4, akkor a számolás:

1 x 4 fő bruttó havi munkabérének összege x 79%

Ez adja a bónusz keretet, aminek a munkatársak közötti felosztására a terület vezetője tesz javaslatot az igazgatóság felé. A javaslatot az igazgatóság jóváhagyja, vagy felülbírálja.

Havi munkabér a mindenkori bruttó besorolási alapbér.

Az egyes munkavállalók esetében kötelességszegés esetén az Igazgatóság csökkentheti a bónusz kifizetés mértékét, vagy teljes mértékben meg is vonhatja azt.

Jelen Szabályzatot a Felügyelőbizottság a 2014. június 30-án elfogadta és a kihirdetés napján lép hatályba.

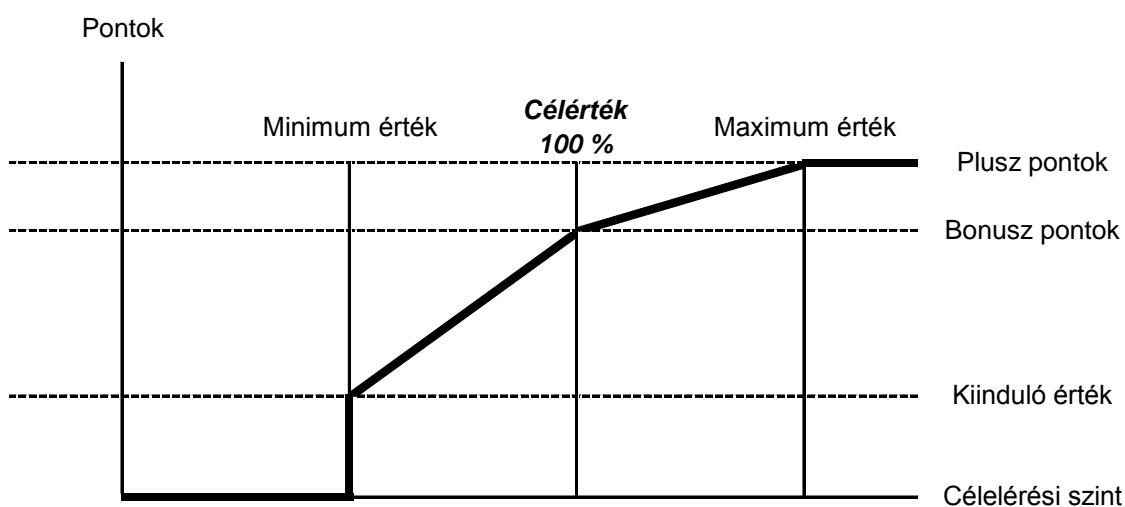
Sopron, 2014. június 30.

Dr. Horváth Tamás
a Felügyelőbizottság elnöke

MELLÉKLET 1. számú

1. A mindenkori megállapított értékek:

5. **Kiinduló érték:** a minimum érték eléréséhez kapcsolódó pontok száma
6. **Bonusz pontok:** a célérték eléréséhez (100%-os teljesítéshez) tartozó pontok száma
7. **Plusz pontok:** a „folyosó” maximum értékének eléréséhez tartozó pontok száma. A tervek túlteljesítése (100% feletti teljesítés) esetén ugyanis további pontok adhatóak (maximálva)
8. **Extra pontok:** az esetleges külön célok eléréséért járó pontok)



2. A megállapított kritériumoknak megfelelő súlyozás a Bank központi és ügyfélszolgálati területei és a kiemelt személyek esetében

1	Elért adózás előtti eredmény		22
		pluszpont	5
2	Likviditási kockázat		23
		pluszpont	7
3	Tőkeellátottság		33
		pluszpont	17
4	Nem teljesítő hitelek		22
		pluszpont	7
	Összesen		136

3. A megállapított kritériumoknak megfelelő súlyozás a Bank értékesítési területei esetében:

1	Elért adózás előtti eredmény		29
		pluszpont	7
2	Likviditási kockázat		21
		pluszpont	7
3	Tőkeellátottság		14
		pluszpont	9
4	Nem teljesítő hitelek		36
		pluszpont	13
	Összesen		136

Az egyes kritériumok alapján elért pontok összege adja a prémium rendszer összpontszámát. Az egyes kritériumok pontos teljesítése esetén a célelérés 100%, vagyis az összpontszám 100 pont, a kritériumok túlteljesítése esetén maximum 136 pont.

Az összpontszám minden pontja megfelel egy százalékpontnak, a prémium nagyságának számításakor.

MELLÉKLET 2. számú

1. A jelenleg érvényben lévő faktorok:

Kiemelt személyek:

Igazgatóság	12 havi munkabér
Kockázatkezelési terület vezetője	3 havi munkabér
A belső ellenőrzés vezetője	3 havi munkabér

Központi és ügyfélszolgálati területek:

Besorolási szint	Faktor
Szakterület vezető, ügyvezető igazgató	3 havi munkabér
Csoportvezető; szakterület vezető helyettes	2 havi munkabér
További munkavállalók a területen	1 havi munkabér

Értékesítési területek:

Besorolási szint	Faktor
Üzletágvezetők	3 havi munkabér
Régió- és vállalati központ vezetők	2 havi munkabér
További munkavállalói a területnek	1 havi munkabér

MÓDOSÍTÁSOK KÖVETÉSE

(csak információs célokat szolgál, mivel ezt a szabályzatot felügyelőbizottság fogadja el)

Dátum	A módosított pontok bemutatása
2012.	7/2012. számú Igazgatósági szabályzat a Sopron Bank javadalmazási politikájáról és teljesítményorientált bónuszrendszeréről, 2012. december 19. napjától hatályos
2014.06.30	<ol style="list-style-type: none"> 1. Szabályzat célja: Hpt. 117. § (1) és (3) bekezdés, 2. Szabályzat hatálya: Hpt. 117.§ (2) bekezdés 3. Szabályozási háttér: javadalmazási politikát érintő jogszabályok hatályosítása 4. A javadalmazási politika szabályzatának struktúrája átdolgozásra került. <ol style="list-style-type: none"> I. Bevezető II. Konzernszintű szabályozás III. Sopron Bankra vonatkozó általános szabályozás IV. Sopron Bank Munkavállalóira vonatkozó rész V. Mellékletek (olyan adatok feltüntetése, ami változhat) 5. Határozathozatal, ellenőrzés: Hpt. 117.§ (5), Bszt. 4. melléklet 6. pont 6. Bónusz alapelvek: Hpt. 118.§ (8) bekezdés, 120.§ (1), (2), (4) bekezdés 7. Kifizetés: 118.§ (10) bekezdés, 8. Visszakövetelhetőség: 118.§ (13) bekezdés 9. Kiemelt személyek köre: jogszabályi kiegészítés
2016.03.	Jogszabályoknak való megfelelés érdekében felülvizsgálat. Az alkalmazandó jogszabályok kiegészítése.
2016.08.04.	Jogszabályoknak való megfelelés érdekében felülvizsgálat. Az alkalmazandó jogszabályok kiegészítése. III/3. pont III/5. pont