

SOPRON BANK ZRt.

Sopron

27 /2014. számú Felügyelőbizottsági szabályzat

a Sopron Bank
javadalmazási politikájáról és
teljesítményorientált bónuszrendszeréről

Kiadás dátuma: 2014. 06.30

6. számú módosítás: 2019.03.07.

Tartalomjegyzék

| | |
|---|----|
| I. BEVEZETÉS | 4 |
| 1. A szabályzat célja | 4 |
| 2. A szabályzat hatálya | 4 |
| 3. A szabályzat szabályozási háttere | 4 |
| 4. A szabályzathoz kapcsolódó nyilvánosságra hozatal | 5 |
| II. KONSZERN SZINTEN TÖRTÉNŐ SZABÁLYOZÁS | 6 |
| 1. Konzernszabályzatra vonatkozó javadalmazási politika | 6 |
| 2. Kategorizálás konzernszinten | 6 |
| 3. Határozathozatal, ellenőrzés | 8 |
| 4. Bónusz alapelvek a konzernnél | 9 |
| 5. Munkatársakkal folytatott megbeszélés | 10 |
| 6. Kifizetés | 10 |
| 7. Bónusz limit a GRAWE Bankcsoportnál | 11 |
| 8. Visszakövetelhetőség | 11 |
| 9. Az osztrák Banktörvény (BWG) 39b §-a alapján kiemelt személyekre vonatkozó szabályok | 12 |
| III. ÁLTALÁNOS RÉSZ | 14 |
| 1. Sopron Bank Zrt. besorolása a vonatkozó magyar jogszabályok szerint | 14 |
| 2. Javadalmazási politika kialakítása | 15 |
| 3. Határozathozatal, ellenőrzés | 15 |
| 4. Bónusz alapelvek | 16 |
| 5. Munkatársakkal folytatott megbeszélés | 18 |
| 6. A bónusz-kifizetés teljesítésének feltételei | 18 |
| 7. Kifizetés | 19 |
| 8. Bónusz limit | 19 |
| 9. Visszakövetelhetőség | 19 |
| 10. Kiemelt személyekre vonatkozó eltérő szabályok | 20 |
| IV. MUNKAVÁLLALÓI KATEGÓRIÁK | 22 |
| 1. Kiemelt személyek köre | 22 |
| 2. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállaló javadalmazására vonatkozó különleges kritériumok | 22 |
| 3. Bank kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók beazonosítása, azonosítási folyamat | 24 |
| 3. Beazonosított munkavállalók | 26 |
| V. JAVADALMAZÁSI ELEMELK | 28 |
| 1. Alapbér | 28 |
| 2. Teljesítmény alapú változó bér | 28 |
| VI. TELJESÍTMÉNYEN ALAPULÓ JAVADALMAZÁS | 28 |
| 1. Bónuszmodell a központi és ügyfélszolgálati területek részére | 28 |
| 2. Bónuszmodell az értékesítési terület részére | 30 |
| 3. Valamennyi munkavállalóra vonatkozó szabályok | 31 |
| 4. A célelés meghatározása | 31 |
| 5. A bónusz mértékének meghatározása | 31 |
| 6. Teljesítményalapú ösztönző versenykiírás és Service Award | 33 |
| 6.1. Teljesítményalapú ösztönző versenykiírás | 33 |
| 6.2. Service Award meghatározása | 33 |
| 6.3. Szavazás menete | 33 |
| 6.4. Szavazás értékelése | 33 |

| | |
|--|----|
| 7. Szerződéses végkielégítés kritériumai | 33 |
| VII. LEÁNYVÁLLALATOK | 34 |
| VIII. KÖZVETÍTŐK | 35 |
| IX. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK | 35 |
| MELLÉKLET 2. számú..... | 36 |
| 1. A jelenleg érvényben lévő faktorok: | 36 |
| MÓDOSÍTÁSOK KÖVETÉSE..... | 37 |

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 hatályon kívül helyezéséről

3.2. az 2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról (továbbiakban Hpt.)

3.3. a 2007. évi CXXXVIII. törvény a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdéi 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. Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlása 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. 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 hatályon kívül helyezéséről
- 3.11. 2013/36/EU irányelv 74. cikkének (3) bekezdésében és 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott megbízható javadalmazási politikákról, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke szerinti nyilvánosságra hozatalról
- 3.12. Iránymutatások a 2013/36/EU irányelv 74. cikkének (3) bekezdésében és a 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott megbízható javadalmazási politikákról, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke szerinti nyilvánosságra hozatalról

4. A szabályzathoz kapcsolódó nyilvánosságra hozatal

- 4.1. A Bank évente nyilvánosságra hozza javadalmazási politikáját. A nyilvánosságra hozatali kötelezettségét a www.sopronbank.hu honlapon teljesíti.

- 4.2. A Bank az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendelet (2013. június 26.) a hitelintézetekre és a befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről című rendeletében, illetőleg a Bank belső szabályzatában (3/2014. számú igazgatósági szabályzat Az éves beszámolóra és a Bank kockázati profiljára vonatkozó nyilvánosságra hozatal szabályai) foglaltaknak megfelelően hozza nyilvánosságra.
- 4.3. A Bank által a javadalmazási rendszere kialakításáról és szerkezetéről nyilvánosságra hozott tájékoztatást a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlását figyelembe véve készíti el
- 4.4. A Bank nyilvánosságra hozza a honlapján munkavállalók számát és azok összes javadalmazására vonatkozó összesített adatokat teljesítményjavadalmazás és alapjavadalmazás szerinti bontásban

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

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

- a mérlegfőösszegére (kb. EUR 3,3 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.

„komplex” pénzügyi intézményként 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 elkerülését illetően, 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” összetettségből 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” pénzügyi intézmény illetve vállalkozásként került besorolásra⁵

² UGB éves beszámoló 2016.12.31.

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)

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

- **komplex pénzügyintézetekben** 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 pénzügyintézetekben** 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 tőkeemfelelést 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 egyénenként 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.**
- 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.

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

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 hitelezési termékek kialakításával kapcsolatos célmegállapodásokat, a hitelszerződések közvetítése és nyújtása, a tanácsadási szolgáltatások nyújtása és esetenként a jelzálog és ingatlanhitel törvény szerinti fogyasztók számára nyújtott mellékszolgáltatások esetében úgy kell megvalósítani, hogy az érdekkonfliktusok a továbbiakban elkerülhetőek legyenek.
- 5.6. A célegyezségeket és a fejlődési egyezségeket minden esetben a munkatársnak és a munkahelyi felettesének alá kell írnia.
- 5.7. A megkötött célegyezségek a mindenkori társaság oldalán bekövetkező különös körülmények felmerülése esetében az üzleti év alatt egyoldalúan is megváltoztathatóak.
- 5.8. 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 jogalpból 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 teljesítményjavaldalmazást/bónuszt, amelyet ugyanabban az időszakban fizetnek ki részére.
- 7.2. Az előző pontban meghatározott limiten felüli bónuszrésztől 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 kötelezettségszegése 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.

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

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

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

9. Az osztrák Banktörvény (BWG) 39b §-a alapján kiemelt személyekre vonatkozó szabályok

9.1. Azon munkavállalói kör, amely a jelen szakasz különös rendelkezéseinek hatálya alá tartozik, ebben a dokumentumban kifejezetten meghatározásra kerül.

9.2. Az előző üzleti évre megállapított bónusz 60%-a az adott üzleti évben kerül kifizetésre. 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 esetében meghaladja az előző évi fizetése 100%-át vagy bruttó 150.000 EUR-t, akkor a bónusz 60%-a kerül halasztva, az értékelési perióduson belül arányosan elosztva kifizetésre.
- Ha az előző évre megállapított bónusz adott munkavállaló esetében nem éri el a mindenkori éves fizetése 25%-át vagy 30.000 EUR-t, akkor a bónusz 100%-ban – halasztási időszak nélkül - a folyó üzleti évben kifizetésre kerül. Ebben az esetben abból kell kiindulni, hogy az adott munkavállaló esetében nem áll fenn olyan jelentős anyagi motiváció, amely túlzott kockázatvállalásra ösztönözné a munkavállalót.

Éves fizetésként az adott munkavállaló bruttó éves fizetése értendő, levonva belőle valamennyi teljesítményjavaldalmazást/bónuszt, amelyet ugyanabban az időszakban fizetnek ki részére.

Jelen szabályzat az adott munkavállalónak az előző pénzügyi évre vonatkozóan meghatározott bónusz esetén kerül alkalmazásra. Ennek során figyelembevételre kerülnek az adott bónuszmodell szabályaiból eredő levonások, különös tekintettel a bónusz felső korlátjának átlépéséből vagy a minőségi kritériumok gyenge vagy nem-teljesítéséből eredőket.

A munkavállalónak a teljes bónuszra vonatkozó igénye csupán az értékelési periódus letelte után állhat fenn. Az addig megfizetett valamennyi bónuszrész csupán előlegfizetésnek minősül. A már kifizetett bónuszrészekre a II.8. pont alkalmazandó értelemszerűen.

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

- ha a konzern üzleti eredménye negatív, és amennyiben az adott társaság egyedi éves beszámolója nem mutat nettó nyereséget és / vagy

- az adott terület/profitcenter fedezeti értéke (DB 5) negatív.

A visszatartott bónuszrészeket a halasztottan fizetendő teljesítményjavaldalmazási elemek között tartják nyilván, és a következő években kifizetésre kerülhetnek

9.4. 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, amely alapján a bónuszt nyújtották,
- ha az érintett munkavállaló a célkitűzést rendkívüli módon alulteljesíti vagy súlyos kötelezettségszegést követ el,
- az adott társaságot fenyegető fizetéseképtelenség esetén és/vagy
- ha a GRAWE Bankcsoport a felügyelet által meghatározott sajáttőke-követelmények minimumának betartása illetve elérése már kétség kívül nem biztosított

9.5. A bónusz felső korlátja (Isd. II.7. pont) korlátozza a munkavállalónként egy adott üzleti évben ténylegesen újonnan adható bónusz összegét, az ezen összeg feletti rész térítés nélkül elenyészik. A korábbi években megállapított, halasztott bónuszrészek kifizetését ez a korlátozás nem érinti.

9.6. A halasztottan kifizetendő bónuszrész évente a mindenkori mérlegfordulónap napján érvényes 12 havi EURIBOR-ral kamatozik.

9.7. 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 esetén alapos indok nélküli munkavállaló általi felmondás, illetve a munkáltató általi rendkívüli felmondás esetén a visszatartott és halasztottan fizetendő bónuszrész automatikusan teljes egészében elenyészik, annak kifizetésére nem kerül sor.

9.8. A nem kötelező nyugdíjuttatásokra vonatkozó politika az adott társaság illetve a GRAWE Bankcsoport üzleti stratégiájával, céljaival, értékrendjével és hosszútávú céljaival összhangban áll. A nem kötelező nyugdíjuttatások halasztva, 5 üzleti évre vonatkozó értékelési perióduson belül, arányosan elosztva kerül kifizetésre. Nem minősülnek nem kötelező nyugdíjuttatásnak az olyan kifizetések, melyeket a törvény ír elő (pl. munkavállalói nyugdíjalap) vagy amelyet kollektívszerződés ír elő, valamint az olyan kifizetések, melyek egy határozott idejű szerződés idő előtti befejezésével összefüggésben kerültek meghatározásra (lásd: II.4.5. pont)

- 9.9. A GRAWE Bankcsoport tagjainak valamint a szerződések és üzemi megállapodások megkötéséért felelős szerveinek törekedniük kell arra, hogy a 2010. december 31-ig megkötött szerződések, amelyek ezen szakasz követelményeinek nem felelnek meg, kiigazításra kerüljenek, figyelembe véve a jogi lehetőségeket, a jogi helyzet objektíven ellenőrizhető jogi szakértői értékelése alapján és figyelembe véve a kilátásokat a sikerre,
- 9.10. A GRAWE Bankcsoport cégei, illetve a GRAWE VV és munkavállalók (ha a munkavállalók az e szakaszban foglalt különleges rendelkezések hatálya alá tartoznak) közötti szerződések és üzemi megállapodások megkötése csak annyiban megengedett, amennyiben e szakasz különös rendelkezései azok által nem gyengülnek.
- 9.11. Az 5. pont alatti bónusz felső korlátra vonatkozó szabályt először azon javadalmazások esetén kell alkalmazni, melyek 2013. december 31 után nyújtott teljesítmények alapján kerültek megállapításra. Az ezt megelőző teljesítményekre a bónusz megállapításának és nyújtásának időpontjában a GRAWE Bankcsoport érvényes rendelkezései maradnak továbbra is érvényesek.

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 javadalmazási 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 javadalmazási 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. Javadalmazási politika kialakítása

- 2.1. A felügyelő bizottsága Bank javadalmazási politikájának és felügyeletének kialakításához, figyelembe veszi az összes illetékes vállalatirányítási funkciónak és szervnek (például bizottságok, belső kontroll funkció, humán erőforrás-, jogi, stratégiai tervezési, költségvetési funkció stb.), valamint üzleti egységnek való hozzájárulását
- 2.2. A humánpolitikai osztály részt vesz a javadalmazási politika, többek között a javadalmazási struktúra, a javadalmazási szintek és ösztönző rendszerek kialakításában és értékelésében annak érdekében, hogy ezáltal a javadalmazási politika kellően vonzó legyen a Bank számára szükséges munkavállalói kör kialakításához és megtartásához, illetve biztosítsa, hogy a javadalmazási politika a Bank kockázati profiljához igazodjon
- 2.3. A kockázatkezelési osztály segítséget és információt nyújt a megfelelő, kockázattal kiigazított (beleértve az utólagos kiigazításokat) teljesítménymérők meghatározásában, valamint annak értékelésében, hogy milyen hatással van a teljesítményjavadalmazási struktúra az intézmény kockázati profiljára és kultúrájára. A kockázatkezelési funkció kiszámítja és jóváhagyja a kockázatokkal kiigazított adatokat.
- 2.4. A Compliance osztály elemzi, hogy a javadalmazási politika milyen hatást gyakorol a Bank jogszabályoknak, szabályzatoknak, belső politikáknak, valamint kockázati kultúrájának való megfelelésére, továbbá jelenti az összes azonosított megfelelési kockázatot és a követelményektől való eltéréseket az irányítási és a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezetőtestület tagjai számára egyaránt. A megfelelés biztosítási funkció megállapításait a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületnek figyelembe kell vennie a javadalmazási politika jóváhagyása, felülvizsgálata és felügyelete során.
- 2.5. Javadalmazási politika és a megállapított javadalmazással kapcsolatos esetleges összeférhetetlenségek és érdek konfliktusok észlelése esetén a Compliance osztály értesítése szükséges. A Compliance osztály a Compliance szabályzatról szóló 1/2010 Igazgatósági szabályzat alapján köteles eljárni.
- 2.6. A belső ellenőrzési osztály megvizsgálja az intézmény javadalmazási politikájának elfogadási folyamatát, felépítését, megvalósítását, valamint a kockázati profilra gyakorolt hatásait.

3. Határozathozatal, ellenőrzés

- 3.1. A javadalmazási politika elveit az Igazgatóság hozzáigazítja a jogi előírásokhoz 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.

- 3.2. A felügyelő bizottság biztosítja, hogy a Bank javadalmazási politikája és gyakorlata összhangban álljon a Bank átfogó vállalatirányítási keretrendszerével, vállalati kultúrájával, kockázatvállalási hajlandóságával és a kapcsolódó irányítási folyamatokkal
- 3.3. A felügyelő bizottság a javadalmazási politika részeként jóváhagyja a IV.1.3. pont szerinti azonosítási folyamatra vonatkozó politikát.
- 3.4. 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.
- 3.5. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például a jelentősebb találkozókra készült jegyzőkönyveket, jelentéseket, egyéb lényeges dokumentumokat), valamint a javadalmazási politikát alátámasztó előterjesztéseket és háttéranyagokat a számvitelről szóló 2000. évi C. törvénynek a bizonylatok megőrzésére vonatkozó előírása szerinti időtartamig (8 évig) HR osztály megőrzi.

4. Bónusz alapelvek

- 4.1. A Sopron Bank valamennyi munkavállalója jogosult teljesítményjavadalmazásra (a továbbiakban: bónuszra).
- 4.2. 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.
- 4.3. **A bónusz kizárólag eredmény- és teljesítményorientált díjazást jelent.** A teljesítményjavadalmazásnál 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 teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet.
- 4.4. A hitelintézet a teljesítményjavadalmazásként 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 egyénenként kitűzött célokat is figyelembe kell venni. Az egyéni célok kitűzése és értékelése az éves munkatársi elbeszélgetések alkalmával történik meg.

- 4.5. A hitelintézet ellenőrzési és kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalói – ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat is – javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek, teljesítményétől, illetve a kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalók esetében a hitelkérelmek elbírálásától, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul, azonban kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalók esetén a hitelkérelem elbírálásától független javadalmazásnak minősül, ha a javadalmazás 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 javadalmazását a felügyelő bizottság felügyeli.
- 4.6. A hitelintézet vezető állású személye, munkavállalója nem köthet olyan ügyleteket, amelyek a javadalmazásra vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölnék.
- 4.7. 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.
- 4.8. **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. További kivétel a Banknál minden évben az üzleti terület részére megrendezésre kerülő teljesítményalapú ösztönző versenykiírások, illetőleg a Service Award.**
- 4.9. 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.

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

4.10. 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.

5. Munkatársakkal folytatott megbeszélés

5.1. 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 és a fejlődési egyezségeket minden esetben a munkatársnak és a munkahelyi felettesének alá kell írnia.

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

5.6. 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. 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

A bonusz juttatás céljaihoz tartozó pontok kiszámításának módját az 1. sz. melléklet tartalmazza.

7. Kifizetés

- 7.1. 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.
- 7.2. **A bónusz kifizetése** – az esetlegesen halasztottan fizetendő bónuszrészek elenyészésének kivételével (lsd. III.9.7 pont) – **teljes egészében pénzben történik. Béren kívüli jutatás (Cafetéria) formájában bónusz kifizetés nem 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.
- 7.3. A bónusz kifizetésének elfogadásával az adott munkavállaló valamennyi, a korábbi évekre vonatkozó bónuszigénye - származzék az bármely jogalpból is – kielégítettnek tekintendő. Ez nem érinti a korábbi évekből származó, halasztottan fizetendő (lsd. III.8.6 pont) bónuszrészeket.
- 7.4. *A kiemelt személyek esetében (lásd IV. 1. pont) a bónusz kifizetésére további speciális szabályok is vonatkoznak (III. 9. pont).*

8. Bónusz limit

- 8.1. 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 teljesítményjavadalmazást/bónuszt, amelyet ugyanabban az időszakban fizetnek ki részére.
- 8.2. Az előző pontban meghatározott limiten felüli bónuszrészről a munkavállaló mindenfajta térítés nélkül elesik, és az a következő években sem fizethető ki részére.

9. Visszakövetelhetőség

9.1. 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.

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

10. Kiemelt személyekre vonatkozó eltérő szabályok

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

10.2. 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.

10.3. 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

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

felvállalásához vezetne. Éves fizetésként az adott munkavállaló bruttó éves fizetése értendő, levonva belőle valamennyi teljesítményjavadalmazást/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.10.7. pont értelemszerűen alkalmazandó.

10.4. 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 konszernnél 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 teljesítményjavadalmazási elemek között tartják nyilván, és a következő években kifizetésre kerülhetnek.

10.5. 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

10.6. A bónusz limit (Isd. III.8. pont) a korlátja a munkavállalónként egy adott üzleti évben ténylegesen kifizethető teljesítményjavadalmazás összegének. Ha az előző évre megállapított bónusz meghaladja ezt a limitet, a limiten felüli rész – a III.10.3. 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 elesik.

- 10.7. 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.
- 10.8. A teljesítményjavadalmazás forintban kerül kifizetésre, a halasztottan kifizetendő bónuszrész évente a mindenkori mérlegfordulónap napján érvényes 1 éves BUBOR-ral kamatozik.
- 10.9. 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

1.1. **A 131/2011. (VII.18) Korm. rendelet 4.§-a alapján a Sopron Bank Zrt-nél a javadalmazási politika alkalmazása szempontjából kiemelt személyeknek minősülnek:**

- **igazgatóság tagjai,**
- **kockázatkezelésért felelős vezető**
- **belső ellenőrzés vezetője**
- **compliance vezető**

1.2. Ezen személyek javadalmazása 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.

2. **A belső kontroll funkciót ellátó munkavállaló javadalmazására vonatkozó különleges kritériumok**

2.1. Belső kontroll funkció: azokat az üzleti és vállalati funkcióktól független szervezeti egységeket jelenti, amelyek feladata a működés, valamint az e működésből eredő kockázatok ellenőrzése és nyomon követése, az alkalmazandó jogszabályoknak, szabályoknak és előírásoknak való megfelelés biztosítása, valamint a vezető funkció részére nyújtott tanácsadás a szakterületükhöz tartozó kérdésekben. A belső kontroll

funkciók a kockázati kontroll funkciót, a megfelelési (compliance) és a belső ellenőrzési funkciót foglalják magukban;

- 2.2. A Bank ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói – ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat – a javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.
- 2.3. Az ellenőrzési feladatokat és a kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalóknak – ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat – a javadalmazását a felügyelő bizottság felügyeli.
- 2.4. Amennyiben a belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók teljesítményjavadalmazásban részesülnek, a teljesítményjavadalmazást a munkavállalók által ellenőrzött üzleti egységek teljesítményétől alapvetően elkülönítve szükséges meghatározni, ideértve az olyan üzleti döntésekből (például új termékek jóváhagyásából) származó teljesítményt is, amely üzleti döntésekbe a kontrollfunkciót bevonták.
- 2.5. A teljesítmény és a kockázatok értékelésére használt kritériumoknak túlnyomórészt a belső kontroll funkciók célkitűzésein kell alapulniuk. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállalóknak nyújtott teljesítményjavadalmazás túlnyomórészt az ellenőrzési célkitűzéseken alapul, például az alapvető tőke megfelelési mutatón, a nem teljesítő hitelek arányán, a nem teljesítő hitelek visszafizetési arányán, vagy az auditálás során tett megállapításokon. A teljesítményjavadalmazás részben az egész intézmény teljesítményén is alapulhat, valamint a munkatársi beszélgetés során megállapított célmegállapodások teljesülésén. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállaló javadalmazása során az intézménynek a belső kontroll funkciót ellátók által ellenőrzött üzleti egységhez képest alapvetően alacsonyabb arányt kell megállapítania teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás között.
- 2.6. A belső kontroll funkciók függetleneknek, és az intézmény javadalmazási politikájával kapcsolatos feladataik elvégzéséhez elegendő erőforrással, szakismerettel és tapasztalattal kell, hogy rendelkezzenek. A javadalmazás, valamint a javadalmazási politikákból eredő lehetséges kockázatok tekintetében a belső kontroll funkciót ellátóknak aktívan és rendszeresen együtt kell működniük egymással, valamint az egyéb illetékes bizottságokkal.
- 2.7. A belső kontroll funkciókat ellátó munkavállalók javadalmazásának biztosítania kell az intézmény számára, hogy az ilyen funkciók ellátására megfelelő szakképzettséggel és tapasztalattal rendelkező személyzetet alkalmazzon. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállalók javadalmazásának túlnyomó részének fixnek kell lennie annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét.

- 2.8. A kontrollfunkciók, azaz a kockázati kontroll, megfelelőségi és belső ellenőrzési funkciót ellátó munkavállalók teljesítményjavaldalmazásának meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik a munkavállalók objektivitását és függetlenségét.
- 2.9. Amennyiben egy személy több munkakört is betölt, úgy a két munkakörhöz tartozó teljesítményt külön-külön kell értékelni és egyenként kell vizsgálni a teljesítményjavaldalmazás feltételeinek teljesülését. Abban az esetben, ha az általános szabályok alapján nem járna teljesítményjavaldalmazás, úgy jelen fejezet szerinti eltérő szabályok alapján sem jogosult a munkavállaló teljesítményjavaldalmazásra. A megosztásokat a 6. sz. melléklet tartalmazza.

3. Bank kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók beazonosítása, azonosítási folyamat

- 3.1. A IV. 1.1. pontban 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 javaldalmazási politika alkalmazása szempontjából a kiemelt személyek körébe.
- 3.2. A Bank (HR osztály) évente legalább egyszer elvégezi azoknak a munkavállalóknak a beazonosítását, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol vagy gyakorolhat a Bank kockázati profiljára. A Beazonosítás során minőségi és mennyiségi kritériumok figyelembevételével azonosítja be a munkavállalókat. Az azonosítási folyamat a Bank átfogó javaldalmazási politikájának részét képezi. A 2.3 és 2.4. pont szerinti kritériumok bármelyike teljesül, akkor a munkavállalót a Bank kockázati profiljára jelentős hatást gyakorlóknak kell tekinteni.

3.3. Beazonosítás során alkalmazott minőségi kritériumok:

- 3.3.1. A felső vezetés, valamint a jelentős üzleti egységeikért, az egyes kockázati kategóriák – likviditási, működési és kamatkockázat – kezeléséért, továbbá az intézményen belüli ellenőrzési funkciókért felelős vezető beosztású munkavállalók felelősek a vállalkozás napi szintű irányításáért, annak kockázataiért, valamint ellenőrzési funkcióiért. Ezen belül felelősek a stratégiai és a vállalkozás tevékenységét, illetve az alkalmazott ellenőrzési kereteket érintő egyéb alapvető döntések meghozataláért is. A Bank által vállalt kockázatok, valamint azok kezelési módja a Bank kockázati profilja szempontjából a legfontosabb tényezők.
- 3.3.2. Az üzleti tevékenység bővítéséért felelős funkciókon kívül az intézményt jelentős működési és egyéb kockázatoknak teszik ki azok a funkciók is, amelyek a vállalkozás működéséhez elengedhetetlen belső támogatást nyújtanak, és az említett területeken döntési hatáskörrel rendelkeznek. Ezért az ilyen funkciót ellátó munkavállalók

szakmai tevékenysége szintén jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára

- 3.3.3. A forgalom bővítése érdekében vállalt hitelkockázat és piaci kockázat tekintetében, az e kockázatokat előidéző tevékenységeknek a kockázati profilra gyakorolt hatása a hatáskörök korlátain alapuló kritériumok alapján értékelhető, amelyek kiszámítása legalább éves gyakorisággal, a tőkeadatok és a szabályozási célra előírt módszerek segítségével történik
- 3.3.4. A vezető beosztású munkavállalók felelősek az irányításuk alá tartozó terület üzleti tevékenységéért. A Bank megfelelő kritériumokat biztosít, hogy a munkavállalókat az intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalóként lehessen azonosítani akkor, ha olyan munkavállalók csoportjáért felelősek, akiknek a tevékenysége jelentős hatást gyakorolhat a Bank kockázati profiljára. Ez magában foglalja az olyan helyzeteket is, ahol a vezető irányítása alá tartozó egyes munkavállalók önállóan nem gyakorolnak jelentős hatást a Bank kockázati profiljára, együttes tevékenységük nagyságrendje azonban ilyen hatással járhat
- 3.3.5. munkavállaló az igazgatóság tagja
- 3.3.6. a munkavállaló a felügyelő bizottságtagja
- 3.3.7. a munkavállaló az önálló kockázatkezelési funkció, megfelelőségi funkció vagy belső ellenőrzési funkció tevékenységéért felelős, és azzal kapcsolatban elszámoltatható a vezetőtestülettel szemben
- 3.3.8. a munkavállaló jelentős üzleti egység vezetője
- 3.3.9. a munkavállaló vezetői felelősséggel rendelkezik egy jelentős üzleti egységben, és közvetlenül az azt vezető munkavállalónak számol be
- 3.3.10. a munkavállaló jogi kérdésekért, pénzügyekért – ezen belül adózásért és költségvetésért –, emberi erőforrásokért, javadalmazási politikáért, informatikáért vagy gazdasági elemzésért felelős funkció vezetője

3.4. Beazonosítás során alkalmazott mennyiségi kritériumok:

- 3.4.1. A megállapított teljes javadalmazás elsősorban attól függ, hogy a munkavállalók milyen mértékben járulnak hozzá az intézmény üzleti célkitűzéseinek sikeres megvalósításához, ennél fogva pedig függ a munkavállalók felelősségi körétől, feladataitól, képességeitől és készségeitől, valamint a munkavállalók és az intézmény teljesítményétől.
- 3.4.2. Ha egy munkavállaló a felső vezetés tagjaival, vagy a kockázatvállaló munkavállalókkal azonos javadalmazási kategóriába tartozik. A kategória

meghatározásakor nem vehető figyelembe az ellenőrzési és támogatási funkciót ellátó munkavállalók, valamint a vezetőtestület felügyeleti funkciót ellátó tagjai részére fizetett javadalmazás

- 3.4.3. a munkavállaló abba a – legközelebbi egész számra felfelé kerekített – 0,3 %-os szegmensbe tartozik, amelynek tagjai részére az előző pénzügyi évben a legmagasabb összegű teljes javadalmazást állapították meg
- 3.4.4. a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben megállapított javadalmazás eléri vagy meghaladja a felső vezetés tagjai részére az abban a pénzügyi évben megállapított teljes javadalmazási összegek közül a legalacsonyabbat
- 3.5. A beazonosítás egyértelműen, következetesen és megfelelően dokumentáltan történik.
- 3.6. A Bank (HR osztály) nyilvántartást készít az azonosítási folyamatról és annak eredményeiről
- 3.7. A munkavállalók beazonosításával kapcsolatos dokumentáció legalább a következő információkat magába foglalja:
 - az önértékelés alapját képező indokolás, valamint az önértékelés alkalmazási köre;
 - a Bank üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítés, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;
 - a Banknál és a konszolidáció alá tartozó más jogalanyoknál, a leányvállalatoknál és a fióktelepeknél – többek között a harmadik országbeli ilyen intézménynél – dolgozó személyek értékelésének módja;
 - a beazonosítási folyamat kialakításába, felügyeletébe, felülvizsgálatába és alkalmazásába bevont különböző vállalati testületek és belső funkciók feladatai és felelősségi körei; valamint
 - az azonosítási folyamat eredménye, ideértve az azonosított munkavállalók számát, beleértve az első alkalommal azonosított munkavállalók számát, az adott munkakörrel kapcsolatos felelősségi köröket és tevékenységeket, az azonosított munkavállalók nevét vagy más egyedi azonosítóját, valamint a Bankon belüli üzleti területekhez való sorolását, illetve az előző év önértékelésének eredményeivel történő összehasonlítást.
- 3.8. A Bank a dokumentációt öt évig megőrzi.

4. Beazonosított munkavállalók

4.1. Kiemelt személyek (131/2011. (VII.18) Korm. rendelet 4.§-a alapján)

1. az igazgatóság tagjai, az ügyvezetők
2. belső ellenőrzés vezetője
3. kockázatkezelési terület vezetője

4.2. Kockázatvállalók a jelentős üzleti egységek esetében

1. üzletágvezető

2. retail régió és vállalati központ vezetők
3. az üzleti terület valamennyi munkavállalója
4. treasury vezetője és munkavállalója

4.3. Ellenőrzési funkciót ellátók:

1. kockázatkezelési terület valamennyi munkavállalója
2. jogi vezető
3. compliance vezető
4. számviteli és kontrolling vezető
5. humánpolitikai vezető
6. informatikai vezető

4.4. Egyéb munkavállalók

Azon munkavállalók, akik a fent felsorolt kategóriákhoz nem hozzárendelhetők.

4.5. A fenti besorolás alapja, hogy a Sopron Bank „nem komplex” hitelintézet, 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” pénzügyintézet illetve vállalkozásként került besorolásra.

4.6. A Bank üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítést (a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is) Likviditási kockázati kézikönyvről, Működési kockázati kézikönyvről valamint a Összbanki kockázatok és piaci kockázatokról szóló 1/2008. számú igazgatósági szabályzat az irányadó.

4.7. A Banknál és a konszolidáció alá tartozó más jogalanyoknál, konkrétan a leányvállalatoknál dolgozó személyek értékelése a fenti szabályok szerint történik.

4.8. A beazonosítási folyamat kialakításába, felügyeletébe, felülvizsgálatába és alkalmazásába a következő területek kerültek bevonásra, meghatározott feladatokkal és felelősségi körökkel:

4.8.1. Felügyeleti jogkörrel rendelkező testület

- részt vesz a beazonosítási folyamat kialakításában;
- biztosítja, hogy a munkavállalók azonosítására irányuló értékelést a Hpt.-vel, illetve a Bszt.-vel, a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelettel, valamint a jelen ajánlásban foglaltakkal összhangban végezzék el;
- folyamatosan felügyeli az azonosítási folyamatot;
- jóváhagyja az elfogadott szabályzat alóli lényeges kivételeket vagy az elfogadott politikában végrehajtott módosításokat, illetve alaposan mérlegeli és figyelemmel kíséri ezek hatásait;

- jóváhagyja vagy felügyeli a munkavállalók bármilyen mentesítését a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikk (2) bekezdésével összhangban, amennyiben az intézmény úgy ítéli meg, hogy a munkavállalók nem felelnek meg a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott mennyiségi kritériumoknak, mivel ténylegesen nem gyakorolnak lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára;
- időszakosan felülvizsgálja a jóváhagyott politikát és szükség esetén módosítja azt.

4.8.2. *A független kockázatkezelési és független megfelelési funkciót, az üzleti támogató funkciókat (például jogi, humánerőforrás-funkciókat), valamint a vezető testület illetékes bizottságait (azaz a kockázatkezelési-, kockázatvállalási-, jelölő és vizsgálati bizottságokat) a meghatározott feladatukkal összhangban, valamint folyamatosan be kell vonni az azonosítási folyamatba.*

4.8.3. Bank lehetővé teszi az azonosítási folyamatba bevont összes belső testület és funkció közötti megfelelő információcserét.

4.8.4. Az azonosítási folyamatot és annak eredményét független *belső felülvizsgálatnak kell alávetni.*

4.9. Az azonosítási folyamat eredményeként az azonosított munkavállalók neve és tevékenységi köre, Bankon belüli üzleti területekhez való sorolása külön dokumentumban kerül felsorolásra.

4.10. A beazonosított munkavállalók felelősségi körét hatályos belső szabályzatok rögzítik, különösen a Bank Szervezeti és működési szabályzata, a jognyilatkozatok megtételéről, a kötelezettségvállalás és kifizetés rendjéről szóló szabályzat, valamint a kockázatvállalásról szóló belső utasítások.

V. JAVADALMAZÁSI ELEMEEK

A Bank az alábbi javadalmazási elemeket alkalmazza:

1. Alapbér

2. Teljesítmény alapú változó bér

- éves bónusz
- évközi, teljesítményalapú ösztönző
- végkielégítés

VI. TELJESÍTMÉNYEN ALAPULÓ JAVADALMAZÁS

1. Bónuszmodell a központi és ügyfélszolgálati területek részére

1.1. Alapelvek:

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

1.2. Scoringmodell

1.2.1. 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.

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

1.2.3. 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

1.2.4. 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).

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

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

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

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

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

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

1.4. 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.

2. Bónuszmodell az értékesítési terület részére

2.1. Alapelvek

A Sopron Bank üzleti területeire a következő rendelkezéseket kell alkalmazni.

2.2. Scoringmodell

2.2.1. 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.

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**
- kockázati célok**

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

2.2.5. 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.

- 2.2.6. 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.

3. Valamennyi munkavállalóra vonatkozó szabályok

- 3.1. 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.
- 3.2. A számítás egy eleve meghatározott célrendszer szerint történik, ami több kritériumot tartalmaz. A kritériumok II.4. pontban kerültek meghatározásra.
- 3.3. Minden kritérium célértékkel és un. „folyosóval” (minimum és maximum értékekkel) kerül meghatározásra, melyek együttesen egy **célelérési szintet** (CESz) adnak.
- 3.4. A célelérés **súlyozása** a „folyosón”, tehát a meghatározott minimum és maximum értékeken belül történik, pontozással. (A pontozás szabályait 1. számú melléklet tartalmazza)

4. A célelérés meghatározása

- 4.1. A bónusz rendszer kritériumai meghatározásának előkészítése – az elérendő célok mértékét és a súlyozást is beleértve – az Igazgatóság feladata, amit a felügyelőbizottság hagy jóvá.
- 4.2. Az év végi zárást követően az egyes kritériumoknak megfelelő célelérési 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
- 4.3. A célelérési szint meghatározásánál lehetnek rendkívüli hatások, melyek előre nem láthatóak, és amelyek a célelérés jelentős torzulásához vezet(het)nek. Ezek az Igazgatóság és a felügyelőbizottság jóváhagyásával a számításoknál figyelembe vehetők.

5. 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 alaphér.

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

6. Teljesítményalapú ösztönző versenykiírás és Service Award

6.1. Teljesítményalapú ösztönző versenykiírás

A lakossági és vállalati üzletág az éves tervszámok teljesítése és az értékesítés növelése érdekében versenyeket hirdet. A vállalati üzletágban az egyes vállalati központok csoportos teljesítménye kerül értékelésre. A lakossági üzletágban a fiókok csoportos teljesítménye, illetve meghatározott esetekben egyéni teljesítmények kerülnek értékelésre. Az értékelés során különböző szempontok (pl. hitelkihelyezés, betétgyűjtés, új ügyfél akvizíció, stb.) különböző súllyal kerülnek figyelembevételre. Az értékelés minden esetben az aktuális állományok, táblázatok és kimutatások alapján, objektív eszközökkel történik. A versenyeket adott évre vonatkozóan, az igazgatóság engedélyezi

6.2. Service Award meghatározása

Service Award szavazás keretében a hálózati terület szavazással értékelheti a központi területen dolgozó munkavállalók tevékenységét, különösen azt, hogy mennyire segíti az adott munkavállaló a hálózati terület munkáját. A nyereség valamint a jutalmazottak száma az Igazgatóság által elfogadott kiírásban kerül meghatározásra.

6.3. Szavazás menete

- Minden hálózati területen dolgozó munkavállaló 3 központi területen dolgozó munkavállalóra szavazhat, úgy hogy egy központi területen belül maximum 2 főre teheti le a voksát.
- Egy szavazás alkalmával 3, 2 illetve 1 csillag osztható ki a központi kollégáknak.
- A szavazások évente három alkalommal kerülnek megrendezésre, amelyek a hónap elején egy hétig tartanak.
- A szavazásból kizárt központi területek: Compliance, Kockázatkezelés (kivéve HBO, Hitelkontrolling), Kockázati Kontrolling, Belső Ellenőrzés..
- A szavazásból kizárt személyek: A központi területen dolgozó munkavállalók közül a vezető beosztású munkavállalók nem vehetnek részt a szavazáson és nem választhatóak.

6.4. Szavazás értékelése

A három szavazási alkalom eredményét összességében kell értékelni.

7. Szerződéses végkielégítés kritériumai

- 7.1. A Bank a munkaszerződés alapján munkaviszonyban álló munkavállalók esetében a törvény által előírt törvényes végkielégítési szabályokat alkalmazza.
- 7.2. A Bank javadalmazási politikája kivételes esetben lehetővé teszi, hogy az Igazgatóság jóváhagyásával a magyar munkajogi szabályokkal összhangban, de azoknál magasabb mértékben, szerződésben meghatározza a végkielégítés mértékét, beleértve az azonosított munkavállalóknak végkielégítésként megállapítható maximális összeget, vagy az ilyen összegek meghatározásának kritériumait.
- 7.3. Végkielégítés célja nem lehet a munkavállaló aránytalan jutalmazása, hanem megfelelő kompenzációt kell biztosítson a munkavállaló részére a szerződés munkáltató általi felmondása vagy megszüntetése eseteire, összhangban az Mt. 77. §-ával. A Hpt. 119. § (1) bekezdésének, illetve a Bszt. 4. melléklet 24. pontjának megfelelően a végkielégítésnek az adott idő alatt elért teljesítményt kell tükröznie
- 7.4. Végkielégítés nem teljesíthető abban az esetben, ha nyilvánvaló a teljesítmény elmaradása, amely megalapozza a szerződés azonnali felmondását
- 7.5. Nem állapítható meg szerződéses végkielégítés, amennyiben a munkavállaló mond fel annak érdekében, hogy egy másik szervezetnél helyezkedjen el, kivéve, ha a végkielégítés megállapítását jogszabályi kötelezettség írja elő Erre vonatkozóan, ha nem áll a munkáltató rendelkezésre ennek ellentmondó információ, a munkavállaló nyilatkozatát kell figyelembe venni.

VII. LEÁNYVÁLLALATOK

1. A javadalmazási politika hatálya alá tartoznak a Bank közvetlen vagy közvetett tulajdonában lévő gazdasági társaságok (leányvállalatok) munkavállalói.
2. A Bank minden munkavállaló esetében biztosítja a javadalmazási politika és a Hpt., illetve a Bszt. vonatkozó rendelkezései szerinti követelmények, valamint az MNB ajánlásban foglaltak összhangját.
3. A Bank és leányvállalatainak a javadalmazási politika kialakításában és alkalmazásában illetékes szakterületei között megfelelő együttműködést és információ áramlást kell kialakítani.
4. A konszolidáló intézmény leányvállalatának javadalmazási politikája részeként kell végrehajtania a konszolidáló anyavállalat által kibocsátott csoport szintű politikát, valamint a munkavállalók azonosítására irányuló folyamatot.
5. A konszolidáció körébe tartozó minden leányvállalatnak aktívan részt kell vennie az anyavállalat által elvégzett azonosítási folyamatban.

6. Minden leányvállalat – beleértve azokat is, amelyek maguk nem tartoznak a Hpt., a Bszt. vagy a CRD hatálya alá – köteles a konszolidáló intézmény rendelkezésére bocsátani minden olyan információt, amely szükséges azon munkavállalók konszolidált és szubkonszolidált alapon történő megfelelő azonosításához, akik jelentős hatást gyakorolnak a Bank kockázati profiljára.
7. A Bank leányvállalatai nem tartoznak a Hpt., a Bszt hatálya alá, ezért az azonosítási folyamatot a Bank (HR osztály) végzi el.

VIII. KÖZVETÍTŐK

1. A javadalmazási politika a Bank nevében eljáró egyéb személyekre, különösen a közvetítőkre vonatkozóan is irányadó.
2. A kifizetések nem ösztönzik a túlzott kockázatvállalást vagy a termékek visszaélészerű értékesítését.
3. A közvetítők javadalmazására irányadó a pénzügyi szolgáltatást közvetítő közvetítői díjáról 109/2010. (IV.9.) Kormányrendelet.

IX. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

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

Jelen Szabályzat 1. számú módosítása 2016.08.04. napján lép hatályba.

Jelen Szabályzat 2. számú módosítása 2016.10.03. napján lép hatályba.

Jelen Szabályzat 3. számú módosítása 2017.06.30. napján lép hatályba.

Jelen Szabályzat 4. számú módosítása 2018.03.07. napján lép hatályba.

Jelen Szabályzat 5. számú módosítása 2018.07.02. napján lép hatályba.

Jelen Szabályzat 6. számú módosítása 2019.03.07. napján lép hatályba.

Dr. Horváth Tamás
a Felügyelőbizottság elnöke

MELLÉKLET 2. számú

1. A jelenleg érvényben lévő faktorok:

Kiemelt személyek:

| Besorolási szint | Faktor |
|-----------------------------------|------------------|
| 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 Munkavállalóra 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 |
| 2016.10.03. | Service Award szabályainak rögzítése |
| 2017.06.30. | <ol style="list-style-type: none"> 1. a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 3/2017. évi (II.9.) számú MNB ajánlás beépítése 2. A javadalmazási politika szabályzatának struktúrája átdolgozásra került. |
| 2018.03.07. | 1. sz. melléklet módosítása |
| 2018.07.02. | Beazonosítási folyamat kidolgozása (IV.3. pont) |
| 2019.03.07. | <ol style="list-style-type: none"> 1. compliance besorolása a belső kontroll funkciók közé 2. A belső kontroll funkciót ellátó munkavállaló javadalmazására vonatkozó különleges kritériumok 3. számú melléklet 4. számú melléklet 5. számú melléklet 6. számú melléklet |

| | |
|--|--|
| | 3. Service Award szabályainak pontosítása 4. 1.számú melléklet módosítása |
|--|--|