

AZ UNICREDIT BANK HUNGARY ZRT. JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA - KIVONAT

Hatályba lépés: 2019. november 4.

Kapcsolódó szabályozások

- A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (**Hpt.**) 117–121. § és egyéb vonatkozó rendelkezései
- **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
- **39/2014. (X. 9.) MNB rendelet** a teljesítményjavadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról
- **28/2017. (XI. 22.) MNB rendelet** a pénz- és hitelpiaci szervezetek által a jegybanki információs rendszerhez elsődlegesen a Magyar Nemzeti Bank felügyeleti feladatai ellátása érdekében teljesítendő adatszolgáltatási kötelezettségekről
- Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendelete (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (450. cikk) (**CRR**)
- **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
- **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, a javadalmazás változó összetevőjébe beszámítható eszközosztályokat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről
- **Az UniCredit csoportszintű kompenzációs politikája, 2019**
- **A Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlása** a javadalmazási politika alkalmazásáról

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
1.1 A szabályzat célja és tartalmi összefoglalása	3
1.2 Hivatkozott külső jogszabályi keretek	3
1.3 Fogalmak és rövidítések	3
2. CSOPORTSZINTŰ ALAPELVEK ÉS SZABÁLYOK	5
2.1. Irányítás	5
2.1.1 A Javadalmazási Bizottság szerepköre	6
2.1.2 Piaci referenciamutató	6
2.1.3 A csoportszintű Kompenzációs Politika meghatározása	6
2.1.4 A Compliance-struktúra szerepe	7
2.1.5 A kockázatkezelési (Risk Management) struktúra célja:	7
2.1.6 A belső ellenőrzési struktúra szerepe	7
2.1.7 A csoportszintű kompenzációs politika befogadása (implementálása)	8
2.1.8 Magyarországi (helyi) kompenzációs politika (a jelen 116/2013. sz. Vezérigazgatói Utasítás)	8
2.1.9 Az azonosított személyek azonosításának folyamata	9
2.2. Alapelvek	9
2.2.1 A fix és változó kompenzáció közötti arány	9
2.2.2 A változó kompenzáció fenntarthatósága	9
2.2.2.1 A teljesítménycélok meghatározása	10
2.2.2.2. Teljesítményértékelés	10
2.2.2.3 A változó kompenzáció kifizetése (ld. a 2019. évi ösztönző rendszer szabályzatot)	11
2.2.3 Végkielégítés (ld. 3. sz. melléklet; Felmondási politika 2019)	13
2.2.4 Nem-sztenderd kompenzáció	14
2.2.5 Részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások	14
2.2.6 Compliance motorok	15
2.3. Javadalmazási struktúra	18
2.3.1. Fix kompenzáció	18
2.3.2. Változó kompenzáció	19
2.3.2.1. Rövid távú ösztönző rendszer (STI)	20
2.3.2.2. Hosszú távú ösztönző rendszer (LTI)	20
2.3.3. Juttatások	21
3. Bónuszkeret, 2019. évi alapfeltételek	21
4. VEZETŐ TESTÜLETI TISZTSÉGVISELŐK JAVADALMAZÁSA (Az UC-2018-002 számú Testületi szervek és tisztségviselők előírás alapján)	23
4.1. Összegek	24
4.2. A díjak kifizetésére vonatkozó általános alapelvek a pozíció lemondása esetén vagy a megbízás végén	24
4.3. A vezető testületi tisztséget betöltő alkalmazottak javadalmazásának kifizetési módjainak kezelése	25
4.4. Az UniCredit Csoport D&O Politikája	25
5. A Javadalmazási Politika felülvizsgálata	26

Az utasítás személyi hatálya:

Minden munkavállaló

1. BEVEZETÉS

1.1 A szabályzat célja és tartalmi összefoglalása

A jelen dokumentum (a továbbiakban úgy is, mint: „Politika”) meghatározza az UniCredit Csoport és az UniCredit Bank Hungary Zrt. (a továbbiakban úgy is mint: „Társaság”) Leányvállalatai által elfogadott kompenzációs rendszerek és gyakorlatok kialakításának, felügyeletének és ellenőrzésének biztosítására alkalmazandó szabályokat és alapelveket.

A jelen Politika elsősorban a Csoport küldetését és értékeit írja le a Csoport és a helyi Társaság kompenzációs megközelítésének vonatkozásában. Felvázolja továbbá a kompenzációs pilléreket, a vállalati és szervezetiirányítási struktúrákat és folyamatokat, valamint a megfelelési követelményeket; támogatja a benchmarking alkalmazását a piaci gyakorlatokról; jelzi a Csoport és a Társaság fenntarthatóságához hozzájáruló kompenzációs megközelítéseket; részletezi az összes kompenzációs elemet; meghatározza a fizetési-mix iránymutatásokat; iránymutatást ad a csoportszintű és a helyi ösztönző rendszerek meghatározására, a juttatások kiosztására és a compliance motorok alkalmazására.

Az előírás az UniCredit Bank Hungary Zrt-re és sz. összevont felügyelet alá tartozó leányvállalatára érvényes, úgymint: UniCredit Jelzálogbank Zrt., UniCredit Leasing Hungary Zrt., UniCredit Biztosításközvetítő Kft., UniCredit Operatív Lízing

1.2 Hivatkozott külső jogszabályi keretek

A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. tv. (a továbbiakban: Hpt.) értelmében és az UniCredit csoportszintű kompenzációs politikájában (Group Compensation Policy) foglalt irányelvek alapján az UniCredit Bank Hungary Zrt. a jelen utasításban határozza meg a kompenzációs politikáját a magyarországi szabályozásnak való teljes megfelelés érdekében.

1.3 Fogalmak és rövidítések

Kulcsszó	Meghatározás
Holdingtársaság	UniCredit S.p.A. („UniCredit”)
csoport	Az UniCredit Csoport, amelyet az UniCredit S.p.A. és a csoporttagok alkotnak (a továbbiakban egyúttal „UniCredit Csoport” is)
Rövidítés	Meghatározás
EBA	Európai Bankhatóság

Címzett csoporttagok

- UniCredit Jelzálogbank Zrt.
- UniCredit Leasing Hungary Zrt.
- UniCredit Biztosításközvetítő Kft.
- UniCredit Operatív Lízing

2. CSOPORTSZINTŰ ALAPELVEK ÉS SZABÁLYOK

Értékeink alapja az integritás mint fenntartható feltétel, amelynek segítségével a nyereségből értéket kovácsolhatunk az érdekelt felek számára.

A küldetésünk érdekében a fenntarthatóságot támogató magatartásokat és értékeket kívánjuk érvényesíteni. A kompenzációs stratégiánk így kulcsfontosságú tényező a jó hírnevünk védelméhez és fokozásához, valamint az érdekelt felek számára történő hosszú távú értékteremtéshez.

Csoportunk célja megfelelő kompenzációs mechanizmusok alkalmazásával létrehozni egy átfogóan sokszínű munkakörnyezetet, felszabadítani és támogatni a munkatársaink egyéni készségeit, és mindezek által magunkhoz vonzani, megtartani és motiválni a magasan képzett globális munkaerőt, amelyen keresztül versenyelőnyt valósíthatunk meg. Csoportunk jutalmazni kívánja továbbá azokat, akik fenntartható üzleti gyakorlatokkal tükrözik etikai normáinkat.

A fenti általános elvi kereten belül konkrét iránymutatásokat is meghatározunk a hatékony kockázatkezelési politikák és a hosszú távú stratégiák támogatását szolgáló kompenzációs programok és tervek implementálására. Ezzel csoportunk hatékonyan kielégíti a különböző üzletágak, piaci körülmények és munkavállalói csoportok sajátos és egyre változó igényeit, ugyanakkor biztosítjuk, hogy az üzleti és személyzeti stratégiánk mindig megfelelően igazodjon a javadalmazási módszerünkhöz.

A javadalmazás versenyképességének és hatékonyságának, valamint átláthatóságának és belső méltányosságának biztosítása érdekében a fenntartható magatartás és teljesítmény alapelvei határozzák meg a Csoportszintű Kompenzációs Politika fő pilléreit:

- Világos és átlátható irányítás a hatékony vállalati és szervezeti irányítási struktúráink, valamint egyértelmű és következetes irányítási gyakorlataink és szabályaink révén
- A szabályozási követelményeknek és a helyes üzleti magatartás elveinek való megfelelés a jó hírnevünk védelmével és fokozásával, valamint a csoporton belüli vagy az ügyfelekkel szemben fennálló összeférhetetlenség elkerülésével vagy kezelésével
- A piaci trendek és gyakorlatok folyamatos nyomon követése és a nemzetközi gyakorlatok ismerete, ezzel biztosítva a versenyképes kompenzáció meghatározását, az átláthatóságot és a belső méltányosságot
- Fenntartható fizetés a fenntartható teljesítmény ellenében: a javadalmazás és a teljesítmény, valamint a jutalmazások és az érdekelt felek számára történő hosszú távú értékteremtés közötti egyensúly fenntartásával, továbbá folyamatosan javítjuk mind az elért tényleges eredményeinket, mind pedig az ehhez alkalmazott módszereinket és eszközeinket
- Valamennyi alkalmazott motiválása és megtartása, különös tekintettel a kivételes tehetségekre és a küldetésünkhöz kritikus erőforrásokra, azzal a céllal, hogy hozzánk vonzzuk, motiváljuk és megőrizzük a lehető legjobb erőforrásokat a vállalati küldetésünk megvalósításához, a csoportszintű értékeink betartása mellett.

2.1. Irányítás

Az UniCredit kompenzációs szervezeti irányítási modelljének célja a javadalmazással kapcsolatos döntési folyamatok egyértelműségének és megbízhatóságának biztosítása, melyhez ellenőrizni kell a csoportszintű javadalmazási gyakorlatokat és biztosítani kell a független, jól tájékozott és időszzerű döntéshozatalt, továbbá kerülni kell az összeférhetetlenségeket és megfelelően közzé kell tenni az információkat, a szabályozó szervek által meghatározott általános elvek szerint.

A Javadalmazási Politika kiadását a 103. számú vezérigazgatói utasítás szabályozza.

A kiadás módját az alábbi helyi előírások szabályozzák: A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény, az MNB 3/2017. (II.9.) számú ajánlása, a 39/2014. (X. 9.) MNB rendelet, az MNB 11/2015. (VII.22.) számú ajánlása, a 2010/102. számú vezérigazgatói utasítás és a 2010/103. számú vezérigazgatói utasítás.

2.1.1 A Javadalmazási Bizottság szerepköre

A felügyeleti hatóság által valamint a Tőzsdén Jegyzett Vállalatok Vállalatirányítási Kódexében (Corporate Governance Code of Listed Companies, a továbbiakban: „Vállalatirányítási Kódex”) megfogalmazott vállalati irányításról szóló rendelkezések értelmében az Igazgatóságnak hatékony információs és tanácsadási rendszerre van szüksége a felelősségi körébe tartozó kérdések kezeléséhez. Ezt elősegítendő, az Igazgatóság létrehozta a Javadalmazási Bizottságot, kutatási, tanácsadói és javaslatkészítési hatáskörökkel ruházva fel azt.

A csoportszintű Javadalmazási Bizottság megbízásába tartozik többek között a Csoport javadalmazási stratégiájával kapcsolatos tanácsok, vélemények és javaslatok benyújtása az Igazgatósághoz. A Javadalmazási Bizottság működését a belső vállalati funkciók, különösen a Csoportszintű Kockázatkezelés (Group Risk Management) és a Csoportszintű Compliance funkció támogatják a hatályuk alá tartozó témákban. Ezenfelül a Bizottság akár külső tanácsadókat is igénybe vehet annak biztosításához, hogy a javadalmazási és ösztönző rendszerek összhangban álljanak a Bank kockázati, tőke- és likviditási profiljaival (pl. a vezető tisztségviselők javadalmazási politikáját illetően), továbbá hogy folyamatosan friss információkat kaphasson a piaci fejleményekről, a javadalmazás dinamikájáról és a szabályozási keretrendszerrel.

A javadalmazási Bizottság elnöke a soron következő értekezleten tájékoztatja az Igazgatóságot a Bizottság által végzett tevékenységekről.

Az értekezletek végén a Javadalmazási Bizottság megosztja a számvizsgáló bizottsággal a tárgyalt dokumentációt.

Az UniCredit Javadalmazási Bizottság 2000-ben alapult meg. Az adminisztratív testület megújulásával egyidejűleg a Társaság 2018-ban felülvizsgálta a Bizottság összetételét. Az Olasz Nemzeti Bank felügyeleti utasításai alapján és a Kódex rendelkezéseivel összhangban létrehozott Javadalmazási Bizottság tagjai nem felső vezetők, többségük a bejegyzett cég társasági szerződése értelmében független.

A Javadalmazási Bizottság irányításával és hatáskörével kapcsolatban további információ található az UniCredit Vállalati Testületekről szóló szabályzatában.

2.1.2 Piaci referenciamutató

Az UniCredit folyamatos benchmarking tevékenységgel elemzi a piac általános kompenzációs trendjeit, melynek segítségével megalapozott döntéseket hozhatunk és versenyképes javadalmazási struktúrákat vezethetünk be a kritikus erőforrások hatékony megtartásához és motiválásához.

A csoport felső vezetői körét illetően egy külön független külső tanácsadó támogatja a Javadalmazási Bizottságot a nemzetközi csoportszintű közvetlen versenytársaink (peer-group) meghatározásában. A meghatározott peer-groupokkal kapcsolatban benchmarking elemzést végzünk a tanácsadó segítségével a piaci trendekről, gyakorlatokról és kompenzációs szintekről.

A peer-groupokat a Javadalmazási Bizottság határozza meg, figyelembe véve a főbb európai versenytársainkat a piaci kapitalizáció, az eszközállomány, az üzleti tevékenység hatásköre és mértéke szempontjából.

Az ország/divízió szintjén, illetve az adott szervezetre vonatkozóan a benchmarking és a trendek elemzése elvégezhető a megfelelő peer-group figyelembe vételével, mellyel biztosítható a referenciapiaccal való versenyképesség megtartása.

2.1.3 A csoportszintű Kompenzációs Politika meghatározása

A Javadalmazási Bizottság által előterjesztett Csoportszintű Kompenzációs Politika (Group Compensation Policy) az Igazgatóság révén évente egyszer kerül meghatározásra, mely ezt követően a szabályozói előírásoknak megfelelően az éves taggyűlésnek kerül benyújtásra jóváhagyás céljából.

A Csoportszintű Kompenzációs Politikát a Csoport Humántőke-funkció készíti el, a csoportszintű Risk Management funkciók támogatásával. Ezután a csoportszintű Compliance funkció validálja a politika compliance-szel kapcsolatos vonatkozásait, majd a politika benyújtásra kerül a Javadalmazási Bizottságnak. Miután az UniCredit éves taggyűlésén jóváhagyták a politikát, a megfelelő csoporttagok illetékes szervei hivatalosan is elfogadják azt, a vonatkozó helyi jogszabályi követelményekkel összhangban.

A Csoportszintű Kompenzációs Politika alapelvei a teljes szervezetre vonatkoznak, és tükröződnek az összes javadalmazási gyakorlatban, minden munkavállalói kategória tekintetében, az összes üzletágnál, ideértve a külső forgalmazási hálózatokhoz tartozó munkavállalókat is, figyelembe véve a javadalmazásuk sajátosságait.

Az azonosított személyekre vonatkozóan a Csoport Humántőke-funkciója iránymutatásokat dolgoz ki, továbbá koordinálja a kompenzációs és ösztönző rendszerek központosított és következetes irányítását. Az egyéb alkalmazottakat illetően a releváns és megfelelő kategóriák, divíziók, competence line-ok és országok tartoznak felelősséggel a csoportszintű politika betartásáért.

2.1.4 A Compliance-struktúra szerepe

A Compliance funkció a Humántőke-funkcióval szorosan koordinálva támogatja a kompenzációs politika és a kompenzációs folyamatok kialakítását és meghatározását, továbbá értékeli azt compliance szempontból a hatályukon belüli profiljukat.

Kifejezetten a Compliance funkció feladata a struktúráin keresztül felmérni a Csoportszintű Kompenzációs Politikát az előírásoknak való megfelelés szempontjából. Ezenfelül a helyi irányelvek szerint fel kell mérnie a humántőke-funkció által kidolgozott csoportszintű munkavállalókra vonatkozó ösztönző rendszereket. Javaslatokat ad továbbá a humántőke-funkció által tervezett, előírásoknak megfelelő ösztönző rendszerekre, amennyiben érintett azokban.

Az azonosított személyek csoportszintű ösztönző rendszerét (ld. 3. melléklet – További előírások) a Csoport Humántőke-funkciója határozza meg, a Csoport Risk Management és Pénzügyi funkcióinak bevonásával (a gazdasági fenntarthatóság és a kockázat általános minőségi értékeléséhez), valamint a Compliance funkció közreműködésével. Ezzel biztosítható az előírásoknak, a társasági szerződéseknél, illetve a bank által alkalmazandó egyéb etikai kódexeknek vagy egyéb magatartási előírásoknak való megfelelés, hogy az ügyfélkapcsolatokkal járó jogi és reputációs kockázatokat kellő mértékben korlátozni lehessen (hiv. Olasz Nemzeti Bank).

A Compliance funkció részt vesz továbbá a csoport munkavállalóin belüli azonosított személyek felmérésében is, a compliance vonatkozásában.

A szabályozási keretrendszerünkkel és irányításunkkal összhangban, a nem azonosított személyek ösztönző rendszereinek meghatározására vonatkozó iránymutatásokat a Csoport Humántőke-funkciója alakítja ki, a csoport Compliance funkciójával együttműködve. Helyi szinten a Humántőke-struktúrák felelőssége az ösztönző rendszerek jellemzőinek részletes meghatározása, és azok benyújtása a hivatkozott Compliance-struktúrák felé.

2.1.5 A kockázatkezelési (Risk Management) struktúra célja:

Az UniCredit számos eszközt alkalmaz a javadalmazás és a kockázat összehangolásához: a kockázatkezelést támogató politikákat, a vállalati testületek megalapozott döntései alapján kialakított szigorú irányítási folyamatokat, valamint a kompenzációs terveket, amelyek magukba foglalják a Bank kockázatvállalási hajlandóságra vonatkozó keretrendszere által meghatározott stratégiai kockázatvállalási hajlandóságot, az időhorizontot és a munkatársak magatartását is.

A csoporton belüli azonosított személyek körének meghatározása érdekében a Risk Management funkció folyamatosan részt vesz a javadalmazási politika, az ösztönző rendszer és a kompenzációs folyamatok meghatározásában, a célkitűzések beazonosításában, a teljesítményértékelésben, valamint az értékelési folyamatban. A Risk Management funkció részvételével egyértelmű összefüggés vonható a csoportszintű ösztönző mechanizmusok, a Bank kockázatvállalási hajlandóságra vonatkozó keretrendszerének bizonyos mutatói, valamint a teljesítmény ellenőrzése és a fizetés között, így a kockázatvállalás megfelelően kapcsolódik a kockázatkezeléssel kapcsolatos ösztönzőkhöz.

2.1.6 A belső ellenőrzési struktúra szerepe

A javadalmazási rendszer irányítási folyamatának részeként a belső ellenőrzési funkció évente értékeli a javadalmazási politikák és gyakorlatok implementálását, ellenőrizve az adatokat és a belső eljárásokat. A funkció értékeli a kompenzációs gyakorlatokat, ajánlásokat fogalmaz meg a teljes

folyamat javítására, és felhívja az illetékes testületek figyelmét a potenciális gyenge pontokra, amelyekre így kialakíthatók a megfelelő korrekciós intézkedések.

2.1.7 A csoportszintű kompenzációs politika befogadása (implementálása)

- A csoportszinten jóváhagyott kompenzációs politikát a **magyarországi Humánpolitikai Igazgatóság készíti elő befogadásra** a Kockázatkezelési és Compliance területtel együttműködésben.
Az előkészítés a mindenkori 11/1997. Vezérgazgatói Utasításban foglaltakkal összhangban történik, feltárva a befogadás megvalósíthatóságát a magyarországi jogszabályi elvárások és gyakorlatok tekintetében, azonosítva az elfogadáshoz szükséges esetleges további teendőket.
A befogadás részével vagy egészével kapcsolatban indokolt esetben NBO (Non-Binding Opinion / Nem kötelező Érvényű Vélemény) is kezdeményezhető.
- A csoportszintű kompenzációs politika befogadásáról szóló humánpolitikai előterjesztést – a Bank Igazgatóságának előzetes informálását követően – **a helyi Javadalmazási és Jelölőbizottság, a Kockázatkezelési Bizottság, valamint a Felügyelőbizottság** hagyja jóvá.
A helyi Javadalmazási és Jelölőbizottság **felügyeli a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezetők** – ideértve a belső ellenőrzési feladatkört ellátó munkavállalók – kompenzációját, valamint **előkészíti a kompenzációra vonatkozó döntéseket** a részvényesek, a befektetők és a hitelintézetben érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeinek figyelembevételével, továbbá elfogadja a Bank kompenzációs politikáját.
A helyi Javadalmazási és Jelölőbizottság elnöke és tagjai a Felügyelőbizottság tagjai közül kerülnek ki, akik a Bankban nem látják el szervezeti egység vezetését.
A helyi Javadalmazási és Jelölőbizottság működését írásban rögzített ügyrend szabályozza.
- A csoportszintű kompenzációs politikában foglaltak **végrehajtásáért az Igazgatóság** felel.
- A végrehajtást legalább évente a hitelintézet **belső ellenőrzése is ellenőrzi**.
- A helyi Javadalmazási és Jelölőbizottság döntésének megfelelően a csoportszintű kompenzációs politika Magyarországra implementált verziója benyújtásra kerül a Bank **leányvállalatainak** Igazgatósága részére jóváhagyás céljából.

2.1.8 Magyarországi (helyi) kompenzációs politika

- A helyi kompenzációs politika **elkészítése a magyarországi Humánpolitikai Igazgatóság feladata**.
Az utasítás elkészítése során a Humánpolitikai Igazgatóság figyelembe veszi és beépíti:
 - a befogadott csoportszintű kompenzációs politikában foglaltakat (ld. 3. melléklet – További előírások)
 - a magyarországi jogszabályi előírásokat és gyakorlatokat,
 - a Kockázatkezelés és Compliance területekkel szorosan együttműködve azon munkavállalói kör meghatározását, akik tevékenysége lényeges hatást gyakorol a hitelintézet kockázati profiljára (azonosított személyek).
- A helyi kompenzációs politikát a helyi **Kockázatkezelési Bizottság**, valamint a Felügyelőbizottság tagjai közül megválasztott **helyi Javadalmazási és Jelölőbizottság** fogadja el és vizsgálja felül. A Bizottság – az FB-ülés keretében, azzal egyidejűleg – évente négyszer ülészik.
- A helyi javadalmazási politika **fő elveit a Felügyelőbizottság hagyja jóvá**.
- A helyi kompenzációs politika **végrehajtásáért a Bank Igazgatósága** felel.
- A végrehajtást legalább évente a hitelintézet **belső ellenőrzése ellenőrzi**.

2.1.9 Az azonosított személyek azonosításának folyamata

Az azonosított személyek körét (azaz a szakmai tevékenységükkel a Társaság kockázati profiljára jelentős hatással bíró alkalmazottakat) évente határozzuk meg egy strukturált, formális értékelési folyamat alapján. A folyamat mind csoport- mind helyi szinten végrehajtásra kerül, a CRD IV által meghatározott szabályozási követelményeknek megfelelően, valamint az EBA és a helyi szabályozó által kiadott szabályozástechnikai standardok alapján meghatározott minőségi és mennyiségi kritériumokat alkalmazva. A folyamatot a Csoporton belül a Humántőke-funkció által kiadott külön iránymutatások határozzák meg, a Risk Management és a Compliance funkciók bevonásával, a közös sztenderd megközelítés biztosítása érdekében.

2.2. Alapelvek

2.2.1 A fix és változó kompenzáció közötti arány

A vonatkozó előírásokkal összhangban és a Hpt.-ben megfogalmazott jóváhagyási eljárástól függően a változó és a fix javadalmazás között legfeljebb 2:1 arány alkalmazható.

Potenciálisan a következő pozíciókra alkalmazható a maximális 2:1 változó/fix jövedelmezési arány:

- Vezérigazgató és Általános Vezérigazgató-helyettese;
- Az üzletágakhoz (pl. Kereskedelmi banki üzletág, Befektetési banki üzletág) tartozó munkatársak, az ellenőrző vagy támogató funkciók kivételével.

Az EKB által 2019. januárjában kiadott osztalékfizetési politikáról szóló ajánlás alapján az UniCredit tőkemutatói megfelelnek a szabályozási tőkekövetelményeknek, így a Csoport a legmagasabb tőkemutatójú intézmények közé sorolható be, és ennek következtében az legalacsonyabb osztalékfizetési korlátozások vonatkoznak rá. Ezenfelül az UniCredit a változó javadalmazási politikáját előrettekintő módon, a legfrissebb változó javadalmazásra vonatkozó szabályozói tőkeajánlásoknak megfelelően alakítja ki¹.

Ezzel a megközelítéssel az UniCredit szoros kapcsolatot tarthat fenn a fizetés és a teljesítmény között, a piaci versenyképesség megőrzése mellett. Legfőbb versenytársaink is ugyanezt a megközelítést alkalmazzák, ezzel ugyanis mérsékelhető az egyenlőtlen versenyfeltételek hatása a felső korláttal nem rendelkező piacokon, valamint elkerülhető a fix költségek esetleges növekedéséből adódó merev költségstruktúra. A változó kompenzáció meghatározó részének halasztott kifizetésével a kompenzáció a többéves teljesítményhez igazítható.

A többi alkalmazott számára a javadalmazás összetevői között általában 1:1 maximális arányt határozunk meg. Ez alól kivételt képeznek a vállalat-ellenőrzési funkciók alkalmazottai, a Humánpolitika, valamint a Társaság konszolidált éves beszámolójának elkészítéséért felelős vezető. Ezekhez a munkakörökhöz ugyanis elvárás, hogy a fix javadalmazás a teljes javadalmazás döntő részét képezze. Az említett funkciókhoz előre látható továbbá, hogy az ösztönző mechanizmusok összhangban állnak a kijelölt feladatokkal, és függetlenek az ellenőrzésük alatt álló területek eredményeitől.

Ezen vállalat-ellenőrzési funkciókra a változó javadalmazási összetevő maximális aránya – az egyenlő piaci működési feltételek biztosítás, továbbá a megfelelő szakmai ismeretekkel és képességekkel rendelkező személyek bevonása és megtartása érdekében - 0,8:1.

2.2.2 A változó kompenzáció fenntarthatósága

A teljesítményt a kockázattal korrigált jövedelmezőség szerint értékeljük. Ehhez rendelkezésre állnak a megfelelő kockázat szerint súlyozott rendszerek és mechanizmusok.

Az ösztönző rendszerek semmi esetre sem ösztönözhetnek a csoport stratégiai kockázatvállalási hajlandóságát meghaladó kockázatvállalási magatartáshoz; különösképpen összhangban kell lenniük

¹ ECB levél – Az UniCredit S.p.A. változó javadalmazási politikája 2019. januárban.

a CRO és a CFO funkciók által felügyelt kockázatvállalási hajlandóságra vonatkozó keretrendszerrel („RAF”).

2.2.2.1 A teljesítménycélok meghatározása

A teljesítménycélok a következő lista alapján határozhatók meg :

- Az ügyfél elsődleges jelentőségének elismerése a küldetésünk szempontjából, az ügyfél-elégedettség központba helyezése az ösztönző rendszereken belül, minden szinten, a csoporton belül és kívül egyaránt;
- előrettekintő ösztönző tervek kidolgozása, amelyek egyensúlyba hozzák a belső kulcsfontosságú tényezők elérését a külső piaci értékteremtési intézkedésekkel;
- mind abszolút, mind relatív teljesítménymutatók alkalmazása, a helyzetnek megfelelően: a relatív teljesítménymérők a piaci versenytársak eredményeivel hasonlítják össze az elért eredményt;
- az éves eredmények és azok időbeli hatása alapján történő teljesítmény figyelembe vétele;
- a munkatársak/üzletágak eredményének a kapcsolódó üzleti csoportok és a szervezet egészének összértékére gyakorolt hatásának figyelembe vétele;
- a gazdasági és a nem gazdasági jellegű (mennyiségi és minőségi) célkitűzések megfelelő összetételének fenntartása, egyéb teljesítménymérőket is figyelembe véve, például a kockázatkezelést, a csoportértékeknek való megfelelést, vagy egyéb magatartásokat;
- a Vállalat-ellenőrzési funkciók (belső ellenőrzés, Risk Management² és Compliance), a Humánpolitikai funkciók és a Társaság konszolidált éves beszámolójának elkészítéséért felelős vezető esetén mindenképpen kerülni kell a gazdasági eredményekhez kapcsolódó mérőszámokat. A vállalat-ellenőrzési funkciók esetén ajánlott továbbá figyelembe venni azokat a helyzeteket, ahol esetleges konfliktusok merülhetnek fel a funkció tevékenységeiből kifolyólag. Ez különösen vonatkozik azokra a funkciókra (ha vannak), amelyek csak ellenőrző tevékenységeket végeznek a belső/külső előírások alapján, például egyes számviteli/adózási struktúrák³;
- a front office és a back office egymástól való függetlenségének biztosítása, a keresztellenőrzések hatékonyságának garantálása és az összeférhetlenségek elkerülése érdekében, különös tekintettel a kereskedelmi (trading) tevékenységekre, valamint a megfelelő szintű függetlenség biztosítása az ellenőrzési tevékenységeket ellátó funkciók számára is.
- a rövid és hosszú távú változó kompenzáció megfelelő összetételének meghatározása, az adott helyzetnek megfelelően, a piaci és üzleti sajátosságok, valamint a rálátás alapján, a csoport hosszú távú érdekeivel összhangban.
- Személyenként legalább 5 és legfeljebb 8 célkitűzés határozható meg.
- SMART célkitűzéseket kell megfogalmazni (konkrét, mérhető, megvalósítható, releváns, időszerű)

2.2.2.2. Teljesítményértékelés

A teljesítményértékelést az alábbi lista alapján kell elvégezni:

- A teljesítményértékelés alapját képezze a jövedelmezőség, a pénzügyi megalapozottság, a fenntarthatóság, valamint a fenntartható üzleti gyakorlat egyéb mozgatórugói, különös tekintettel a kockázatokra, a tőkeköltségekre és a hatékonyságra;
- rugalmas ösztönző rendszereket kell kidolgozni, és a kifizetési szintek meghatározása során figyelembe kell venni a teljes csoport vagy ország/divízió teljesítményét és az egyéni eredményeket is, meritokratikus megközelítést alkalmazva a szelektív teljesítményalapú jutalmazás során;

²Ha a CRO szerepkörök mind a biztosítási kockázatvállalási, mind a kockázatkezelési (Risk Management) funkciókat lefedik, akkor a kinevezett célkitűzések nem képezhetnek összeférhetlenséget a kockázatkezelési és a biztosítási kockázatvállalási tevékenységek között.

³Ha a pénzügyi igazgató (CFO) szerepe magában foglalja a Konszolidált mérleg elkészítését is, a konfliktusok elkerülésére alkalmas gazdasági intézkedéseket kell választani.

- az ösztönző rendszerek kidolgozása során meg kell határozni minimális teljesítményküszöböt, amelyek alatt a kifizetett bónusz értéke nulla. A vállalat-ellenőrzési és Humánpolitikai funkciók, valamint a Társaság konszolidált éves beszámolójának elkészítéséért felelős vezető megfelelő függetlenségi szintjének fenntartása érdekében maximális küszöbértéket kell meghatározni a bónuszkeret fokozatos csökkentésére. A bónuszkeretet csak kivételesen negatív körülmények között lehet nullára csökkenteni: ehhez külön jóváhagyási eljárás szükséges az Igazgatóság bevonásával;
- biztosítani kell, hogy a kompenzációval kapcsolatos felmérések és értékelések lehetőség szerint rendelkezésre álljanak a független ellenőrzésekhez és vizsgálatokhoz;
 - minden ösztönző rendszer, program és terv értékelése során figyelembe kell venni, hogy azok mennyire javítják a Társaság általános hírnevét.

2.2.2.3 A változó kompenzáció kifizetése

A helyi szabályozás alapján az üzleti tevékenység jellegétől, kockázataitól és az adott vezető tisztségviselő vagy munkavállaló tevékenységi körétől függően a teljesítményjavadalmazás legalább 40 százalékát – 430 000 EUR-nál magasabb összegű teljesítményjavadalmazás esetén a csoportszintű kompenzációs politikában foglaltak szerint legalább 60 százalékát – halasztva kell kifizetni, továbbá legalább 50 százalékát eszközökben (vagy eszközökhöz kötött készpénzben) kell kifizetni. Amennyiben a javadalmazás meghaladja a 430 000 EUR-t, az első részletnek (upfront) szintén legalább 50 százalékát eszközökben kell kifizetni.

Az arányosság elve alapján (amelyet az UCBH mérete, belső struktúrája, tevékenységi köre, összetettsége, illetve jogi formája alapján kell meghatározni) a Bank a fenti kifizetési struktúrákat csak azokban az esetekben alkalmazza, amelyekben a tárgyévre megítélt bónusz összege eléri vagy meghaladja az 50 000 EUR küszöbértéket. 50 000 EUR alatt a jutalom egy összegben, készpénzben kerül kifizetésre.

A változó javadalmazás kifizetését az alábbi lista alapján kell elvégezni:

- A szabályozási követelmények által előre meghatározott módon, a teljesítményalapú ösztönző kifizetését el kell halasztani, hogy egybeessen a kapcsolódó teljesítmény kockázati időkeretével, azaz vissza kell tartani a halasztott rész kifizetését addig, amíg a tényleges fenntartható teljesítmény nem bizonyított a késleltetés időkeretén belül. Így tehát a változó javadalmazásnak figyelembe kell vennie a bank által vállalt kockázatok időbeli trendjét (azaz a malus mechanizmusokat);
- a később tévesnek bizonyult teljesítmény alapján kifizetett ösztönzőre jogilag végrehajtható visszakövetelést kell érvényesíteni;
- fenn kell tartani a nulla összegű bónuszra vonatkozó rendelkezéseket nem megfelelő magatartás vagy minősített fegyelmi eljárás esetére; ez esetben a kifizetés feltétele, hogy a Társaság nem indított fegyelmi eljárást az alkalmazott szabálytalan tevékenysége vagy magatartása miatt, különös tekintettel a biztosítási kockázatvállalásra, a banki és pénzügyi termékek és szolgáltatások értékesítési folyamataira, a belső magatartási kódexre illetve a Társaság értékeinek megsértésére;
- a bónuszra való jogosultsághoz figyelembe kell venni:
 - a Compliance-szel kapcsolatos kötelező képzések elvégzését, előre meghatározott küszöbértékkel, valamennyi alkalmazott számára;
 - az időszakos ügyfél-átvilágítás elvégzését („Know Your Customer”), előre meghatározott küszöbértékkel, az érintett szerepkörökre vonatkozóan;
 - az adott évben írásbeli figyelmeztetésben részesült alkalmazott nem jogosult bónuszra.
- az alkalmazottak kötelesek vállalni, hogy nem alkalmaznak személyes fedezeti stratégiákat vagy a javadalmazáshoz és a kötelezettségekhez kapcsolódó biztosítást annak érdekében, hogy megkerüljék a javadalmazási megállapodásaikba ágyazott kockázati összehangolást. E rendelkezés tiszteletben tartásához a vállalat-ellenőrzési funkciók és a humántőke mintavételes ellenőrzéseket végeznek a jelentős kockázatot vállaló személyek letéti és adminisztrációs belső számláival

kapcsolatban, továbbá kötelezik őket, hogy létezésükről, valamint az általuk végrehajtott ügyleteikről és pénzügyi befektetésekről tájékoztassák a letéti és adminisztrációs számlák egyéb közvetítőit is.

A szabálysértési eljárás, a malus és a visszakövetelés alkalmazása

A Csoport fenntartja a jogot a malus és a visszakövetelési mechanizmusok aktiválására, nevezetesen a változó kompenzáció bármilyen formájának csökkentésére/visszavonására és visszatérítésére.

A malus mechanizmus (a változó javadalmazás egészének vagy egy részének csökkentése/visszavonása) aktiválható az odaítélendő vagy már odaítélt de még ki nem fizetett változó javadalmazásra vonatkozóan a szabálysértés bekövetkezésének évében. Amennyiben az érintett változó javadalmazás nem elegendően nagy a megfelelő malus mechanizmus biztosításához, a csökkentés más változó javadalmazási összetevőkre is alkalmazható.

A visszakövetelési mechanizmus (a változó javadalmazás egészének vagy egy részének visszatérítése) aktiválható a már kifizetett változó javadalmazás egészére, a szabálysértés bekövetkezésének időtartamára vonatkozóan, kivéve, ha a helyi előírások eltérően rendelkeznek, vagy ha annál szigorúbb rendelkezések vannak érvényben.

A visszakövetelési mechanizmusok az egyes részletek kifizetése után legalább 5 évig aktiválhatók a munkavállaló munkaszerződésének megszűnését és/vagy megbízásának lejártát követően is, és ennek során figyelembe veendő a vonatkozó jogi és szociális hozzájárulások, fiskális profilok, valamint a helyi szabályozások és az alkalmazott gyakorlat alapján elvárható határidők.

A malus és visszakövetelési mechanizmusok akkor alkalmazhatók, ha igazolható, hogy a referencia időszak (teljesítési időszak) során a munkavállaló⁴:

- csalárd magatartásával vagy súlyos gondatlanságával hozzájárult a csoportnál keletkezett jelentős veszteségek kialakulásához, vagy magatartása kedvezőtlenül befolyásolta a kockázati profilt vagy az egyéb csoport-, ország- vagy divíziósintű szabályozási követelmények teljesülését;
- kötelességét és/vagy a tőle elvárt intézkedést olyan módon elmulasztotta, hogy azzal hozzájárult a csoport, az ország vagy a divízió hírnevének jelentős romlásához, vagy annak kapcsán hatósági fegyelmi intézkedésre került sor;
- csalárd magatartást tanúsított vagy súlyos gondatlanságot követett el, és ennek alapján ellene fegyelmi intézkedés vagy kezdeményezés indult;
- nem tartotta be a TUB 26., illetve 53. cikkében foglalt előírásokat, vagy a javadalmazásra és az ösztönző rendszerre vonatkozóan rögzített kötelezettségeit.

A malus mechanizmusok alkalmazása során figyelembe veendő a ténylegesen vállalt vagy elért kockázati teljesítmény, a mérleghez és a likviditási helyzethez kapcsolódó teljesítmény.

Az EBA iránymutatásai alapján⁵ és a vállalatirányítási keretelveknek, a compliance szabálysértések kezelésének főbb szabályainak, valamint azoknak a javadalmazási összetevőkre gyakorolt hatásának további megerősítése érdekében a malus és a visszakövetelési záradékok alkalmazását jelenteni kell, az alábbiak szerint.

A Holdingtársaság formalizálta és továbbította a csoporttagoknak a compliance szabálysértési eljárásra csoportszinten alkalmazandó konkrét iránymutatásokat, melyeket a csoporttagok országában hatályos előírásoknak megfelelően adaptálni kell.

A folyamat kiemelten alkalmazandó az azonosított személyek körére, a szabályozói rendelkezéseknek megfelelően, ugyanakkor az általános alapelvek a csoporton belül¹⁰ minden változó javadalmazással rendelkező alkalmazottra vonatkoznak.

A compliance szabálysértési eljárás főbb elemei a következők:

⁴ Alkalmazottak és független vállalkozók, a személyes pénzügyi tanácsadókat is ideértve.

⁵ „Az észszerű javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatások”, kiadás dátuma 2016.06.27.

- a szabálysértés azonosítása, az érintett funkciók szerepköre és felelősségi köre szerint, az általános tevékenységi körük alapján. A szabálysértés azonosítását mind belső, mind külső forrásokra kell alapozni (pl. különleges vizsgálat, fegyelmi szankciók, szabályozási szankciók stb.);
- a szabálysértés felmérése, a szabálysértés súlyosságára vonatkozó pontozási rendszer szerinti értékelés alapján, a legalacsonyabbtól a legmagasabb értékig. A súlyosság felmérésének főbb szempontjai:
 - az egyéni magatartás súlyossága, a jogsértés körülményeit is ideértve;
 - a kiváltó esemény jellege (csalás vagy súlyos gondatlanság);
 - a szabálysértés ismétlődő jellege;
 - a pénzügyi hatások;
 - az illető beosztása;
 - a szervezeten belüli szerepköre;
 - az eseménynek a csoport külső megítélésére gyakorolt hatása;
 - egyéb, a jelentett szabálysértést súlyosbító vagy enyhítő körülmények;
- a megállapított pontszámmal és a szabálysértés bekövetkezésének időszakával összhangban a változó javadalmazásra gyakorolt hatást két összetevő alapján kell meghatározni:
 - a változó javadalmazás jellemzői (upfront arány, aktuális halasztások aránya, jövőbeli halasztások aránya), amelyek az előre meghatározott forgatókönyvek alapján, a szabálysértés súlyosságának függvényében csökkenthetők/visszavonhatók. Bizonyos előfeltételeket is teljesítő súlyos szabálysértés esetén aktiválható a már kifizetett változó javadalmazás visszakövetelése (visszatérítése) is;
 - a változó javadalmazás csökkenthető/visszatéríthető százaléka;
- a szabálysértés felmérését és az elfogadandó intézkedésekre vonatkozó végleges javaslatot egy külön „Compliance szabálysértési bizottságnak” kell meghatározni. A bizottságot a Compliance, a Humántőke és a belső ellenőrzési funkciók képviselői alkotják, külön felkérésre.
- a döntési folyamatot és a vonatkozó intézkedések elfogadását a belső felhatalmazási hatáskörök rendszere alapján kell meghatározni.

A stratégiai szintű felelősséggel bíró ügyvezető igazgatókra és felsővezetőkre külön szerződéses rendelkezések vonatkoznak, amelyek szerint a Társaságnak jogában áll visszakövetelni a már kifizetett változó javadalmazás egy részét vagy egészét (vagy visszatartani a halasztott összegeket), a később tévesnek bizonyult adatok alapján.

2.2.3 Végkielégítés

Az Olasz Nemzeti Bank 285. számú körlevelében megfogalmazott szabályozói követelmények szerint a munkaszerződés lejárat előtti megszűnése esetén megállapítandó kifizetésre vonatkozó politikát (az ún. Végkielégítési Politikát) először a 2015. éves taggyűlésnek terjesztették elő.

Később a 2017. éves taggyűlés módosította és szigorúbb rendelkezésekkel ruházta fel a korábbi politikát.

2018. október 23-án az Olasz Nemzeti Bank közzétette a 285. számú körlevél 25. módosítását, amely többek között kimondta, hogy a munkaviszony idő előtti tényleges vagy várható megszűnésekor meghatározott minden összeg – a törvény által előírt felmondási idő és halasztott kifizetés (Trattamento di Fine Rapporto) kivételével – változó javadalmazásnak minősül, és figyelembe kell venni a jelentős kockázatot vállaló személyekre vonatkozó változó javadalmazás felső korlátjának kiszámításához, a következők kivételével:

- a versenykorlátozó megállapodásban megállapított ellenérték, amennyiben a vállalkozás egy évére vonatkozóan nem haladja meg az egy éves fix javadalmazás összegét
- a munkaviszony lezárásával kapcsolatos létező vagy potenciális vita rendezésére szolgáló összegek, amennyiben azokat a politikában szereplő előre meghatározott képlet alapján számították ki.

Következésképpen a 2019. április 11-i taggyűlés számára a Végkielégítési Politika újabb módosítása került előterjesztésre, amely a fő kritériumok és korlátok megváltoztatása nélkül magában foglalja az új szabályozói követelményeket, többek között előre vetít egy végkielégítés kiszámítására szolgáló, előre meghatározott képletet, amely a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos tényleges vagy potenciális vita rendezéséhez alkalmazva lehetővé teszi, hogy a végkielégítés ne számítson a változó javadalmazás felső korlátjához.

A kritériumokkal, korlátokkal és engedélyezési folyamatokkal kapcsolatban lásd a fentebb említett Politikát.

Általában bármilyen végkielégítés számításakor figyelembe kell venni a részvényesi hozzáadott érték tekintetében nyújtott hosszú távú teljesítményt, a helyi jogszabályi rendelkezéseket, a kollektív és egyedi szerződések rendelkezéseit, valamint az egyedi körülményeket, ideértve a szerződés megszűnésének okát is.

A 2017. évi taggyűlés által jóváhagyott, majd a 2019. évi javaslatban megerősített Végkielégítési Politika rendelkezéseinek értelmében a végkielégítés a felmondási időt is beszámítva nem haladhatja meg a 24 hónapos teljes kompenzációt (beleértve az alapbért és a felmondást megelőző három évben ténylegesen kifizetett ösztönzők átlagos értékét, az esetleges malusok és visszakövetelések alkalmazása után. A fenti alapértékbe további elemek is beszámíthatók – például a munkavállaló bérének felül biztosított esetleges juttatásokat – amennyiben erre érvényes jogszabályban, szerződésben vagy általános gyakorlatban előírás vagy hivatkozás található.) Előreláthatólag továbbá a felmondási időben fizetendő kifizetések összege nem haladhatja meg a 18 hónapos kompenzációt. A végkielégítés mértéke figyelembe veszi a foglalkoztatás időtartamát is, és semmi esetre sem haladhatja meg az elbocsátás esetén helyileg alkalmazandó törvények és kollektív szerződések által előírt felső korlátokat.

Nem kötelező nyugdíjuttatás általában nem adható. Minden olyan esetben, amikor a helyi gyakorlattal összhangban és/vagy kivételes jelleggel egyedi megállapodás alapján ilyen juttatás nyújtására kerül sor, annak kifizetése az alkalmazandó külön jogszabályoknak és egyéb szabályozásoknak megfelelően történik.

Lemondás, valamint rendes felmentés, elbocsátás esetén, továbbá akkor, ha a foglalkoztatási jogviszony nyilvános vételi ajánlatot követően szűnik meg, az egyedi szerződések nem tartalmazhatnak kártalanítás kifizetésére vagy a nyugdíjazást követő juttatás megtartására jogosító záradékot. A jogviszony lejárat előtti megszűnése esetén ennek megfelelően az általános jogszabályi rendelkezéseket kell alkalmazni.

2.2.4 Nem-sztenderd kompenzáció

A nem-sztenderd kompenzáció alatt a kivételesnek tekintett kompenzációs elemek értendők (pl. belépési bónusz, garantált bónusz, különleges díjak, megtartási bónusz, juttatások).

Az ilyen jellegű juttatások kizárólag konkrét helyzetekre korlátozódnak: adott esetben ez lehet munkaerő-felvételi szakasz, egy speciális projekt elindítása, egy rendkívüli eredmény elérése, illetve magas távozási kockázat a csoportvezetők, illetve egyéb, konkrét vállalati funkciók szempontjából kritikus fontosságú szerepkörök és pozíciók részéről.

Ezenfelül a jutalmaknak minden esetben összhangban kell lenniük az aktuálisan hatályos rendeletekkel (pl. a változó és a fix javadalmazás maximális arányával; a fix és a változó javadalmazási összetevők egyértelmű elkülönítésével a vonatkozó szabályozással összhangban, a bónuszkifizetésnek a szabályozások által rögzített technikai jellemzőivel), és az UniCredit vállalatirányítási folyamataival összhangban rendszeresen figyelemmel kell kísérni és nyilvánosságra kell hozni azokat, a szabályozási követelményeknek megfelelően. A jutalmakra jogilag érvényesíthetők a malus feltételek és a visszakövetelések is.

Kompenzációs rendszerünk jelenleg nem határoz meg garantált és megtartási bónuszt.

2.2.5 Részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások

A részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások az érintett felső vezetők Társasági részvénytulajdonára vonatkozó minimális szintet határozzák meg⁶. Ennek célja a vezetői érdekeknek a részvényesek érdekeivel való összehangolása, az UniCredit részvényekben való megfelelő szintű személyes érdekeltség biztosításával.

A teljes körű kompenzációs megközelítésünk részeként olyan tőkeösztönzőket kínálunk, amelyek lehetőséget biztosítanak a részvénytulajdonra, az alkalmazandó szabályozási követelményekkel összhangban.

Az UniCredit Csoport vezetőinek részvénytulajdona hiteles és látható módon bizonyítja befektetőink, ügyfeleink és munkatársaink számára, hogy hiszünk Társaságunkban.

Az Igazgatóság 2011. végén jóváhagyta a vezérigazgató és az általános vezérigazgató-helyettesi (General Manager és Deputy General Manager) szerepkörökre vonatkozó részvénytulajdoni iránymutatásokat.

Az UniCredit Igazgatósága 2017 márciusában jóváhagyta a fent említett részvénytulajdonosi iránymutatásoknak az alábbi táblázat szerinti módosítását, ezzel kiterjesztve az iránymutatások alkalmazhatóságát az alelnök-helyettesi (Senior Executive Vice President és Executive Vice President) posztokra, figyelembe véve a jelenleg lefedett szerepeket:

- 2 x éves alapbér a vezérigazgató (Chief Executive Officer) számára
- 1 x éves alapbér az alelnök helyettes (Senior Executive Vice President) számára
- 0,5 x éves alapbér az ügyvezető alelnök (Executive Vice President) számára

Célunk a vezetők és a részvényesek érdekeinek összehangolása a 2016–2019-es Stratégiai terv „Transform 2019” célkitűzéseinek elérése érdekében, ahogyan azt a 2016. december 13-i Capital Markets Day alkalmával be is mutattuk a piacnak.

A megállapított szinteket rendszerint a fenti felső vezetői kategóriákba történő kinevezéstől számított 5 éven belül kell elérni, és folyamatosan fenn kell tartani addig, amíg az illető az adott szerepkört betölti.

A részvénytulajdoni szintet időarányos megközelítéssel kell elérni az ötéves időszak folyamán, évente a minimális mennyiségű részvény átadásával, figyelembe véve az esetleges részesedési terveket is.

Az érintett vezetők nem vehetnek részt olyan programokban vagy megállapodásokban, amelyek célja kifejezetten az ösztönző tervek alapján nyújtott tőke még nem érvényesített értékének védelme (ún. „fedezeti ügyletek”).

Az ösztönzési tervek szabályai tartalmaznak hasonló feltételeket, és ezen feltételek minden kedvezményezettre vonatkoznak, hiszen az ilyen jellegű ügyletek aláásnák a kockázat korlátozásának célját.

A részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások bármilyen formájú megsértése, illetve a fedezeti ügyletek bármilyen formája a csoportszintű compliance politika megsértésének minősül, amely a végrehajtható szabályokban, rendelkezésekben és eljárásokban előírtak szerinti következményeket von maga után.

A konkrét előírások és/vagy üzletágak szerint kialakított helyi adaptációkat a globális megközelítéssel összhangban kell kialakítani.

2.2.6 Compliance motorok

A következő „compliance motorok” kerültek meghatározásra a javadalmazási és ösztönző rendszerek kialakításának támogatása érdekében, különös tekintettel a hálózati szerepekre és a vállalatirányítási funkciókra:

⁶ Figyelembe véve a javadalmazás változó és fix összetevői közötti új arány 2016-tól történő alkalmazását (amely nem haladhatja meg az olasz ellenőrzési funkciókban szereplő azonosított személyek egyharmadát, míg a fix javadalmazás várhatóan domináns összetevője marad a többi földrajzi terület ellenőrzési funkcióinak), a részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások nem vonatkoznak a vállalat-ellenőrzési funkciók felső vezetőire. A 2018. október 23-i 285. számú Kórelvél 25. módosítása értelmében a Humánpolitika funkció már nem tekinthető teljes egészében vállalat-ellenőrzési funkciónak, így 2019-től a részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások hatálya alá tartozik.

- a gazdasági és a nem gazdasági célkitűzések közötti megfelelő arány fenntartása (a szereptől függően, de általában legalább egy célkitűzésnek nem gazdasági célúnak kell lennie);
- a minőségi értékelés keretében előzetesen fel kell tüntetni az értékelés során figyelembe veendő objektív paramétereket, a várható teljesítmény leírását és az értékelésért felelős személyt;
- a nem gazdasági jellegű mennyiségi kritériumoknak olyan területre kell vonatkozniuk, amelyre vonatkozóan a munkavállaló egyértelmű összefüggést lát a teljesítménye és a mutató alakulása között;
- a nem gazdasági jellegű (mennyiségi és minőségi) célkitűzések többek között magukba foglalják (amennyiben értelmezhető) a kockázatokkal és a Compliance-szel kapcsolatos célokat is (pl. hitelminőség, működési kockázatok, a MiFID elveinek alkalmazása, a termékek értékesítésének minősége, az ügyfél tisztelete, a pénzmosás elleni küzdelem követelményeinek való megfelelés);
- világos és előre meghatározott paramétereket kell alkalmazni és kommunikálni a munkatárs felé az egyéni teljesítmény hajtómotorjaként;
- kerülni kell a túlságosan rövid (például három hónapnál rövidebb) időkeretű ösztönzőket;
- az ügyfelek igényeit és elégedettségét előtérbe helyező ügyfélközpontú megközelítést kell ösztönözni, és nem szabad ösztönözni az ügyfelek számára nem megfelelő termékek eladását;
- figyelembe kell venni – még a külső hálózatok (pénzügyi tanácsadók) javadalmazási rendszerei esetében is – az ügyfelekkel szembeni tisztességes eljárás elvét, a jogi és a társaság jó hírnevét érintő kockázat kezelésével kapcsolatos elveket, az ügyfelek védelmével és hűségével kapcsolatos elveket, valamint a jogszabályok, szabályozási követelmények és az alkalmazandó belső szabályzatok betartásának elvét;
- olyan ösztönzők létrehozása szükséges, amelyek alkalmasak az ügyfelekkel szembeni esetleges érdekkellentétek elkerülésére, az ügyfelekkel szembeni tisztességes eljárás biztosítására és a megfelelő üzleti magatartás támogatására;
- a vállalat-ellenőrzési és Humánpolitikai funkciók⁷, valamint a Társaság konszolidált éves beszámolójának elkészítéséért felelős vezető esetén kerülendők a gazdasági célkitűzések. Az e funkciókban dolgozó alkalmazottak számára kitzűzött egyéni céloknak elsősorban a saját funkciójuk végrehajtását kell tükrözniük, és az összeférhetetlenség elkerülése érdekében függetleneknek kell lenniük az ellenőrzött területek eredményeitől;
- olyan ösztönzőket kell meghatározni, amelyek nemcsak pénzügyi paramétereken alapulnak a befektetési szolgáltatásokat és tevékenységeket nyújtó munkatársak számára, hanem figyelembe veszik a teljesítmény minőségi vonatkozásait is, az ügyfél-kapcsolatok során felmerülő esetleges összeférhetetlenségének elkerülése érdekében⁸;
- a vállalat-ellenőrzési funkciókhoz alkalmazott megközelítés ajánlott minden olyan esetben, ha esetleges konfliktusok merülhetnek fel a funkció tevékenységi köréből kifolyólag. Ez különösen vonatkozik a Társaság azon funkcióira (ha vannak), amelyek csak ellenőrző tevékenységeket végeznek a belső/külső előírások alapján⁹;
- nem alkalmazandók ösztönzők egyetlen termékre/pénzügyi eszközre, a pénzügyi eszközök meghatározott kategóriáira, illetve egyetlen banki/biztosítási termékre;
- a kereskedelmi hálózati szerepkörökhöz az ügyfél kockázati profiljával összhangban levő célkitűzéseket kell meghatározni, ideértve az eladott termékek minőségére / kockázatára / fenntarthatóságára vonatkozó tényezőket is. Külön figyelmet kell fordítani a MiFID hatálya alá tartozó termékeket értékesítő, ügyfelekkel közvetlen kapcsolatban levő szerepkörök nem gazdasági jellegű

⁷ Jelentés Belső ellenőrzés, Risk Management és Compliance funkciók, az Olasz Nemzeti Bank 2013. december 17-i, 285. számú körlevelének 2018. október 23-i módosítása alapján. Ha a CRO szerepkörök mind a biztosítási kockázatvállalási, mind a kockázatkezelési (Risk Management) funkciókat lefedik, akkor a kinevezett célkitűzések nem képezhetnek összeférhetetlenséget a kockázatkezelési és a biztosítási kockázatvállalási tevékenységek között.

⁸ Például: Az ESMA követelményei, a MiFID javadalmazási politikájára és gyakorlatára való hivatkozással; ESMA műszaki tanácsadás a MiFid II-ről (2014/1569-es zárójelentés); A MiFid II egyes cikkelyei a releváns díjazási/ösztönzési megoldásokra vonatkozóan

⁹ pl. számviteli/adózási struktúrák. Ha a pénzügyi igazgató (CFO) szerepe magában foglalja a Konszolidált mérleg elkészítését is, a konfliktusok elkerülésére alkalmas gazdasági intézkedéseket kell választani.

- célkitűzéseire. Ezen alkalmazottak számára olyan ösztönzőket kell meghatározni, amelyekkel elkerülhető az ügyfelekkel való esetleges összeférhetlenség felmerülése;
- a jutalmazási rendszerek kommunikációs és jelentési szakaszain belül egyértelműen jelezni kell, hogy a munkavállalói eredmények végső értékelése a helyi követelményeknek megfelelően bizonyos minőségi kritériumokon is alapul, mint például a következők betartása:
 - a vonatkozó jogszabályokhoz és UniCredit politikákhoz és utasításokhoz kapcsolódó rendelkezésekből és előírásokból eredő kötelezettségek;
 - fő értékek;
 - a munkavállalók kötelező képzése, valamint az érintett szerepkörökre vonatkozóan az időszakos ügyfél-átvilágítás elvégzése;
 - az Etikai Kódexben foglalt alapelvek,
 - a fix és a változó kompenzációs elemek megfelelő egyensúlyának fenntartása, figyelembe véve a szerepkört és a végzett üzleti tevékenység jellegét is. A fix részt kellően magas szinten kell tartani ahhoz, hogy a változó rész adott esetben csökkenhessen, extrém esetben akár nullára is;
 - a teljes értékelési folyamatot könnyen hozzáférhető módon írásba kell foglalni, és dokumentálni kell;
 - azokban az esetekben, amikor az egyéni teljesítményértékelési rendszerek részben vagy egészben a vezetői megítélés alapján működnek, az értékelési paramétereket előzetesen meg kell határozni. A paramétereket egyértelműen és időszerű módon dokumentálni kell a vezető számára az értékelési időszakra. A paramétereknek tükrözniük kell minden alkalmazandó szabályozási követelményt¹⁰ (ideértve a mennyiségi és a minőségi paraméterek közötti egyensúlyt is). A vezetői megítélés alapján történő értékelés eredményeit a megfelelő funkciókkal formalizálni kell az előre meghatározott ellenőrzési folyamathoz, és megfelelő adattárhelyet kell létrehozni és fenntartani az eredmények tárolásához (pl. hatósági ellenőrzés vagy felkérés esetére).

Kereskedelmi kampányok

A hálózati szerepkörök ösztönző rendszerein belül különleges figyelmet kell fordítani a „kereskedelmi kampányokra”.

A kereskedelmi kampányokat az illetékes Termékbizottság értékelése és engedélyezése után lehet megszervezni. Ezek az értékesítési hálózat számára iránymutatást nyújtó üzleti tevékenységeket képviselnek, az adott időszak kereskedelmi céljainak elérése érdekében (szintén közbenső, például féléves alapon), és közvetlen hatással vannak a tervre és a kapcsolódó ösztönző rendszerekre.

A kereskedelmi kampányok egyik egyedi jellemzője a pénzbeli vagy nem pénzbeli díjazás elvárása. A kereskedelmi kampányok támogatást is nyújthatnak az ösztönző rendszer által meghatározott célok gyorsabb eléréséhez. A kampányhoz kapcsolódó díjakat a külső és belső előírásoknak megfelelő magatartástól kell függővé tenni.

Az értékesítési hálózat alkalmazottainak javadalmazási és értékelési rendszere semmi esetre nem ösztönözheti az ügyfelek pénzügyi szükségleteinek nem megfelelő termékek eladását.

A következő „compliance motorokat” határoztuk meg:

- az ösztönző mechanizmusok meghatározása az ügyfél érdekeivel összhangban álló kritériumok alkalmazásával, amelyek minden esetben elkerülnek az ügyfelekkel való összeférhetlenség feltételeit, és megfelelnek a vonatkozó szabályozói rendelkezéseknek is (pl. MiFID, EBA iránymutatások a banki termékek és szolgáltatások értékesítéséről);
- a kampány céljai és a terv meghatározásakor kitűzött célok valamint az értékesítési hálózathoz megállapított célkitűzések közötti összhang biztosítása;
- az egyetlen pénzügyi vagy banki termékhez/pénzügyi eszközhöz kapcsolódó „kereskedelmi kampányok” kerülése;
- a nulla értékű bónusz kifizetésére vonatkozó záradékok beillesztése a súlyosan szabálysértő magatartás vagy minősített fegyelmi eljárás esetén;

¹⁰ Szintén az előző megjegyzésekben hivatkozott előírásokkal összhangban

- a nem objektív szempontokon és ügyfélérdekeken alapuló kampányok elkerülése, mivel azok közvetlenül vagy közvetetten az ügyfelekre vonatkozó magatartási szabályok megsértéséhez vezethetnek;
- a célokat valamint a célok eléréséért kapható ösztönzők maximális szintjét nem egyértelműen megjelölő kampányok mellőzése;
- általában kerülendők az olyan kampányok, amelyek az ösztönzőket nemcsak meghatározott szerepkörökhöz/struktúrákhoz (pl.: tanácsadókhöz, ügynökségekhez) hozzárendelt célokhoz kötik, hanem a magasabb hierarchiaszintekhez vagy a magasabb területi struktúra tervéhez is.

2.3. Javadalmazási struktúra

A „csoportszintű kompenzációs politika” keretein belül az UniCredit elkötelezett amellett, hogy tisztességes bánásmódot biztosítson a kompenzáció és az ellátások szempontjából, az életkorra, fajra, kultúrára, nemre, fogyatékosagra, szexuális irányultságra, vallásra, politikai meggyőződésre és családi állapotra való tekintet nélkül.

Az átfogó javadalmazási megközelítés állandó és változó, illetve pénzügyi és nem pénzügyi elemekből álló kiegyensúlyozott csomagokat biztosít, melyek minden egyes eleme meghatározott módon befolyásolja a munkavállalók ösztönzését és megtartását.

A vonatkozó előírásokkal összhangban különös figyelmet kell fordítani a változó kompenzációon belül olyan ösztönző elemek elkerülésére, amelyek a Társaság fenntartható üzleti eredményeivel és kockázatvállalási hajlandóságával nem összeegyeztethető magatartást idéznek elő.

Az azonosított személyek fix kompenzációját a Bank a piaci medián referenciaértékére állítja be azzal, hogy az egyedei pozicionálás a konkrét teljesítmény és potenciál, a munkatársakra vonatkozó stratégiai döntések, a munkatárs teljes kompenzációja, valamint az UniCredit hosszabb időtávon nyújtott teljesítményének alapján történik.

A csoport felső vezetői körét illetően az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján megállapítja a felső vezető pozíciók kompenzációs struktúráját, a piaci tendenciákkal és az elvégzett belső elemzéssel összhangban határozva meg a fix és változó kompenzációs összetevőket.

Ezenkívül az Igazgatóság évente jóváhagyja az azonosított személyek számára kidolgozott ösztönzési programok kritériumait és jellemzőit, biztosítva a változó jutalmazási lehetőségek megfelelő egyensúlyát a fizetési mix összetételében.

A nem felső vezető beosztásban lévő igazgatók és az ellenőrző testületek tagjai számára mindenféle részvényopciókon vagy általában pénzügyi eszközökön alapuló ösztönző mechanizmus kerülendő, a szabályozói rendelkezésekkel összhangban. Az ilyen igazgatók és tagok javadalmazásának csak egy fix összetevője van, amely a szerepkör fontossága alapján kerül meghatározásra, a feladatok elvégzéséhez szükséges további megbízások és kötelezettségvállalások alapján. A javadalmazás nem kapcsolódik a csoport és/vagy ország/divízió szintjén elért gazdasági eredményekhez.

A „Disposizioni di Vigilanza” követelményeinek megfelelően, az elnök javadalmazásának mértéke nem haladhatja meg a vezérigazgató javadalmazásának fix összetevőjét.

A csoporttagok testületi tagjaira vonatkozó javadalmazási politika ugyanezen elveken alapul, a helyi szabályozói követelményekkel összhangban.

2.3.1. Fix kompenzáció

Meghatározás

A fix javadalmazás a javadalmazás stabil és visszavonhatatlan része, amely az előre meghatározott, nem megítélés alapú kritériumok alapján kerül meghatározásra és kifizetésre. Az alkalmazott kritériumok közé tartozik tipikusan a szakmai tapasztalat és a felelősségi szint: a fix javadalmazás kritériumai nem ösztönözhetik a munkavállalót a kockázatvállalásra és nem függhetnek a bank teljesítményétől.

Cél

Az alapbérnek összhangban kell lennie a munkavállaló üzletágára jellemző piaccal és a munkavállaló azon készségeivel és kompetenciáival, amelyekkel hozzájárul a csoport teljesítményéhez.

A fix kompenzáció súlyozását úgy kell meghatározni, hogy kellően megjutalmazza az elvégzett tevékenységet még abban az esetben is, ha a javadalmazási csomag változó része a nem elért teljesítménycélok miatt egyáltalán nem kerül kifizetésre. Ezzel ugyanis csökkenthető a túlzottan kockázatorientált magatartás gyakorlása, kevésbé tűnnek kívánatosnak a rövid távú eredmények, továbbá a bónusz tekintetében rugalmasabb megközelítést tesz lehetővé.

Jellemzők

Konkrét fizetési mix iránymutatások készülnek a fix illetve változó kompenzáció súlyozásához, amelyek külön-külön kerülnek meghatározásra az egyes munkavállalói célcsoportokhoz.

A csoport felső vezetői körét illetően az UniCredit Javadalmazási Bizottság megállapítja a következőket:

- az egyes pozíciókra vonatkozó kompenzációs szintek és fizetési mix struktúrák piaci benchmarking elemzésének elvégzéséhez szükséges kritériumokat és iránymutatásokat, ideértve a csoport-, ország- vagy divíziószintű peer group-ok meghatározását, valamint az előnyben részesített külső „felső vezetői kompenzációs szolgáltatók” listáját;
- a kompenzáció pozicionálását az érintett piac versenyszintjével összhangban, operatív iránymutatások meghatározását az egyedi kompenzációs felülvizsgálatok elvégzéséhez.

2.3.2. Változó kompenzáció

Meghatározás

A változó kompenzáció fogalmába tartozik minden olyan kifizetés, amely a teljesítménytől függ, függetlenül annak mérési módjától (jövedelmezőség / bevételek / egyéb célok) vagy egyéb más paramétertől (például az alkalmazás időtartama). Ide tartoznak a diszkrecionális nyugdíjkezelvények és a Bank és munkatársai között kölcsönösen elfogadott kifizetések is a munkaviszony vagy pozíció idő előtti megszűntetése esetén (a jogszabályokban előírt halasztott kifizetések és a felmondás helyett járó kártalanítás kivételével), valamint az elszámolt kamatok. Végül ide tartozik minden egyéb típusú javadalmazás, amely nem minősül kifejezetten fix javadalmazásnak.

Cél

A változó kompenzáció a teljesítmény díjazására irányul, oly módon, hogy a fizetést rövid, közép- és hosszú távon is közvetlenül összekapcsoljuk a teljesítménnyel. Ezt követően a kompenzációt a kockázattal arányosan módosítani kell. A részvényesi érdekeknek a vezetői és munkavállalói érdekekkel történő megfelelőbb összehangolása érdekében a teljesítménymérés a Társaság egésze, az adott üzletág és az érintett személy tényleges eredményeit tükrözi. Így tehát a változó kompenzáció a meritokratikus differenciálódás és szelektív kiválasztás mechanizmusaként működik.

Jellemzők

A megfelelő értéktartomány és a vezetőség számára biztosított rugalmasság a jól kezelt, elszámoltatható és fenntartható változó kompenzáció alapvető jellemzői közé tartoznak. A változó kompenzációt az időtartománytól és a jutalmazás típusától függően különféle mechanizmusok révén lehet odaítélni.

Az ösztönzők változó bónusz-kifizetéssel díjazják a mennyiségi és minőségi teljesítménycélok elérését. Valamennyi munkavállalói csoport számára megfelelően kiegyensúlyozott teljesítményalapú kompenzációs összetevőket ajánlatos kialakítani a motiváció és a szervezeti célokhoz való igazodás egyik fő mozgatórugójaként. A konkrét jellemzők tervezése során – ideértve a teljesítménymérőket és a fizetési mechanizmusokat – kerülni kell a túlzottan rövid távú szempontok előtérbe helyezését. Ehelyett fokozottan figyelembe kell venni a politikában megfogalmazott alapelveket: a jövedelmezőséggel és az ésszerű kockázatkezelési megoldásokkal kapcsolatos paraméterekre kell összpontosítani, ezzel garantálva a közép- és hosszú távon is fenntartható teljesítményt. Az átfogó küldetéssel összhangban az ösztönző rendszerek jellemzői egyben a szakosodott üzletágak igényeit is tükrözik.

A „Compliance motorok” című fejezetben további részletek találhatóak a javadalmazási és ösztönző rendszerek kialakításáról, különös tekintettel a hálózati szerepekre és a vállalatirányítási funkciókra.

Különös tekintettel a trading szerepekre és tevékenységi körökre a szervezeten belüli folyamatok valamint a kockázatkezelési gyakorlatok biztosítják a struktúrát a megfelelően kialakított, megalapozott megközelítéshez. Ennek során a vonatkozó csoportfunkciók meghatározzák és nyomon követik a vállalt kockázati szinteket (konkrét mutatók, például a Kockázatos érték felhasználásával). E struktúra megerősíti következetes javadalmazási megközelítésünket, amely a teljesítménymérőket a bevételek helyett a jövedelmezőség, és abszolút helyett kockázattal kiigazított mutatók alapján alkalmazza.

A felső vezetői szerződések alapelemeire vonatkozó közös csoportszintű iránymutatások biztosítják a harmonizációt a szabályozói követelményekkel és a belső ellenőrzési ajánlásokkal, különös tekintettel a konkrét szabályozói rendelkezésekkel ellátott szerződéses összetevőkre, például a változó kompenzációra és a végkielégítésre vonatkozó rendelkezésekkel.

A felső vezetői szerződésekben fel kell sorolni a változó kompenzációra való jogosultságról szóló csoportszintű iránymutatásokat. A változó kompenzációval kapcsolatos összegeket és a kifizetések technikai részleteit (felhasznált eszközök, fizetési struktúra és ütemterv) külön kommunikációban kell közölni, és az irányítási alapelvek és a jogkör-átruházási szabály szigorú betartása mellett kell kezelni.

2.3.2.1. Rövid távú ösztönző rendszer (STI)

A rövid távú ösztönző rendszerek célja a stratégiai erőforrások hozzánk vonzása, motiválása és megőrzése, valamint a legújabb nemzeti és nemzetközi szabályozói követelményekkel és a legjobb piaci gyakorlatokkal való összhang fenntartása.

A kifizetés „bónuszkeret” megközelítésen alapszik, átfogó teljesítménymérést biztosítva mind az egyén, mind a csoport/ország/divízió szintjén.

A jutalom közvetlenül a teljesítményhez kapcsolódik, amelynek értékeléséhez nemcsak az elért eredményeket, hanem a vezetési modellünkkel és értékeinkkel való összhangot is figyelembe vesszük.

A Felső vezetői fejlesztési terv (EDP) az azonosított személyek teljesítményértékelésének csoportszintű keretrendszere, amely az egész szervezeten belül biztosítja a tisztességes és összehasonlítható értékelési folyamatot.

Az azonosított személyek számára történő kifizetés időben egybeesik a megfelelő kockázati időhorizonttal. Az azonosított személyek számára kialakított ösztönzési tervek jellemzői illeszkednek mind a részvényesek érdekeihez, mind a Társaság hosszú távú jövedelmezőségéhez, biztosítva a teljesítményhez kapcsolódó készpénz- és részvényalapú ösztönzők megfelelő előzetes és halasztott elosztását.

Minden évben az UniCredit Bank Hungary Zrt. éves kockázatkezelési jelentésében részletes információkat teszünk közzé a kompenzációval kapcsolatos irányításunkról, a főbb számokról, valamint az ösztönző rendszer jellemzőiről.

2.3.2.2. Hosszú távú ösztönző rendszer (LTI)

A hosszú távú ösztönző tervek célja a változó kompenzáció és a Társaság eredményei közötti kapcsolat megerősítése, valamint a felső vezetés és a részvényesek érdekeinek további összehangolása.

A terv a következőkről rendelkezik:

- a részvényeken vagy más, a részvény trendjét tükröző pénzügyi eszközökön alapuló jövőbeli ösztönzők kiosztásáról, a meghatározott teljesítmény-feltételek teljesülésétől függően;
- az UniCredit stratégiai célkitűzéseivel összhangban álló teljesítési időszakokról;
- egy átfogó scorecard-on alapuló teljesítmény-feltételekről, amelyek tartalmazzák többek között a pénzügyi és fenntarthatósági célkitűzéseket, valamint az Igazgatóság átfogó értékelését;
- kumulált zérófaktor-feltétel alkalmazásával történő többéves halasztásról, amely biztosítja a jövedelmezőséggel, likviditással és tőkével kapcsolatos minimális követelményeket;

- a tényleges jutalmak visszatartási időszakáról a halasztási időszak után;
- az egyedi díjakra vonatkozó malus és visszakövetelési feltételekről, amennyiben azok jogilag végrehajthatóak.

2.3.3. Juttatások

Meghatározás

A juttatások a társadalombiztosítási programokat, egészségügyi juttatásokat és a munka és magánélet egyensúlyát biztosító kiegészítő jóléti juttatásokat foglalják magukban, amelyek célja a munkatársak és családjaik jólétének garantálása az aktív és a nyugdíjas évek során egyaránt.

Ezenkívül a munkavállalók különféle banki termékekhez és egyéb szolgáltatásokhoz is hozzáférhetnek, az életük különböző szakaszaiban szükséges támogatás céljából.

Cél

A teljes kompenzáció szempontjából a juttatások célja a javadalmazási rendszerek belső méltányosságának és általános összefüggéseinek tükrözése, megfelelő és releváns módon kielégítve a különböző kategóriák igényeit.

Jellemzők

A vállalatirányítási keretrendszerrel és a globális munkaköri modellel összhangban a juttatások összehangolásához általános kritériumokat alkalmaznak az egyes munkavállalói csoportokra, a juttatási terveket pedig a helyi előírások és gyakorlatok alapján állítják össze.

Az UniCredit hangsúlyozni kívánja a részvénytulajdon értékét: ez egy rendkívül értékes eszköz a részvényesek, a vezetőség és a munkavállalók összessége közötti együttműködés, érdekegyezés és közös tudat összehangolása érdekében. Éppen ezért időről időre, a helyi jogszabályok és adókövetelmények figyelembevételével felmérjük annak lehetőségét, hogy az alkalmazottak részt vehessenek befektetési programokban, amelyek keretében kedvező feltételekkel vásárolhatnak UniCredit részvényeket, és így módon osztozhatnak a Csoport jövőbeli eredményeiben.

Az UniCredit Hungary Zrt. juttatásai: - **Cafeteria rendszer**

- **Medicover egyéni életbiztosítás**

- **Munkáltatói kölcsönök**

3. BÓNUSZKERET, 2019. ÉVI ALAPFELTÉTELEK

2019. évi alapfeltételek

A csoport- és helyi szinten jelenleg alkalmazandó alapfeltételek a következők:

Csoport	Helyi*
<i>Korrigált nettó működési eredmény ≥ 0 és</i>	<i>Korrigált nettó működési eredmény ≥ 0 és</i>
<i>Nettó eredmény ≥ 0 és</i>	<i>Nettó eredmény ≥ 0</i>
<i>Átmeneti elsődleges alapvető</i>	<i>Átmeneti elsődleges alapvető</i>

<i>tőke</i> <i>megfelelési</i> <i>mutató</i> ** > 2019- es RAF "trigger" (11,1%) és	<i>tőke</i> <i>megfelelési</i> <i>mutató</i> ** > 2019- es RAF trigger (10,2%) és
<i>Liquiditás</i> <i>lefedettségi ráta</i> > 2019-es RAF „limit” (101%)	<i>Liquiditás</i> <i>lefedettségi ráta</i> > 2019-es RAF „limit” (101%)
<i>Netto stabil</i> <i>finanszírozási</i> <i>arány</i> > 2019-es RAF „limit” (101%)	<i>Netto stabil</i> <i>finanszírozási</i> <i>arány</i> > 2019-es RAF „limit” (101%)

ha a) a csoportszintű korigált nettó működési eredmény ≥ 0 és b) a csoportszintű nettó eredmény ≥ 0 és c) a csoportszintű átmeneti elsődleges alapvető tőke \geq a RAF 11,1%-os kiváltó eseményénél és d) a *Liquiditás lefedettségi ráta* \geq a RAF 101%-os határértékénél és e) a *Netto stabil finanszírozási arány* \geq a RAF 101%-os határértékénél, akkor az alapfeltételek csoportszinten teljesülnek ha a) az ország/divíziószintű korigált nettó működési eredmény ≥ 0 és b) az ország/divíziószintű nettó eredmény ≥ 0 , akkor az alapfeltételek helyi szinten teljesülnek.

Az alapfeltételek teljesítéséről az Igazgatóság hoz végső döntést.

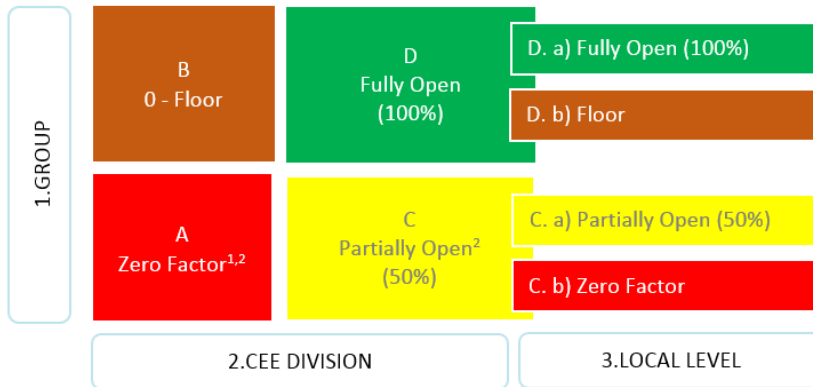
* Ha a pozitív gazdasági eredménnyel és megfelelő tőke \geq mutatókkal rendelkező csoporttaghoz tartozó divízió vagy szegmens tervében negatív nettó eredmény vagy korigált nettó működési eredmény szerepel, akkor az alapfeltételek a tervezés szerinti adatra vonatkoznak.

** A tőke- és vagy likviditási követelményeket a Társaság szintjén érintő probléma érintheti a vonatkozó bónuszkeret méretét akkor is, ha az alapfeltételek csoportszinten teljesülnek.

Az alapfeltételek mérőszámainak meghatározása a következő:

- **Korigált nettó működési eredmény:** a nettó működési eredménynek a saját adósság visszavásárlásából, valamint a saját kötelezettségek valós értéken történő elszámolásából származó bevétellel csökkentett összege.
- **Nettó eredmény:** a mérlegben szerepeltetett nettó eredmény, a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján az Igazgatóság által indokoltnak tartott rendkívüli tételek nélkül.
- **Átmeneti elsődleges tőke \geq mutató (CET1) mutató:** az Európai Központi Bank által koordinált SREP (felügyeleti felülvizsgálati és értékelési folyamat) eredményeként megállapított küszöbérték teljesítését biztosítja.
- **Liquiditás lefedettségi ráta (LCR):** célja annak biztosítása, hogy a bankok megfelelő mennyiségben tartsanak nem korlátozott, jó minőségű likvid eszközt, amelyekkel fedezhető a felügyeleti hatóságok által meghatározott súlyos stressz körülmények közötti, harminc napos időszakon keresztüli teljes nettó készpénzkiáramlás.
- **Netto stabil finanszírozási arány (NSFR):** a rendelkezésre álló stabil finanszírozás összege a szükséges stabil finanszírozás összegéhez képest, hosszú távú perspektíva mellett, az eszközök és a kötelezettségek lejáratai között fennálló fenntarthatósági feltételek.

2019. évi alapfeltételek forgatókönyve



(A) Amennyiben az alapfeltételek nem teljesülnek mind csoportszinten, mind a helyi szinteken, aktiválódik az ún. *malus* feltétel, amely a zérófaktor alkalmazását eredményezi a felső vezetők/azonosított személyek számára

(B) Amennyiben az alapfeltételek csak ország szinten nem teljesülnek, megtartás céljából és a sikeres piaci működéshez szükséges minimális fizetési szint fenntartásához meghatározható egy minimális határérték.

(C) Amennyiben az alapfeltételek csak csoportszinten nem teljesülnek, a kapu „részben nyitva áll”, azaz fennáll a csökkentett bónusz kifizetésének lehetősége.

(D) Amennyiben az alapfeltételek ország- és csoportszinten is teljesülnek, a kapu „teljesen nyitva áll”, ami azt jelenti, hogy a bónuszkeretek teljes mértékben megerősíthetők vagy akár meg is növelhetők, amennyiben a kockázati fenntarthatósági dashboardon pozitív eredmény jelenik meg.

A zérófaktor alkalmazásakor az előző évi tervek tekintetében figyelembe kell venni azt a bónuszkeretet, amelyhez az egyes kedvezményezettek a bónusz megállapításakor tartoztak, valamint a tervre vonatkozó szabályokat.

A zérófaktorra vonatkozó mérőszámok és feltételek az UniCredit igazgatósága által meghatározott célok és számok. Az alkalmazandó szabályozási követelményeknek megfelelően a fenntarthatósági teljesítményparaméterek, valamint a kockázattal arányos jutalmazás végleges értékelését az UniCredit Javadalmazási Bizottsága vizsgálja felül az Igazgatóság felelősségi körében és irányításával meghatározott folyamat keretében.

Minden készpénzrészlet kifizetésénél a kifizetés évét megelőző év, részvényben történő javadalmazás esetén pedig az esedékesség évét megelőző év (az egyén birtokába kerülést megelőző 2 év) zérófaktorát, illetve annak visszakövetelési feltételeit kell alkalmazni.

¹ A felső vezető állású személyek és az azonosított személyek körére vonatkozóan. Az egyéb alkalmazottak esetében jelentős csökkentést kell alkalmazni. Mindenesetre az Igazgatóság lehetőséget adhat a vezérigazgatónak arra, hogy a helyben illetékes irányító testületek döntésétől függően, szükség esetén az EKB pozitív visszajelzése alapján (pl. a küszöbértéknél alacsonyabb CET1 mutató esetén az EKB-vel közösen meghatározott tőkeegyelelési vészhelyzeti terv keretében) kizárólag megtartási célú diszkrécionális keretet különítsen el.

4. VEZETŐ TESTÜLETI TISZTSÉGVISELŐK JAVADALMAZÁSA

Az iránymutatások a Csoport leányvállalatainak vezető testületeinek javadalmazására vonatkoznak. Céljuk az egységes politika kialakítása, amely a csoportszintű kompenzációs politikával egyező elveken alapul, a helyi jogszabályok rendelkezéseivel és az érintett Leányvállalatok jellegével és gazdasági jelentőségével összhangban, figyelembe véve többek között a Társaság összetettségét, az elvégzett tevékenységi kör jellegét és az ahhoz tartozó kockázati profilt, az ügyfelekkel végzett tevékenységeket, valamint a kínált termékek sokféleségét.

4.1. Összegek

A megadott összefüggések szerint és a Politikában meghatározott paraméterekkel összhangban a Bank az alábbiakban ismertetett paraméterek alapján határozza meg a leányvállalatok testületi szerveinek járó összegeket. Ezekhez hozzáadódnak a D&O politika szerinti juttatások is, a 4.4. pont szerint.

LEÁNYVÁLLALATOK (közös irányításúakkal együtt)	Igazgatósági tag, a Könyvvizsgáló Bizottság tényleges tagja	Az Igazgatóság/a Könyvvizsgáló Bizottság elnöke
Bankok és jegyzett vállalkozások	Legfeljebb 40 000 EUR-ig Részvételi díj 400 EUR	Legfeljebb 60 000 EUR-ig Részvételi díj 400 EUR
Pénzügyi vállalkozások – Subholding vállalkozások	Legfeljebb 30 000 EUR-ig Részvételi díj 300 EUR	Legfeljebb 45 000 EUR-ig Részvételi díj 300 EUR
Bankon, pénzügyi vállalkozáson és holdingtársaságon kívüli	Legfeljebb 20 000 EUR-ig	Legfeljebb 30 000 EUR-ig
egyéb szervezet	Részvételi díj 200 EUR	Részvételi díj 200 EUR

(*) éves bruttó összeg

Ezenfelül különleges javadalmazás az Igazgatóság / felügyelőbizottság különleges felelősségű tagjai számára), kiegészítve a Közgyűlés által megállapított javadalmazással, a következő feltételekkel:

- legfeljebb évi bruttó 200 000 EUR az elnöki pozícióra;
- legfeljebb évi bruttó 100 000 EUR az Igazgatóság / felügyelőbizottság tagjainak

A fenti kiegészítések csak akkor alkalmazhatók, ha a tagok nem a Csoport alkalmazásában állnak. Az alkalmazottak esetében az egyedi javadalmazás megegyezik a bruttó éves munkabérral, beleértve a változó javadalmazást és egyéb juttatásokat is, kirendelés esetében a kirendelés százalékában számítva.

Végül a fentiekben meghatározott javadalmazáson felül a bizottságok vagy más testületek tagjai számára a következő javadalmazás biztosítandó:

	Elnök	Tag
Bankok, pénzügyi vállalkozások, részvényes Subholding vállalkozások	legfeljebb 20 000 EUR-ig	legfeljebb 15 000 EUR-ig
Egyéb vállalkozások	legfeljebb 15 000 EUR-ig	legfeljebb 10 000 EUR-ig

4.2. A díjak kifizetésére vonatkozó általános alapelvek a pozíció lemondása esetén vagy a megbízás végén

Amennyiben a tisztviselők megbízása bármilyen okból (ideértve az adott társaság átszervezését/egyesülését is) az eredeti lejárat dátum előtt véget ér, a teljes díj az eredeti lejárat dátummal bezárólag kifizethető, vagy a Csoport belátása szerint egyéb összeg is meghatározható.

Általában kerülendők a hatalmas összegű végkielégítések („arany ejtőernyők”) vagy távozás alkalmából nyújtott jelentős juttatások, kivéve, ha az Igazgató munkakörének jogi vagy piaci körülményei alapján adott összeg vagy fizetési feltétel határozható meg.

4.3. A vezető testületi tisztséget betöltő alkalmazottak javadalmazásának kifizetési módjainak kezelése

A leányvállalat kártalanítási levelet (6. melléklet) küld a Csoport által kinevezett alkalmazottjának vagy annak helyettesének. A levelet a leányvállalatnak kell címezni, aláírási kérelemmel (kivéve, ha a helyi jogszabályok alapján ettől eltérő értékelés szükséges). Az aláírt kártalanítási levél kézhezvétele után a leányvállalat levelet küld a javadalmazás megfizetésére kötelezett társaságnak a díjazás átirányításához szükséges nemzetközi pénzforgalmi számlaszám feltüntetésével, jelezve, hogy az illetményt nem terheli forrásadó, mivel ezt az esetet adózási szempontból az 1986. december 22-i 917. sz. olasz elnöki rendelet 50. cikke 1. bekezdésének b) pontja szabályozza. A leányvállalat a dokumentációt ellenőrzés céljából megőrzi.

4.4. Az UniCredit Csoport D&O Politikája

Az UniCredit – a csoporttagok, leányvállalatok nevében is – hosszabb ideje biztosítási kötvényt tart fenn, rendszeresen frissítve a maximális fedezetet. A kötvény célja fedezni az igazgatók / felügyelőbizottság-tagok / igazgatósági tagok, valamint könyvvizsgálók (vagy azzal egyenértékű személyek), általános vezérigazgató-helyettesek és a Csoport felső vezetőinek polgári jogi felelősségét. A biztosítási fedezet három fő garanciát tartalmaz: az első a biztosítási kedvezményezett számára, amennyiben beperelné a sérült/károsult fél; a második az érintett társaságot védi, amelynek értelmében a biztosított feleket a fentiekben ismertetett felelősségtől mentesnek tartja; a harmadik pedig az értékpapírok kibocsátásával és kereskedelmével kapcsolatban felmerülő kárigények esetén közvetlenül az érintett társasággal kapcsolatos.

Annak érdekében, hogy a polgári jogi felelősségi fedezetet valamennyi képviselője számára biztosíthassa, a politikát kiterjesztettük olyan körülményekre is, amelyekre nem vonatkozott automatikusan. Ennek következtében a hatálya jelenleg kiterjed minden olyan személyre (alkalmazottra, volt alkalmazottra és külső személyekre) akiket vállalati tisztségviselőnek neveztek ki a Csoport érdekeinek képviseletére, amennyiben a kérdéses külső szervezetben az UniCredit Csoport részesedése meghaladja az 1%-ot, illetve nonprofit szervezetek esetén. Az anyavállalat (*Group Insurance Management*) köteles kiterjeszteni a biztosítást mindazon természetes személyekre, akiknek felelősségi fedezetre van szükségük az olyan szervezetekben is, amelyekben az UniCredit Csoport részesedése nem éri el az 1%-ot.

Annak biztosítása érdekében, hogy megfelelő biztosítási fedezetet nyújthasson az 1%-nál kisebb részesedésű vállalkozásokban, illetve a részesedés nélküli vállalkozásokban / szervezetekben / társulásokban dolgozó képviselői számára, illetve az összes biztosított pozíció általános aktualizálása érdekében az érintett vállalkozások kötelesek benyújtani a következő információkat a Shareholding Operations részére:

– *legkésőbb a tárgyévben januárig*

a Leányvállalat tisztségviselői és a saját ellenőrzése alatt álló társaságok listáját, amennyiben léteznek
– *rendszeresen*

a Leányvállalat vagy annak ellenőrzött társaságai által kinevezett vezető testületi tisztviselők naprakész listáját minden olyan vállalkozás esetén, (i) amelyben a Csoport 1% alatti részesedéssel rendelkezik, (ii) amely USA-beli vagy kanadai székhelyű részvénytársaság, illetve (iii) amely egy olyan társaság / szervezet / társulás, amelyekben a Társaság nem rendelkezik részvénnyel.

A fenti pozíciók megadásához a Humánpolitika köteles megadni a Group Insurance Managementnek az SO-n keresztül a következő információkat.

tájékoztatás:

- a kinevezett vezető testületi tisztségviselő neve
- szerepkör/pozíció – kinevezés dátuma
- Cégnév és üzleti tevékenység

- legutóbbi vállalati mérleg
- keresetekre vonatkozó információk

Az UniCredit jóváhagyta továbbá a következőket, kivéve a folyamatban lévő vitás ügyek vagy követelések esetén (illetve a közvetlenül vagy közvetve az adott vitához vagy követeléshez kapcsolódó ügyeket), valamint kizárva a szabálysértéssel és súlyos gondatlansággal (és/vagy a Társasági célokkal nem összeegyeztethető, saját vagy mások érdekei vagy nyeresége érdekében tanúsított magatartással) kapcsolatos ügyeket, amelyek a Társaság vagy a Csoport érdekeit képviselő tisztséghez kapcsolódnak:

- a) kártérítés kiadása kizárólag az UniCredit és a Csoporttagok alkalmazottainak, valamint azoknak, akik a fedezett esemény ideje alatt alkalmazottak voltak. A kártérítés a vállalati pozíció végrehajtása során tett intézkedésekből származó polgári jogi felelősséget fedezi, amennyiben a D&O politika nem fedezi az okozott károkat, ideértve a jogi költségeket és a szakértői tanúik költségeit is.
- b) lemondás (i) az UniCredit által hozott egyéni felelősségi/kártérítési keresetekről, valamint (ii) az UniCredit és a Csoportvállalatok alkalmazottaival, illetve az adott esemény időpontjában alkalmazotti státuszt betöltő személyekkel szemben hozott társasági keresetekről.

Miután meggyőződött arról, hogy az említett intézkedések összeegyeztethetőek az adott országokban alkalmazott gyakorlatokkal és a vonatkozó helyi előírásokkal.

5. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA FELÜLVIZSGÁLATA

Jelen javadalmazási politikát legalább évente felül kell vizsgálni és indokolt esetben módosítani kell.