JAVADALMAZÁSI POLITIKA

2025

Tóth Balázs

Elnök-vezérigazgató

Csoport- és helyi szintű Javadalmazási Politika

Terület: Group People & Culture

Jelen szerződés eredeti nyelve az angol.
Értelmezési probléma esetén az eredeti angol nyelvű verzió az irányadó.

Alkalmazhatóság	Terület	Kivétel
Az UniCredit S.p.A által irányított jogi személyek[1], külföldi bankfiókok és állandó székhelyek[2] mint célterületek	*UniCredit Bank Hungary Zrt; . UniCredit Jelzálogbank Zrt.; UniCredit Leasing Hungary Zrt.; UniCredit Biztosításközvetítő Kft*	-
Közvetetten irányított jogi személyek / Egyéb megjegyzés	*FTE-ket foglalkoztató gazdálkodók*	-
Nem alkalmazható	*FTE-ket nem foglalkoztató gazdálkodók*	
Jóváhagyás dátuma	*2025. július*	
Előterjesztő szakterület (Szabályzatfelelős)	Group Reward	
Jóváhagyó szakterület	Group People & Culture	
Kapcsolattartók	**CSOPORT SZINT** **A dokumentum tartalmának pontosítása** *Matteo Simonelli* *Group Reward* *Matteo.Simonelli@unicredit.eu* *Davide Raffaele* *Group Reward* *Davide.Raffaele@unicredit.eu* **HELYI SZINT:**	

1 Lásd: IR – „Az UniCredit bankcsoport változásai”

2 Lásd: IR – „Irányítási mechanizmusok”

	<u>Helyi tartalom pontosítása és alkalmazás</u> Sárándi Ágnes Javadalmazási és juttatási szakértő Tel: +36-30-389-9419 E-mail: sarandi.agnes@unicreditgroup.hu Lázár Zsuzsanna P&C Expertise and Development Center (Szakértői és Fejlesztési Központ) vezető Tel: +36-30-999-9817 E-mail: zsuzsanna.lazar@unicreditgroup.hu
Lefedett kockázatok (a Csoport kockázati taxonómiája szerint)	*Megfelelőségi kockázat, magatartási kockázat, reputációs kockázat*
Lefedett külső szabályozási követelmények	*Olasz Nemzeti Bank – 2013. december 17-i keltezésű, 285. számú körlevél 37. sz., 2021. november 24-i aktualizált változata* *EBA – A megalapozott javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatások* *EU – Tőkekövetelményekről szóló irányelv (CRD V) – (EU) 2019/878* *EU – A részvényesi jogokról szóló II. irányelv – (EU) 2017/828* *CONSOB – Kibocsátók 11971. számú szabályzata, amelyet a 21623. sz. határozat módosított* **<u>Vonatkozó helyi (magyar) előírások</u>** – A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény („Hpt.") 117–121. §-ai és egyéb irányadó rendelkezései – 39/2014. (X. 9.) MNB rendelet a teljesítményjavadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról – 54/2021. (XI. 23.) MNB rendelet a jegybanki információs rendszerhez elsődlegesen a Magyar Nemzeti Bank alapvető feladatai ellátása érdekében teljesítendő adatszolgáltatási kötelezettségekről – A Magyar Nemzeti Bank 11/2023. (XI. 15.) számú ajánlása a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódóan alkalmazandó javadalmazási politika és gyakorlat alkalmazásáról – A Magyar Nemzeti Bank 13/2018. (III. 6.) számú ajánlása a lakossági banki termékek és szolgáltatások értékesítéséhez kapcsolódó javadalmazási politikáról és az ezzel kapcsolatos belső eljárási szabályokról – 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 (EU) 2017/2359 felhatalmazáson alapuló rendelete (2017. szeptember 21.) az (EU) 2016/97 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a biztosítási alapú befektetési termékek értékesítésére vonatkozó tájékoztatási követelmények és üzletviteli szabályok tekintetében történő kiegészítéséről

	– A Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendelete (2021. március 25.) az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvének a vezetői felelősség, az ellenőrzési szakterületek, a lényeges szervezeti egységek és az intézmény kockázati profiljára gyakorolt jelentős hatás meghatározására vonatkozó kritériumokat megállapító, valamint az intézmény kockázati profiljára az irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében említett munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák szakmai tevékenységeinek hatásával összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló szakmai tevékenységeket végző munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák azonosítására vonatkozó kritériumokat megállapító szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről – 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 – UniCredit Csoportszintű kompenzációs politika, 2025 – A Magyar Nemzeti Bank javadalmazási politika alkalmazására vonatkozó 4/2022. (IV. 8.) számú ajánlása – A Magyar Nemzeti Bank 7/2022. (IV.22.) számú ajánlása a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény, valamint a CRR szerinti nyilvánosságra hozatal gyakorlatának általános követelményeiről
Folyamatfa[3]	Support:MG: Human & Infrastructure Resources Management

3 Lásd a jelenlegi folyamatfát itt:
– MEGA/Hopex https://ucgroup.hopexcloud.com/Hopex/default.aspx#start
– a folyamatportálokon https://usgatpw6hfr.sd01.unicreditgroup.eu/#default/home (UniCredit Bank GMBH) / https://8570-bpm.internal.unicreditgroup.eu/ (UniCredit Bank Austria AG)

A jelen politikához csatolt kapcsolódó dokumentumok:

- 2025. évi KPI Bluebook
- Általános iránymutatás a leányvállalatok testületi szervei (Corporate Body) felépítéséről, összetételéről és javadalmazásáról, valamint a Csoport kijelölt vállalati tisztviselői kinevezésére vonatkozó eljárás

VÁLTOZÁSKEZELÉS

Módosítás kelte / hatálybalépés napja:	Módosítás leírása	Felelős	Jóváhagyó vezető
(további változások 2013-ig visszamenőleg a korábbi verziókban)			
2024. okt. 22.	• A 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályainak bevezetése • A 2024. évi Csoportszintű Javadalmazási Politika bevezetése	Lázár Zsuzsanna	Tanja Pavlic Bilic
2025. július 22.	• A 2025. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályainak bevezetése • A 2025. évi Csoportszintű Javadalmazási Politika bevezetése • A 2024-2025. évi MNB audit által javasolt változtatások végrehajtása	Lázár Zsuzsanna	Tanja Pavlic Bilic

A 2025. évi Csoportszintű és Helyi Javadalmazási Politika felülvizsgálatának becsült dátuma: 2026. aug. 1.

Az irányelv személyi hatálya:

Az UniCredit Hungary minden munkavállalója és a nem alkalmazott pénzügyi tanácsadók

TARTALOMJEGYZÉK

VÁLTOZÁSKEZELÉS 5

1. A SZABÁLYZAT KÖVETELMÉNYEI ÉS CÉLJA 7

2. ALKALMAZHATÓSÁG ÉS HATÁLY 7

3. MINIMÁLIS IRÁNYÍTÁSI KÖVETELMÉNYEK 8

3.1. Áttekintés és alapelvek 8

3.2. Vállalatirányítás 17

3.3. Compliance és fenntarthatósági ösztönzők 32

3.4. Kompenzációs keret 37

3.5. Csoportszintű kompenzációs rendszerek 50

4. SZEREP- ÉS FELADATKÖRÖK 78

A Holdingtársaság feladatai 78

Az UniCredit Bank Hungary és az UniCredit Bank Hungary jogi személyeinek feladatai 78

1. A SZABÁLYZAT KÖVETELMÉNYEI ÉS CÉLJA

Ez a dokumentum (a továbbiakban: „Csoportszintű és Helyi Javadalmazási Politika" vagy „Politika") meghatározza azokat az elveket és szabályokat, amelyeket annak biztosítása érdekében kell alkalmazni, hogy az UniCredit Hungary által alkalmazott kompenzációs rendszerek és gyakorlatok létrehozása, nyomon követése és ellenőrzése megfeleljen a mindenkor hatályos vonatkozó magyar jogi és felügyeleti előírásoknak.

A jelen Politika ismerteti a Csoport és az UniCredit Hungary javadalmazási megközelítésében szereplő csoportszintű küldetést és értékeket, a javadalmazás alappilléreit, a vállalati és szervezetirányítási struktúrákat és folyamatokat, továbbá a szabálykövetési követelményeket; támogatja a piaci gyakorlatokkal való összemérés alkalmazását; részletezi azokat a javadalmazási megközelítéseket, amelyeknek hozzá kell járulniuk az UniCredit Hungary és a Csoport fenntarthatóságához; részletezi a teljes javadalmazás elemeit, valamint megállapítja a fizetés összetételével kapcsolatos iránymutatásokat; iránymutatást ad a Csoport ösztönzési rendszereinek megállapításához, a juttatások elosztásához és a szabálykövetési ösztönzők alkalmazásához.

2. ALKALMAZHATÓSÁG ÉS HATÁLY

A Politika megfelel a javadalmazási és ösztönzési politikákról és gyakorlatokról szóló 2013. december 17-i keltezésű, 285. számú körlevél első rész, IV. cím, 2. fejezet, 1. és 2. részében szereplő előírásoknak, amelyet az Olasz Nemzeti Bank adott ki, és amely rögzíti, hogy az anyavállalat (tehát az Unicredit SpA) az irányítási és összehangolási hatásköre gyakorlása során megalkotja az egész bankcsoport (tehát az Unicredit SpA és ellenőrzött leányvállalatai, beleértve az UniCredit Bank Hungaryt is) javadalmazási politikáját tartalmazó dokumentumot, biztosítva annak átfogó következetességét. Az anyavállalat emellett biztosítja, hogy a javadalmazási gyakorlatok a Csoport vállalatainál (beleértve az UniCredit Bank Hungaryt is) megfeleljenek a jelen fejezetben foglalt elveknek és szabályoknak, valamint – a külföldi társaságok esetében – azt is, hogy azok ne legyenek ellentétesek annak az országnak a nemzeti jogával, amelyben létrehozták őket.

A dokumentum a javadalmazási követelmények tekintetében megfelel a 2019/878/EU irányelv (CRD V) követelményeinek is. A CRD V szerint az intézményeknek a javadalmazási követelményeket csoport-, anya- és leányvállalati szinten kell alkalmazniuk, beleértve azokat a leányvállalatokat is, amelyek maguk nem tartoznak a CRD V hatálya alá, kivéve, ha egyedileg, más uniós jogi aktusok alapján különleges javadalmazási követelmények vonatkoznak rájuk, vagy ilyen követelmények hatálya alá tartoznának, ha az Unióban lennének letelepedve. Azonban a CRD V 109. cikkének (5) bekezdése értelmében a javadalmazási rendelkezések vonatkozhatnak bizonyos leányvállalatok egyedi munkatársaira is. Általános alapelvként, valamint figyelembe véve a vonatkozó konkrét javadalmazási előírásokat, a csoport prudenciális konszolidáció hatálya alá tartozó különböző szervezetei javadalmazási politikájának összhangban kell lennie a konszolidáló intézmény által meghatározott Csoportszintű Javadalmazási Politikával. A javadalmazási politikának meg kell felelnie a CRD V rendelkezéseinek, az EBA 2021. július 2-i, megalapozott javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatásainak, valamint a nemzeti társasági, munkaügyi és egyéb vonatkozó jogszabályokban meghatározott további követelményeknek.

A Csoportszintű és Helyi Javadalmazási Politika alapelvei a teljes szervezetre vonatkoznak, és tükröződniük kell a javadalmazási gyakorlatban, az üzletágnál pedig minden munkavállalói kategória esetében, ideértve a külső forgalmazási hálózatokhoz tartozó személyzetet az ő javadalmazási sajátosságaik figyelembevételével.

3. MINIMÁLIS IRÁNYÍTÁSI KÖVETELMÉNYEK

3.1. Áttekintés és alapelvek

Az UniCredit értékrendszerének alapja a Hitelesség, a Tulajdonosi szemlélet és a Gondoskodás, amelyek fenntartható feltételei annak, hogy a nyereségből értéket teremtsünk az érdekelt felek számára. Egy egyszerű vezérlő cél, a közösségek fejlődésének elősegítése biztosítja, hogy minden nap megéljük ezeket az értékeket.

A fenntartható magatartási normák és a Csoport küldetését ösztönző értékek fenntartása útján a javadalmazási stratégia kulcsfontosságú szerepet játszik a jó hírnevünk növelésében és megvédésében, és abban, hogy a Csoportban érdekelt valamennyi fél számára hosszú távú értéket teremtsünk. Nevezetesen, a javadalmazási politika hozzájárul az üzleti stratégiához, a hosszú távú érdekekhez és az UniCredit fenntarthatóságához.

A fenntarthatóság a korábbiaknál sokkal inkább központi részét képezi mindannak, amit az UniCredit tesz, és teljesen beépül az üzleti és döntéshozatali folyamatokba: példamutatás az UniCredit üzleti tevékenységében, az ügyfelek segítése egy igazságos és fenntartható átmenetben, valamint hozzájárulás egy jobb társadalomhoz. Kulcsfontosságú része a jövőbeli üzleti stratégiáknak és kritikus eleme a bank sikerének.

Az UniCredit megfelelő javadalmazási mechanizmusok útján a kategóriájában legjobb befogadó munkakörnyezetet igyekszik kialakítani, valamint támogatja és kibontakoztatja az egyéni képességeket annak érdekében, hogy magasan képzett globális munkavállalókat vonzzon, tartson meg és motiváljon, akik képesek a Csoport számára versenyelőnyt létrehozni. Az egyének jutalmazása az érdemek és a fenntartható eredmények, a magatartási normák és a csoportértékek betartása szempontjából nyújtott teljesítmény alapján történik.

Az UniCredit hisz abban, hogy a befogadás stratégiai üzleti hajtóerő, és elkötelezett az iránt, hogy befogadó, pozitív és akadálymentes munkakörnyezetet alakítson ki sokszínű háttérrel rendelkező munkavállalói számára, ahol mindenkinek megvan a lehetősége arra, hogy teljesítsen és növekedjen. Elvárás, hogy a munkavállalók hozzájáruljanak egy olyan munkakörnyezet kialakításához és fenntartásához, amely tiszteletteljes, biztonságos és befogadó, továbbá amelyben a nemi identitásból, korból, fajból, etnikai hovatartozásból, szexuális beállítottságból, képességből, kulturális háttérből, vallásból vagy etikai értékrendből és politikai meggyőződésekből, illetve egyéb, a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriából adódó különbségeket tiszteletben tartják és azok vállalását támogatják.

Az UniCredit irányítási modelljére alapozva a Csoportszintű Javadalmazási Politika keretet ad a javadalmazási gyakorlatok egységes és következetes kialakításához, bevezetéséhez és figyelemmel kíséréséhez.

A közös politikai kereten belül irányelvek kerültek meghatározásra olyan javadalmazási programok és tervek bevezetésére, amelyek megerősítik a helyes kockázatkezelési politikákat és a hosszú távú stratégiát, és általában a társaság hosszú távú értékteremtését és fenntarthatóságát célozzák. Ily módon a Csoport hatékonyan meg tud felelni a különféle üzletágak, a piaci környezet és a munkavállalók konkrét és kialakulóban lévő igényeinek, miközben biztosítja, hogy az üzleti és alkalmazotti stratégiák mindig megfelelően összhangban legyenek a javadalmazási megközelítéssel, ideértve adott esetben a külső hálózatokat és ügynököket, a szabályozás által előírt módon.

A javadalmazás versenyképességének és hatékonyságának, valamint az átláthatóság és a belső méltányosság biztosítása érdekében a Csoportszintű Javadalmazási Politika alappilléreit a fenntartható magatartás és teljesítmény alapelvei határozzák meg.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika alapelvei a teljes szervezetre vonatkoznak, és tükröződniük kell a javadalmazási gyakorlatban és az üzletágnál minden munkavállalói kategória esetében, ideértve többek között a stratégiai felügyeleti és ellenőrzési feladatokkal megbízott vállalati testületek tagjait, a külső munkatársakat és a külső forgalmazási hálózatokhoz tartozó személyzetet az ő javadalmazási sajátosságaik figyelembevételével.

Hacsak kifejezetten másképp nem határozzuk meg, az ebben a szakaszban szereplő információk a dokumentum jóváhagyásának időpontjára vonatkoznak.

3.1.1 A javadalmazási politika összehangolása a fenntarthatósági stratégiával

Az UniCreditnél az értékteremtés többet jelent a pénzügyi értékek létrehozásánál. Azt is jelenti, hogy a fenntarthatóság áll a Csoport minden tevékenységének a középpontjában.

Ebben az összefüggésben az UniCredit elkötelezett amellett, hogy szerepet vállaljon a nettó zéró kibocsátásra való átállásban, törekedve a közvetlen és közvetett környezeti hatások csökkentésére, miközben támogatja Európa zöld átállását. Ebben az összefüggésben az UniCredit 2021 októberében csatlakozott a Net Zero Banking Alliance (NZBA) kezdeményezéshez, amelynek célja a saját kibocsátások tekintetében a nettó zéró elérése 2030-ig, valamint a finanszírozott kibocsátások tekintetében – a leginkább karbonintenzív ágazatokban – 2050-ig.

Az UniCredit a Net Zero Banking Alliance ütemtervével összhangban fogalmazta meg célkitűzéseit a hét leginkább karbonintenzív ágazatra vonatkozóan, beleértve egy ágazatban élen járó szénkivezetési politikát is, ezáltal továbbra is integrálva az ESG-szempontokat finanszírozási tevékenységeibe, valamint folytatva a Net Zero Átállási terv végrehajtását, előrelépve a nettó zéró célok elérésében.

ESG prioritásaink és vállalásaink – ahogyan azt a jelen politika ESG fókuszú része részletezi, és ahogyan az a zéró kibocsátási célok meghatározásában is tükröződik – többek között azt a célt szolgálják, hogy példát mutassunk, és továbbra is támogassuk ügyfeleinket a méltányos és igazságos átállás felé vezető úton. Az UniCredit fenntarthatósági stratégiájáról további részletek a vállalat honlapján elérhető közzétételben találhatók.

A Javadalmazási Politika hozzájárul az UniCredit stratégiájához, a hosszú távú érdekek érvényesítéséhez és a hosszú távú fenntarthatósághoz. Az UniCredit olyan javadalmazási rendszert alkalmaz, amely a kockázattal korrigált/kapcsolatos teljesítményen alapul, és nem ösztönzi a túlzott kockázatvállalást, beleértve a fenntarthatósági kockázatokat is.

Ezenkívül a Csoportszintű Javadalmazási Politika egyik pillére a fenntartható teljesítményért járó fenntartható fizetéssel, a javadalmazás és a teljesítmény, valamint a jutalmazás és az érintettek számára történő hosszú távú értékteremtés közötti összhang fenntartásával, továbbá mind a ténylegesen elért eredmények, mind az elérésükhöz használt eszközök javításával foglalkozik.

Számos folyamat és kezdeményezés támogatja a javadalmazási politika és a fenntarthatóság közötti kapcsolatot.

A Csoportszintű Ösztönzési Rendszert az éves teljesítménymenedzsment folyamata támogatja, amely biztosítja a teljesítménycélok és a magatartási elvárások koherenciáját, következetességét és egyértelműségét, az üzleti stratégiával összhangban. Az éves célok meghatározása (az ún. célmeghatározás) ennek a folyamatnak a kezdeti szakasza, amelyet egy strukturált keretrendszer támogat, amely az érintett csoport kulcsfontosságú szakterületei (pl. People & Culture, Finance, Risk Management, Group Strategy & ESG) által évente felülvizsgált teljesítménymutatók

katalógusát (a „KPI Bluebook”-ot) tartalmazza, iránymutatásokkal. A keret összhangban van a szabályozói rendelkezésekkel és a Compliance által ellenőrzött csoportszabványokkal. Ezt többek között a következők jellemzik:

- kockázattal korrigált/kapcsolatos célok alkalmazása (pl. legalább egy KPI a célértékelésben);
- az ESG és a Sokszínűség, Esélyegyenlőség és Befogadás (Diversity, Equity and Inclusion, „DE&I”) stratégiákkal való kapcsolata (pl. legalább egy ESG KPI az összes Csoportszintű Azonosított Személy (Group Material Risk Taker) számára, különös tekintettel a DE&I KPI-kre a Csoport Végrehajtó Bizottságnak és a közvetlen feletteseiknek jelentő alkalmazottak esetében);
- fenntarthatósági célkitűzések alkalmazása a hosszú távú értékteremtés érdekében (pl. a célok mintegy felének a fenntarthatósághoz kell kapcsolódnia). A kiválasztott egyének esetében (ld. 5.1.4. fejezet) az ESG célkitűzés további hosszú távú feltételként szerepel;
- az üzleti tevékenységgel, a vállalati értékekkel, a magatartással és a compliance/kockázati kultúrával kapcsolatos célok alkalmazása, különös tekintettel a következőkre:

– a Csoport kultúrájának, értékeinek és céljainak betartása és terjesztése;
– a megfelelő hangnem („Tone from the Top and tone from the Middle”) megadása a compliance kultúra és a kockázattudatosság tekintetében.

Részletek

Kérjük, további részletekért olvassa el az 5.1. 2025. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer és az 5.2. Teljesítményirányítási Keretrendszer bekezdéseket.

FÓKUSZ

Sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás (DE&I)

Az UniCreditnél olyan kultúrát építünk, amely a Hitelességet, a Tulajdonosi szemléletet és a Gondoskodást helyezi a középpontjába a döntéshozatalunknak és mindennek, amit érdekelt feleink összességéért teszünk. A kultúránk és ezek az értékek testesítik meg azt, amiért küzdünk, határozzák meg ahogyan cselekszünk, formálják a mindennapi döntéseinket, és vezérlik minden cselekedetünket és a magatartásunkat.

Elsődleges célunk munkatársaink képességeinek teljes kibontakoztatása egy pozitív és befogadó munkakörnyezet előmozdításával. Ez a megközelítés biztosítja a fenntartható növekedést, az új üzleti lehetőségeket, valamint az összetartó munkakörnyezetet, amely a termelékenységre, a személyes és szakmai jóllétre, valamint munkatársaink folyamatos elköteleződésére épül.

A sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás (DE&I) elvei üzleti szempontból elengedhetetlenek. DE&I stratégiánk túlmutat a nemek közötti egyenlőségen, kiterjed a sokszínűség tágabb dimenzióira is, és teljes mértékben integrálódott az ESG-keretrendszerünkbe és üzleti stratégiánkba mind a 13 országban, ahol jelen vagyunk. Az esélyegyenlőségen és diszkriminációmentességen alapuló befogadáskultúra további előmozdítása érdekében az UniCredit rendelkezik egy külön erre a célra létrehozott DE&I Globális Politikával, amely egyértelmű iránymutatásokat és elveket határoz meg az alkalmazottak és a harmadik felek számára. Ez a Politika a munkavállalók útjának minden kulcsfontosságú mozzanatára vonatkozik, a toborzástól kezdve a munkakezdésen át a tanulásig és a fejlesztésig, a teljesítménymenedzsmentig és a javadalmazásig, biztosítva az előítéletektől mentes, érdem- és kompetenciaalapú döntéseket, valamint a béregyenlőséget, a sokszínűség jellemzőitől függetlenül.

Magatartási kódexünk kiemeli a befogadás elveit, beleértve az objektivitás, a kompetencia, a professzionalizmus és az egyenlő esélyek kritériumait, mind az emberekkel kapcsolatos folyamatokban, – amelyek meghatározzák azokat az eljárásokat, amelyekkel a diszkrimináció, a mobbing vagy a bullying bármely esete kezelhető –, mind pedig a partnerekkel való külső kapcsolatokban.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika által biztosított kereteken belül az UniCredit elkötelezett az egyenlő fizetés elve mellett és amellett, hogy a javadalmazás tekintetében méltányos bánásmódot biztosítson a betöltött szerepkör, a felelősségi kör, a teljesítményeredmények és az üzleti eredményekhez való hozzájárulás általános minősége alapján, a nemi identitástól, életkortól, fajtól, etnikai hovatartozástól, szexuális beállítottságtól, képességektől és kulturális háttértől függetlenül. Az UniCredit nemsemleges javadalmazási és ösztönzési politikákat alkalmaz, amelyek hozzájárulnak a valódi egyenlőségre való törekvéshez a munkatársak körében. Biztosítják, hogy az egyenlő munkához egyenlő fizetés társuljon, így a munkatársak a sokszínűségük jellemzőitől függetlenül ugyanolyan lehetőségeket kapnak.

A CEO Champion „Towards the Zero Gender Gap" című kötelezettségvállalása aláírásával a Csoport konkrét célkitűzésekkel és keretekkel erősíti meg vállalati elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség, a sokszínűség és a befogadás fokozása érdekében.

Aktívan dolgozunk egy sokszínű szervezet kialakításán, ami megingathatatlan meggyőződésünket tükrözi a sokszínűség átalakító erejében. Az UniCredit elkötelezett a nemek közötti egyenlőség előmozdítása mellett a szervezet minden szintjén, biztosítja a nemek kiegyensúlyozott megoszlását a jelöltek között, a munkaerő-felvételben és toborzásban, a kinevezésekben és előléptetésekben, szélesebb körű etnikai megoszlás mellett, valamint garantálja a sokszínű és fenntartható utódlási folyamatot is.

>>> A sokszínűbb és fenntarthatóbb munkahelyek előmozdítására tett széles körű közös erőfeszítéseinket bizonyítja az is, hogy az UniCredit az első páneurópai bank, amely elnyerte a **Global EDGE tanúsítványt a nemek közötti egyenlőség és befogadás terén**. Ezek az erőfeszítések munkatársaink több mint 80%-át érintették azokban az országokban, ahol jelen vagyunk.

A Csoport már régóta hangsúlyozza a nemek közötti béregyenlőség fontosságát, és a Csoporton belül számos kezdeményezést hajtottak végre a bérkülönbségek kezelése érdekében, beleértve a javadalmazási folyamatra vonatkozó iránymutatásokat, a bérköltségvetések elosztását, valamint a DE&I-vel kapcsolatos konkrét törekvéseket (pl. a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a szervezet minden szintjén, a jelöltek között, a felvétel és a toborzás terén; egyenlő munkáért egyenlő bérezés biztosítása; a kulturális és etnikai sokszínűség növelése a személyzet körében), amelyeket az éves célmeghatározási folyamat keretében a felsővezetőkhöz rendeltek.

A nemek közötti egyenlőség, a sokszínűség és a befogadás iránti figyelem szervezeten belüli, minden szinten történő további fokozása érdekében, valamint a javadalmazási politikákban a nemsemlegesség érvényesítése céljából a következő intézkedéseket hoztuk:

- Az Ügyvezetés felelős a nemsemlegesség javadalmazási rendszerekben történő alkalmazásáért. Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) egyéni ponttábláin a teljesítményértékelésük egyik elemeként egyedi DE&I KPI-k szerepelnek egyedi célként vagy egy szélesebb körű fenntarthatósági cél részeként, a nem pénzügyi mutatók között. Ezt más Senior szerepkörökre is kiterjesztettük a fenntartható eredmények elérése érdekében, beleértve az olyan DE&I ambíciókat is, mint például: egyenlő munkáért egyenlő fizetés biztosítása, nemek közötti egyenlőség előmozdítása a szervezet minden szintjén, a munkatársak kulturális és etnikai képviseletének növelése, a munkahelyi integráció, munkahelyi életminőség, jóllét, valamint a rugalmas munkavégzés ösztönzése a munkatársak között.
- 2022-től megközelítőleg 50 millió eurót fektettünk ebbe a területbe, így az összehasonlítható munkakörökben a nemek közötti bérszakadék (GPG) jelentősen, elenyésző 1,0%-ra csökkent *(nem demográfiai alapú GPG)*, ami igazolja a kötelezettségvállalás hasznát, és tovább erősíti az egyenlő bánásmódon és egyenlő fizetésen alapuló tiszteletteljes és befogadó kultúrát.
- Erős csoportkultúrát és DE&I-irányítást valósítottunk meg, ami a Csoporton belüli különböző hálózatokra támaszkodva hoz létre szinergiákat, megosztja a legjobb gyakorlatokat, és előmozdítja a vállalkozáson belüli gyümölcsöző együttműködést.
- Konkrét DE&I iránymutatás áll a munkatársak rendelkezésére a befogadó nyelvezetről, a befogadó toborzásról és a nemek közötti átmenetről, beleértve egy konkrét javaslatokat tartalmazó tájékoztatót arról, hogyan kell leküzdeni a tudat alatti munkahelyi előítéleteket, a befogadás kultúrájának további előmozdítása és felépítése érdekében.
- A célzott csoportszintű holisztikus jólléti keretrendszer a mentális, fizikai, szociális, szakmai és pénzügyi jólléttel foglalkozik. Célja, hogy eltörölje a megbélyegzést, növelje a tudatosságot, elősegítse a nyílt beszélgetéseket, és érdemi támogatást nyújtson a munkavállalóknak a legfontosabb pillanatokban.
- Az UniCredit felelős a DE&I előrehaladásáért a meghatározott célok fényében, egy olyan nyomon követési folyamaton keresztül, amely figyelemmel kíséri a DE&I mérőszámokat és KPI-ket. Az UniCredit mind cégen belül, mind cégen kívül elérhetővé teszi a vonatkozó adatokat, kötelezettségvállalásokat és kezdeményezéseket a konszolidált nem pénzügyi kimutatásban.

FÓKUSZ

ESG – Környezet, társadalom, vállalatirányítás

Összhangban azzal a törekvésünkkel, hogy Európa jövőjének bankja legyünk, a környezeti, társadalmi és irányítási (ESG-) szempontok kultúránk és szemléletmódunk szerves részét képezik.

A fenntarthatóság kulcsfontosságú része a jövőbeli üzleti stratégiánknak és kritikus eleme a sikerünknek. Stratégiánk részeként ESG-célokat tűztünk ki, mivel a Csoport folytatja a nettó zéró kötelezettségvállalások teljesítését, és az ESG-t az üzleti tevékenység minden területébe beépíti, miközben annak a közös célnak a jegyében erősíti a vállalati kultúrát, hogy közösségeinket képessé tegyük a fejlődésre.

Javadalmazási politikánkat ezért úgy dolgoztuk ki, hogy az támogassa az UniCredit fenntarthatósági stratégiáját. ESG-céljaink egy alapvető csoportját – a változó vállalati stratégia és szabályozások figyelembevételével – beágyaztuk a vezérigazgatói teljesítményértékelő lapba, hogy előmozdítsuk a vezetés összehangolását a Csoport jelenlegi és jövőbeli ESG és DE&I törekvéseivel.

A jelenlegi stratégia a következőket vetíti előre:

- **ESG üzleti penetráció**: ügyfeleink támogatása fenntarthatósági folyamataikban ESG-hez kapcsolódó termékek és szolgáltatások felkínálásával, hogy méltányos részesedést biztosítsunk az ESG-üzletág számára a teljes egészből (új termelés hitelezése, fenntartható kötvények, kezelt eszközállomány[4]) – a 2025-ös ESG-céloktól[5] kezdve az ESG-stratégia szerinti újabb és újabb frissítésekig.
- **DE&I célkitűzések:** előrelépés a nemek közötti egyensúly elérésében minden szinten, a legjobb piaci gyakorlatokkal összhangban; az „egyenlő munkáért egyenlő bér" elvének biztosítása, a nem demográfiai alapú nemek közötti bérkülönbség jelenleg elért elhanyagolható szintjének (kb. 1%) fenntartása; a DE&I törekvések bővítése, valamint a vállalati kultúra és jóllét erősítése célzott kezdeményezéseken keresztül.
- **Nettó Zéró kötelezettségvállalások:** előrehaladás a piac tudomására hozott 2030-as nettó zéró célok tekintetében, amelyek az *olaj- és gáziparhoz, az energiatermeléshez, az autóiparhoz és a kereskedelmi ingatlanokhoz* kapcsolódnak, és amelyekre éves Tier 1 RAF célok kerülnek meghatározásra és nyomon követésre.

Ezek az ESG kötelezettségvállalások, amelyek az ESG-szabályozás alakulásától is függnek, a vezérigazgatói és a felsővezetői teljesítményértékelői lapon hosszú távú további teljesítményfeltételekként szerepelnek a „Fenntarthatóság" részben, összhangban a kilátásukkal.

A teljes „Fenntarthatóság" rész 20%-os súllyal bír a vezérigazgatói és a felső vezetői hosszú távú teljesítményértékelő lapon a 2025. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályain belül.

A Csoport vezetői struktúrájának összehangolása és az ESG-stratégiánk iránti vezetői elkötelezettség megerősítése érdekében az ilyen célkitűzések a vezérigazgatói beszámolási kör szintjére és az alatta lévő szintekre is kiterjednek, a megfelelő feladatkörökkel összhangban.

Helyi szinten az UniCredit Hungary a Csoport folyamatait és kezdeményezéseit követi a javadalmazási politika és a fenntarthatóság közötti kapcsolat támogatása érdekében.

---

[4] Az ESG befektetési termékekre vonatkozó hatályos szabályozás függvényében.

[5] Az ESG-stratégiának megfelelően definiálva. A jelenlegi ESG stratégia a következőket vetíti előre: Az ESG-hitelezés (beleértve a környezeti, társadalmi és fenntarthatósághoz kapcsolódó hitelezést) új termelésének százalékos aránya a teljes közép- és hosszú távú hitelezéshez képest: a Csoport 2025–27-es időszakra kitűzött célja 15% (évente elérendő %-kal); a Fenntartható kötvények százalékos aránya (vállalatok és pénzügyi intézmények esetében, kivéve az állami, szupranacionális és ügynökségi hosszú lejáratú hiteleket) az összes kötvényhez képest (vállalatok és pénzügyi intézmények esetében, kivéve az állami, szupranacionális és ügynökségi hosszú lejáratú hiteleket): a Csoport 2025–27-es időszakra kitűzött célja 15% (évente elérendő %-kal); a kezelt ESG-eszközök állományának százalékos aránya az összes kezelt eszköz állományához képest (az ESG befektetési termékekre vonatkozó hatályos szabályozás függvényében): a Csoport 2025–27-es időszakra kitűzött célja 50% (évente elérendő %-kal).

3.1.2. A munkavállalók munkakörülményei a javadalmazási politika szerves részét képezik

Munkatársaink jelentik számunkra a legnagyobb értéket, és elkötelezettek vagyunk az esélyegyenlőségen alapuló munkahely, valamint a pozitív, biztonságos és együttműködő környezet megteremtése mellett, ahol mindenki sikeres lehet, miközben gondoskodunk minden egyén jóllétéről. A fizikai, mentális, szociális, pénzügyi és karrierbeli jóllétet felölelő csoportszintű jólléti megközelítésünk tovább erősíti és gazdagítja DE&I elkötelezettségünket és ambícióinkat, támogatást nyújt minden munkavállalónknak a legfontosabb pillanatokban, és tiszteletben tartja a sokszínűségünket a teljes munkavállalói életciklus során. Emellett a továbbfejlesztett jólléti keretrendszerünk megerősíti azt az ígéretünket, hogy a társadalmi előrelépés motorja leszünk munkatársaink számára is, újraélesztve az emberi kapcsolatokat és a gondoskodó gondolkodásmódot.

A társadalmi párbeszéd egyensúlyt teremt a munkavállalók igényei és az üzleti igények között a folyamatos együttműködés és a kölcsönös meghallgatás révén. Minden országban, ahol Bankunk jelen van, a jóléti ajánlatainkat a helyi igényekhez igazítjuk. Törődünk munkatársaink, valamint az ő családjaik és közösségeik jólétével, és elkötelezetten foglalkozunk a konkrét szükségleteikkel. Ez magában foglalja a munkahelyi feltételeink javítására, a személyes növekedés elősegítésére, valamint a jóllét előmozdítására történő folyamatos összpontosítást. Ezenkívül továbbra is támogatjuk és elfogadjuk a távmunka és a rugalmas munkavégzés megoldásait, ahol ez megvalósítható és a különböző népességcsoportokhoz alakítható.

A helyi szabályozási rendelkezések kiegészítéseképpen az UniCredit számos eszközt kínál az egyre gondoskodóbb és befogadóbb munkakörnyezet kialakításához; a Csoport legtöbb országában számos, a kritikus jóléti és családi igények kielégítését célzó, személyre szabott kezdeményezés van érvényben:

- Olyan megoldások, mint például a **rugalmas munkaidő és távmunka**, olyan fizetett szabadság biztosítása, amely tiszteletben tartja a kulturális változásokat és egyenlő bánásmódot biztosít minden családmodell számára, beleértve a gyermeknevelési támogatást és a gondozást is. Olyan fontos életeseményekre vonatkozóan adunk engedélyt, mint például egy rokon születése, házasságkötés, házvásárlás és oktatási lehetőségek kihasználása. Emellett valamennyi piacunkon csoportszintű minimumszabályokat állapítunk meg a szülői szabadságra vonatkozóan, amelyekben az anyáknak legalább 16 hét fizetett szabadságot, az apáknak pedig legalább 4 hetet biztosítunk önkéntes alapon.
- Az egészségügyi juttatásaink és a pszichológiai támogató szolgáltatások mellett a **jólléttel kapcsolatos kezdeményezések** széles választékát kínáljuk, a táplálkozás, a fitnesz, a kapcsolatépítés és az olyan kognitív-érzelmi kérdések témájában, mint a rugalmasság és a személyes tudatosság.
- Különös figyelmet szentelünk a **fogyatékosság kezelésére** a fogyatékossággal élő kollégák sajátos igényeinek kezelése, függetlenségük elősegítése, képességeik kihasználása, valamint az integráció és a befogadás elősegítésének megtervezése érdekében.
- A szerteágazó intézkedések támogatják a **munka-magánélet minőségét** és a nagyobb termelékenységet, beleértve a következőket: otthoni tanuláshoz / munkához szükséges informatikai infrastruktúra és bútorozási partneri megoldások; mobilitási megoldások; online anyagok a sportról, az idős családtagok szórakoztatásáról, a fogyatékkal élő gyermekekről stb.

Jóléti keretprogramunkon keresztül arra törekszünk, hogy a sokszínűség és befogadás széles körű kultúrájával közkedvelt munkáltatóként működjünk, és aktívan hozzájáruljunk a tehetséges emberek bevonzásához, bevonásához és megtartásához, azáltal, hogy támogatjuk az országhatárokon átívelő kezdeményezéseket az egyenlő bánásmód biztosítása érdekében, minden munkavállaló számára.

A jóléti ajánlat az UniCredit-munkatársak teljes jutalmazásának szerves részét képezi, és a People & Culture stratégia fontos pillére.

>>> Az Emberi Erőforrás Stratégiája hatékonyságának elismeréseként az UniCredit 2025-ben immár kilencedik éve hivatalosan is megkapta az **Európa Legjobb Munkáltatója** címet a munkatársaknak a munkakörnyezet, a tehetségszerzés, a tanulás, a jóllét, valamint a sokszínűség, befogadás és már értékek terén kínált lehetőségekért.

További részletekért, kérjük, olvassa el a vállalati honlapon elérhető közzétételt, ahol a jóléti politikán kívül a képzési programokról és fejlesztési tervekről, valamint a sokszínűséget, esélyegyenlőséget és befogadást elősegítő kezdeményezésekről is talál információkat.

FÓKUSZ

A munkavállalók munkakörülményei

A GMRT-kre vonatkozó kompenzációs döntések nincsenek légüres térben. Ez egybevág azokkal a lépésekkel, amelyeket annak érdekében teszünk, hogy biztonságos, befogadó és tisztességes munkahelyet teremtsünk a globális makrogazdasági bizonytalanság közepette.

Elsődleges célunk munkatársaink képességeinek teljes kibontakoztatása egy pozitív és befogadó munkakörnyezet előmozdításával.

Számos kezdeményezést indítottunk annak érdekében, hogy támogassuk munkatársainkat a következőkben:

- Az inflációval szemben: 2024-ban kb. 70 millió eurót költöttünk a munkatársaink szélesebb körének fizetésfelülvizsgálatára, valamint az ismétlődő kollektív szerződésmegújításokra, ami évente kb. 5%-os növekedést eredményez. 2025-re a fix fizetések terén átlagosan további kb. 4%-os, az olasz régióban pedig kb. 3%-os növekedésére számítunk.
- 2022-től megközelítőleg 50 millió eurót fektettünk ebbe a területbe, így az összehasonlítható munkakörökben a nemek közötti bérszakadék (GPG) jelentősen, elenyésző 1,0%-ra csökkent *(nem demográfiai alapú GPG)*, ami igazolja a kötelezettségvállalás hasznát, és tovább erősíti az egyenlő bánásmódon és egyenlő fizetésen alapuló tiszteletteljes és befogadó kultúrát.
- Munkatársaink teljesítménynek megfelelő jutalmazása: az egy főre jutó bónusznövekedés az előző évhez képest 2% és 23% között volt a nem ügyvezető alkalmazottak körében országtól, üzleti tevékenységtől és relatív teljesítménytől függően;
- 2020 óta több mint 300 millió euróval emelkedett a változó javadalmazás, amelynek kb. 80%-át a nem ügyvezetői állomány kapja. 2021-től az egy főre jutó átlagos bónusz 27%-kal nőtt, amelyből 32%-ot tesznek ki a nem vezető munkakörök (azaz nem Csoportszintű Azonosított Személyek [Group Material Risk Takers]).

Bár a pénzügyi siker csak egy darabja a kirakósnak, ez az, ami lehetővé teszi számunkra, hogy a társadalmi haladás motorjaként betöltsük másik, még alapvetőbb szerepünket. Lehetővé teszi, hogy támogassuk az általunk szolgált közösségeket, pénzügyi és egyéb segítséget nyújtsunk, amint azt a közelmúltban számos kezdeményezés révén tettük, és felhatalmazza Alapítványunkat, hogy több jótékonysági munkát végezzen. Minél hosszabb ideig tart a tartós siker és a későbbi pénzügyi teljesítmény, annál nagyobb társadalmi hatást tud elérni a bank.

3.1.3. A részvényesek szavazása és a 2025. évi Csoportszintű Javadalmazási Politikával bevezetett főbb változások

A részvényesek 2024. április 12-én tartott éves közgyűlésén a javadalmazási kérdésekre vonatkozó szavazás pozitív volt a 2024. évi Csoportszintű Javadalmazási Politika és a 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer támogatása tekintetében (előbbinél kb. 88%-os támogatás az I. és II. részre; utóbbinál kb. 98%-os támogatás).

Az UniCredit elkötelezte magát a legjobb javadalmazási gyakorlatok fenntartása mellett. Az átláthatóság, a világos kommunikáció és a részvényesek visszajelzéseinek aktív meghallgatásának filozófiáját követi, ezzel törekszik a fennmaradó aggályok kezelésére és egy olyan javadalmazási gyakorlat kialakítására, amelyet a teljesítményalapú fizetés inspirál, amely teljes mértékben összhangban van az érdekelt felek érdekeivel és a legjobb nemzetközi piaci gyakorlatokkal, és amely kategóriájában a legjobb.

Az UniCredit már régóta alkalmaz egy bevonási folyamatot intézményi befektetőkkel és meghatalmazott tanácsadókkal, melynek célja a konstruktív véleménycsere a Politikában végrehajtott változásokról. Egyértelmű kommunikációt dolgoztunk ki, melynek célja a Csoport javadalmazási politikájáról készült jelentés módosításainak elmagyarázása és megvitatása. Az évek során ez a párbeszéd lehetővé tette, hogy értékes visszajelzéseket kapjunk a javadalmazási módszerekről, valamint hogy ellenőrizzük a nemzetközi legjobb gyakorlatokkal és a befektetők elvárásaival való összhangot.

2024 utolsó negyedévében az UniCredit proaktív módon előrehozta az intézményi befektetőkre (akik a forgalomban lévő tőke mintegy 30%-át képviselik) és a meghatalmazott tanácsadókra irányuló konzultációs kampányát, és több megbeszélést szervezett meg annak érdekében, hogy bemutassa a közelgő javadalmazási időszak legfontosabb

kihívásait, valamint előzetes visszajelzést szerezzen a javadalmazási keretrendszer várható változásairól a belső döntéshozatal részeként.

A párbeszéd a meghatalmazott tanácsadókkal és intézményi befektetőkkel 2025 februárjában és márciusában egy második konzultációs hullámban folytatódott. A cél az volt, hogy a részvénytőke mintegy egyharmadát képviselő felekkel ismertessük a 2025. évi Javadalmazási Politika és Jelentés legfontosabb elemeit, amelyeket az UniCredit Igazgatósága jóváhagyott, valamint hogy bemutassuk a főbb változásokat és azok indoklását, megkönnyítve a javadalmazási politika értékelését még a Közgyűlés előtt.

Ezenkívül a részvényesek és meghatalmazott tanácsadók által kapott tavalyi visszajelzések nyomán konkrét lépéseket teszünk a 2025. évi Javadalmazási Politikánkban, ami kifejezi az UniCredit elkötelezettségét arra vonatkozóan, hogy odafigyeljen és cselekvőleg reagáljon. Az alábbiakban mutatunk néhány példát, amely különösen releváns a tárgyévre.

- A KPI-kre, célokra és fizetési görbére vonatkozóan:

>>> Frissítettük az egyéni teljesítményértékeléseket és a célkitűzések meghatározásának módszertanát a megújított stratégiánkkal összhangban, lehetőséget teremtve – a korábbinál is ambiciózusabb célkitűzéseken és „ösztönző jutalmazási görbén" keresztül – a célokat meghaladó teljesítmény jutalmazására annak ellenére is, hogy 2025-ben jelentős makrogazdasági ellenszélre kell számítani. Mindez megerősíti azon meggyőződésünket, hogy a Bank stratégiai fejlődésének következő szakaszában további tartalékok szabadíthatók fel.

- A javadalmazás mértékére, szerkezetére és benchmarkolására vonatkozóan:

>>> Megerősítjük azon álláspontunkat, hogy a vezetői javadalmazás értékelésének alapját annak kell képeznie, hogy az mennyiben tükrözi a vállalat teljesítményét abszolút értelemben, illetve az összehasonlítási csoportokhoz viszonyítva.
Ennek megfelelően a Javadalmazási Bizottság független tanácsadójának közreműködésével strukturált értékelés alapján frissítettük az összehasonlítási csoportok körét annak érdekében, hogy az tükrözze az UniCredit méretét és összetettségét az elmúlt időszak rendkívüli növekedése és részvényesi értékteremtése után. Emellett tovább mélyítettük a teljesítményarányos javadalmazás piaci összehasonlító elemzését is annak érdekében, hogy bemutassuk az UniCredit által elért vezető pozíciót, amely érdemi és relatív összevetési alapot teremt – nemcsak abszolút és nominális értelemben – a vezérigazgatói és felsővezetői javadalmazási csomagok megfelelőségének értékeléséhez.
Egy további fontos szempont, amelyet hangsúlyozni kívánunk, hogy a teljes javadalmazás elméleti maximumán túl a javadalmazási csomag szerkezete – különösen a teljesítményalapú változó javadalmazás és a fix jövedelem aránya, a hosszú távú ösztönzők és a rövid távú elemek közötti súlyozás, valamint a részvényalapú és a pénzbeli kifizetések aránya – azok a fő tényezők, amelyek alapján a teljesítményalapú javadalmazási stratégia hatékonysága valóban értékelhető.

A hazai és nemzetközi szabályozó hatóságok jelzéseivel összhangban a politika és a javadalmazási rendszerek éves felülvizsgálata néhány frissítést irányoz elő, így többek között a következőket:

- a Vezérigazgató és a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők rövid és hosszú távú teljesítményértékelő lapjához a részvételi és a teljesítményfeltételek és -célok, valamint a kifizetési görbe aktualizálása, összhangban az új stratégiai tervvel;
- annak megerősítése, hogy a befektetőkkel való összhang további erősítése érdekében a Vezérigazgató, a GEC-tagok és a Csoport CAE-tagjai teljes változó javadalmazását részvényekben fizetik ki 2025-ben is. A részvényátváltási ár meghatározásának módszertana is megerősítésre került (a 2025. évi eredményeket jóváhagyó Igazgatósági ülés előtti hónap átlagos piaci árfolyama), ugyanígy a jogosultak részére megtartási idő alatt juttatott, megszolgált részvények után járó osztalék részvény formájában történő megítélése is;
- a vállalati testületek és bizottságok szerepkörének és tevékenységeinek frissítése, összhangban a tavalyi irányítási modellváltással (azaz az egyszintű rendszerre való áttéréssel);
- a javadalmazási benchmarkingot szolgáló „összehasonlítási csoport" frissítése, amelyet a Javadalmazási Bizottság határozott meg független külső tanácsadó támogatásával;
- a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők körének meghatározása frissült: ide tartoznak a GEC-tagok – kivéve a Csoportszintű Jogi Vezetőt, valamint a vezérigazgatói iroda tagjait (azaz a Group Strategy & Optimization, illetve a Group Stakeholder Engagement vezetőit) –, továbbá a Chief Audit Executive;

- A szabályozói előírásoknak (az EBA iránymutatásoknak és az Olasz Nemzeti Bank 285. számú körlevelének) megfelelően a Bank által bizonyos munkavállalói kategóriák részére biztosított juttatások, valamint a nemzeti jog szerinti kötelező fix juttatások és társadalombiztosítási hozzájárulások (pl. Olaszországban: halasztott kötelező kifizetési (TFR) jogosultság képzése és a munkáltató által fizetett INPS-hozzájárulás a fix jövedelem után) a változó/fix javadalmazás arányának számítása szempontjából „fix javadalmazásnak" minősülnek.

Elköteleztük magunkat, hogy tanácsadóink támogatásával az év során továbbra is figyelemmel kísérjük a piaci tendenciákat és gyakorlatokat annak érdekében, hogy továbbra is meghatározhassuk a javadalmazási politikákat és rendszereket, és hogy olyan információkat nyújtsunk, amelyek a lehető legvilágosabban és átláthatóan reagálnak valamennyi érdekelt fél igényeire, és minden esetben mindig összhangban vannak a nemzeti és nemzetközi szabályozási követelményekkel.

3.2. Vállalatirányítás

Az UniCredit kompenzációra vonatkozó irányítási modelljének célja a javadalmazással kapcsolatos döntési folyamatok tisztaságának és megbízhatóságának biztosítása a csoportszintű javadalmazási gyakorlatok irányítása révén, illetve annak biztosításával, hogy a döntéseket független, tájékozott és jól időzített módon hozzák meg a megfelelő szinteken, kerülve az összeférhetetlenséget és garantálva a megfelelő közzétételt a szabályozók által meghatározott általános alapelvek teljes betartása mellett.

3.2.1. Vállalati testületek és bizottságok

2024. április 12. óta az UniCredit a hagyományos modell helyett egyszintű igazgatási és irányítási rendszert alkalmaz, amelyet a stratégiai felügyeleti és irányítási funkciókat ellátó Igazgatóság és az ellenőrzési funkciókat ellátó – az Igazgatóságon belül létrehozott – Audit Bizottság fémjelez, amelyeket a Közgyűlés nevez ki. Az Audit Bizottságon kívül az Igazgatóság további bizottságokat hoz létre az Igazgatóság támogatására, amelyek kutatási, tanácsadói és javaslattevő hatáskörrel rendelkeznek, és többek között a kockázatokra, a javadalmazásokra, valamint a kapcsolt és társult felekkel folytatott ügyletekre szakosodtak.

Az UniCredit úgy véli, hogy ez a modell alkalmas az irányítás hatékonyságának és az ellenőrzések eredményességének biztosítására, és ezáltal egy olyan globális bankcsoport megbízható és prudens irányításának garantálására, mint az UniCredit Csoport.

3.2.1.1. Az UniCredit S.p.A. Javadalmazási Bizottságának szerepe (globális)

A hatáskörébe tartozó témák jobb felmérése érdekében az olasz tőzsdén jegyzett társaságok vállalatirányítására vonatkozó rendelkezéseknek (az „Olasz Vállalatirányítási Kódexnek”) megfelelően a Javadalmazási Bizottságot az Igazgatóság hozta létre, és kutatási, tanácsadó és javaslattételi jogkörrel látta el.

A Javadalmazási Bizottság feladata különösen az, hogy véleményt és támogatást nyújtson az Igazgatóságnak a Csoport javadalmazási stratégiájával kapcsolatban. A Javadalmazási Bizottság a belső vállalati szakterületek támogatására, különösen a Group People & Culture, a Group Risk Management és a Group Compliance funkciókra támaszkodik a hatáskörükbe tartozó témák tekintetében. Elsősorban a Csoport kockázatkezelési igazgatóját (vagy az ő megbízottját) hívják meg adott esetben a Bizottság üléseire annak biztosítása érdekében, hogy az ösztönzőrendszereket megfelelően aktualizálják, figyelembe véve a Bank által vállalt összes kockázatot és a vonatkozó kockázatkezelési szabályzatot a Bank által a kockázatkezelés során szabályozási és belső célokra elfogadott módszerekkel összhangban lévő módszertanok szerint.

A Bizottság emellett külső tanácsadókat vehet igénybe annak biztosítására, hogy a javadalmazási és az ösztönzési rendszer ösztönzői összeegyeztethetők legyenek a bank kockázati, tőke- és likviditási profiljával (pl. a vállalati tisztségviselők javadalmazási politikáját illetően), továbbá, hogy azt folyamatosan frissítsék a piaci fejlemények, a javadalmazási dinamikák és a szabályozási fejlemények tükrében.

Az Igazgatóságról és az igazgatósági bizottságokról szóló rendelet előírásainak megfelelően a Javadalmazási Bizottság három nem ügyvezető igazgatóból áll.

A jelen dokumentum jóváhagyásának időpontjában a Bizottság valamennyi tagja megfelel az 58/1998. számú olasz törvényerejű rendeletben, az Olasz Polgári Törvénykönyvben, a Gazdasági és Pénzügyminisztérium 169/2020. számú rendeletében, valamint az Olasz Vállalatirányítási Kódexben előírt függetlenségi követelményeknek (a tagok 100%-ának megfelelő arányban). A Bizottság feladatainak összehangolását az elnök végzi, akit a független tagok közül választanak, és aki a Bizottság megfelelő működéséhez szükséges valamennyi hatáskört gyakorolja.

A Bizottság tagjai rendelkeznek a szerepkörük, feladataik és megbízatásaik ellátásához szükséges ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal, továbbá biztosítják, hogy más társaságoknál vagy szervezeteknél (beleértve a nem olaszországiakat is) betöltött esetleges további tisztségeik összeegyeztethetők legyenek a bizottsági tagságukból fakadó rendelkezésre állással és elkötelezettséggel. Egyes tagok specifikus ismeretekkel és tapasztalattal rendelkeznek a pénzügyi vagy javadalmazási politikákkal kapcsolatban.

A Bizottság – az Elnök javaslatára – egy Titkárt nevez ki, aki vagy tagja, vagy nem tagja a Bizottságnak. A Titkár támogatja a Bizottság Elnökét az ülések előkészítésében, és gondoskodik a Bizottság megbeszéléseinek és döntéseinek jegyzőkönyvezéséről. Emellett amennyiben szükséges, a Group People & Culture vezetője (vagy a megbízottja) részt vesz a Bizottság ülésein, javaslatokat nyújt be a Bizottságnak a javadalmazásra és a kapcsolódó kérdésekre vonatkozóan, és amennyiben a tárgyalt témák megkívánják, a felső vezetői csapat tagjai (pl. a Group Risk Management vezetője, a Chief Finance Officer vagy a Chief Audit Executive) is meghívhatók.

A Bizottság azon tagjai, akiket a Bizottság felkér arra, hogy fejtsék ki a véleményüket a konkrét megbízásukkal kapcsolatos javadalmazásukról, nem vehetnek részt azokon az üléseken, amelyeken az ilyen javadalmazásra vonatkozó javaslatokat egyeztetik és/vagy meghatározzák.

A Javadalmazási Bizottság elnöke a soron következő Igazgatósági ülésen beszámol az Igazgatóság részére a Bizottság ülésein végzett tevékenységekről, valamint minden olyan esetben, amikor azt az Igazgatóság vagy az alkalmazandó jogszabályok és rendelkezések előírják, a megfelelő dokumentációs háttérrel alátámasztva.

Az év során tárgyalandó „szokásos" témák[6] a következők:

1. negyedév:

- Az előző évi bónuszkeret felosztása, ideértve – ha releváns – a tőkeösszeg növelésének jóváhagyását a korábbi ösztönzési programokhoz képest;
- Előző évi program teljesítményének értékelése, bónuszok fizetése és végrehajtása a Vezérigazgató és más Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők részére[7];
- Csoportszintű éves ösztönzési rendszer, beleértve a hosszú távú elemet is;
- Éves célkitűzés a Vezérigazgató és más Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők részére;
- A Vezérigazgató és más Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők kompenzációjának áttekintése;
- Csoportszintű Javadalmazási Politika és Jelentés;
- Jelentés a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) előző évi kifizetéseiről;
- Jelentés az előző évi végkielégítésekről.

2. negyedév:

- Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) – értékelési módszertan és eredmények;

3./4. negyedév:

- Gendersemleges javadalmazás;
- Csoportszintű Javadalmazási Politika helyi adaptálása;
- Jelentés az előző évi Bónuszkifizetés és Csoportszintű Fizetés áttekintéséről;
- Alakuló trendek a Piaci Kompenzációs Gyakorlatokban és az összehasonlítási csoport áttekintése;
- A Vezérigazgató és más, Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők kompenzációs csomagjának kompetitív értékelése;
- Előzetes egyeztetés a Bónuszkeret felosztásáról;
- Részvény-visszavásárlás és/vagy tőkenövekedés az ösztönzési programok kiszolgálására.

[6] Kérjük, vegyék figyelembe, hogy az ütemezés és a témák tájékoztató jellegűek, és évente változhatnak. Emellett a rendkívüli témák nem jelennek meg.

[7] A Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők azok, akik közvetlenül vagy közvetve hatáskörrel és felelősséggel rendelkeznek a vállalat tevékenységeinek megtervezésével, irányításával és ellenőrzésével kapcsolatban, ideértve magának a vállalatnak az igazgatóit (ügyvezetők és mások). A Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők szerepére vonatkozó további részletekért lásd a 2.5. pontot.

Felelősségi körében a Javadalmazási Bizottság:

a. javaslatot terjeszt az Igazgatóság elé az Igazgatóság tagjainak javadalmazására, valamint a Vezérigazgató javadalmazására és a változó javadalmazási elemhez kapcsolódó teljesítménycélokra vonatkozóan, továbbá – a Vezérigazgató javaslata alapján – az Ügyvezető és az esetlegesen kinevezett Ügyvezető-helyettesek, a belső ellenőrzési szakterületek vezetői (kivéve a Belső Ellenőrzési Vezetőt, akinek a javadalmazására vonatkozóan az Audit Bizottság fogalmaz meg javaslatokat), illetve a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők és azon egyéb munkavállalók esetében, akiknek javadalmazási és ösztönzési rendszeréről az Igazgatóság dönt;
b. nyomon követi és felügyeli azon legfontosabb munkavállalók javadalmazásának szempontjait, akiket az Olasz Nemzeti Bank vonatkozó rendelkezései szerint azonosítanak, továbbá az ilyen szempontok alkalmazásának eredményeit is;

A Bizottság emellett véleményt ad az Igazgatóság részére az alábbiakról:

– a Csoportszintű javadalmazási politika, valamint a Vezérigazgató, az Ügyvezető és az esetlegesen kinevezett Ügyvezető-helyettesek, a belső ellenőrzési szakterületek vezetői, a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők, továbbá a hatályos szabályozás alapján azonosított egyéb Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) javadalmazási és ösztönzési rendszerei;
– a Csoportszintű Ösztönzési Programok a pénzügyi eszközök alapján;
– a csoportszintű vállalati tisztségviselők (az Igazgatóság, a Törvényes Könyvvizsgálói Testület, a Felügyelőbizottság) javadalmazási politikája.

Továbbá a Bizottság:

a. folyamatosan felügyeli az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítására szolgáló eljárást;
b. az Audit és Kockázati Bizottsággal szükség szerint szorosan együttműködve és konzultálva közvetlenül felügyeli a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek Vezetőinek javadalmazására vonatkozó szabályok helyes alkalmazását;
c. együttműködik és konzultál más igazgatósági bizottságokkal, különösen a Kockázati Bizottsággal annak biztosítása érdekében, hogy a javadalmazási és ösztönzési programokban szereplő ösztönzők összhangban legyenek a Kockázatvállalási Hajlandósági Kerettel (RAF), biztosítva a javadalmazási és ösztönzési politikák és gyakorlatok kidolgozásáért és figyelemmel kíséréséért felelős vállalati szakterületek bevonását;
d. megfelelő visszajelzést ad a működéséről az Igazgatóság, az Audit Bizottság és a Közgyűlés részére;
e. szükség esetén az érintett vállalati szakterületektől kapott információ alapján kifejti a véleményét az ösztönzési rendszerekhez kapcsolódó teljesítménycélok és a bónusz kifizetéséhez meghatározott egyéb feltételek teljesítéséről.

Az UniCredit Bank Hungary Javadalmazási Bizottságának szerepe (helyi)

A Javadalmazási Bizottság

a) felel a Felügyelőbizottság javadalmazással kapcsolatos döntéseinek előkészítéséért, különös tekintettel az Ügyvezetői Testület tagjainak és egyéb azonosított alkalmazottaknak a javadalmazására;
b) támogatást és tanácsot nyújt a Felügyelőbizottság részére az intézmény javadalmazási politikájának kidolgozását illetően, beleértve annak biztosítását is, hogy a javadalmazási politika gendersemleges legyen, és elősegítse a különböző nemű munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot;
c) támogatja a Felügyelőbizottságot a javadalmazási politikák, gyakorlatok és eljárások felügyeletében, valamint a javadalmazási politikának való megfelelésben;
d) ellenőrzi, hogy a meglévő javadalmazási politika naprakész-e, és amennyiben szükséges, módosításokat javasol;
e) felülvizsgálja azoknak a külsős javadalmazási tanácsadóknak a kinevezését, akiket a Felügyelőbizottság hívott meg tanácsadás és támogatás céljából;
f) gondoskodik arról, hogy a tulajdonosok megfelelő tájékoztatást kapjanak a javadalmazási politikákról és gyakorlatokról, beleértve különösen a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közti arány maximális szintjének megemelésére vonatkozó javaslatokat;
g) értékeli azokat a mechanizmusokat és rendszereket, amelyek biztosítják azt, hogy a javadalmazási rendszer megfelelően vegyen figyelembe minden típusú kockázatot, likviditást és tőkeszintet, valamint gondoskodik arról, hogy az átfogó javadalmazási politika kompatibilis legyen a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel,

valamint az intézmény üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, vállalati és kockázati kultúrájával, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, és elősegítse azok érvényesülését;

h) értékeli a teljesítménycélok teljesülését és a későbbi kockázathelyesbítések szükségességét, beleértve a malus és a visszakövetelési szabályok alkalmazását; továbbá

i) áttekinti a lehetséges forgatókönyveket, hogy megvizsgálja, a javadalmazási politikák és gyakorlatok hogyan reagálnak a külső és belső eseményekre, továbbá felülvizsgálja a javadalmazás tényleges kockázati értékek alapján történő meghatározására és az előzetes kockázathelyesbítések alkalmazására vonatkozó kritériumokat;

j) közvetlenül felügyeli a független ellenőrzési szakterületeken dolgozó senior munkavállalók javadalmazását, beleértve a kockázatkezelési és compliance szakterületeket is. A Javadalmazási Bizottság javaslatokat tesz a Felügyelőbizottságnak a vezető pozícióban lévő és ellenőrzési szakterületeket végrehajtó munkavállalók javadalmazási csomagjának fejlesztéséről, valamint a javadalmazás összegéről.

3.2.1.2. Az UniCredit S.p.A. Részvényesi Közgyűlésének szerepe

A Részvényesek Közgyűlése, amellett, hogy meghatározza az általa kinevezett testületek tagjainak javadalmazását, jóváhagyja többek között:

- a felügyeleti, irányítási és ellenőrző testületek tagjaira, valamint a többi munkavállalóra vonatkozó javadalmazási és ösztönzési politikákat;
- a vonatkozó csoportszintű, kompenzációhoz kapcsolódó információkat és módszereket közzé tevő javadalmazási jelentést (tanácsadói szavazás);
- a részvényalapú kompenzációs programokat;
- a részvényalapú kompenzációs programokhoz kapcsolódó tőkeemelést és/vagy részvény-visszavásárlást;
- a munkaviszony idő előtti megszűnése vagy a tisztségből való idő előtti nyugdíjba vonulás esetén nyújtandó kompenzáció meghatározásának kritériumait, beleértve az említett kompenzációnak a fix javadalmazás éveinek száma, valamint az alkalmazásukból származó maximális összeg tekintetében meghatározott korlátokat.

Ezenkívül a Részvényesek Közgyűlése a javadalmazási politikák jóváhagyása alkalmával gyakorolhatja azt a jogkört, hogy a munkavállalók változó és fix javadalmazásának arányát 1:1-nél nagyobb arányban határozza meg, de semmiképpen sem haladhatja meg a 2:1 arányt, azzal a feltétellel, hogy a javaslatot a megfelelő részvényesi képviselettel és szavazati többséggel érvényesen elfogadottnak kell tekinteni. Kérjük, további információkért olvassa el a 4.7. pontot: *„Változó és fix javadalmazás közötti arány”.*

3.2.1.3. Az UniCredit S.p.A. Igazgatóságának szerepe

Az Igazgatóságnak kizárólagos a kompetenciája a következő ügyekben:

- az UniCredit bizonyos szerepet betöltő Igazgatóinak javadalmazása a Javadalmazási Bizottság által benyújtott javaslat megvizsgálása és az Audit Bizottsággal történő konzultáció után, különös tekintettel a Vezérigazgató javadalmazására és a Csoportszintű pénzügyieszköz-alapú ösztönzési program jóváhagyására;
- az illetékes igazgatói bizottságok által benyújtott javaslat megvizsgálását követően a teljes javadalmazás és a változó részhez kapcsolódó teljesítménycélok meghatározása a vállalati ellenőrzési szakterületek vezetői számára a Bank teljesítményétől független kritériumok és paraméterek alapján;
- a vállalati pénzügyi beszámolók elkészítéséért felelős Ügyvezető javadalmazásának meghatározása;
- a Csoportszintű Ösztönzési Programok jóváhagyása a pénzügyi eszközök alapján;
- folyamatosan jóváhagyja a Material Risk Taker személyek és a kapcsolódó eredmények azonosítására szolgáló eljárást.

Ezenkívül az Igazgatóság – szintén a Javadalmazási Bizottság által megadott adatok alapján – a következőkről határoz:

- javadalmazási és ösztönzési politikák összeállítása a Részvényesek Közgyűlése elé történő előterjesztésre; azok helyes megvalósításának ellenőrzése és legalább évente történő felülvizsgálatának biztosítása; ezenkívül pedig azok megfelelő dokumentálásának és hozzáférhetőségének biztosítása a vállalati struktúrán belül;

- a javadalmazás és a ösztönző rendszerek meghatározása a Vezérigazgató, az Ügyvezető Igazgató és (kinevezés esetén) az Ügyvezetőigazgató-helyettesek, a vállalati ellenőrzési szakterületek vezetői, a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők és más Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) számára, biztosítva, hogy ezek a rendszerek összhangban legyenek a Bank általános választásaival a kockázatvállalás, a stratégiák, a hosszú távú célok, a vállalatirányítási struktúra és a belső ellenőrzés tekintetében; a Csoportnál dolgozó vállalati tisztségviselők (Igazgatósági tagok, Törvényes Könyvvizsgálói Testület és Felügyelőbizottság) javadalmazási politikájának meghatározása.

Magyarországon a magyar vállalatokhoz kapcsolódó fenti feladatkörök a Felügyelőbizottság hatáskörébe tartoznak.

A magyarországi Ügyvezetői Testület (Management Board)

- felel a Javadalmazási Politika végrehajtásáért
- a People & Culture egységgel közösen hoz döntést a fizetések és a munkavállalói szerződések kérdésében
- a People & Culture, valamint az ellenőrzési szakterületekkel szoros együttműködésben ténylegesen részt vesz a bónuszfelosztási keretek és a teljesítménykritériumok meghatározásában.

3.2.1.4. Az UniCredit S.p.A. Audit Bizottságának szerepe

Az Audit Bizottság hajtja végre a vonatkozó törvények és szabályozások által meghatározott feladatokat és funkciókat. Különösen a törvények, szabályozások és az UniCredit Alapszabályának felügyeletéért, valamint a Társaság megfelelő vezetéséért felel.

Az Audit Bizottság az egyéb feladatai között véleményt nyilvánít az alábbiakról:

- az UniCredit igazgatóinak javadalmazása, akik az olasz polgári törvénykönyv 2389. cikkének harmadik bekezdése szerint különleges szerepköröket töltenek be;
- a vállalati pénzügyi beszámolók elkészítéséért felelős Ügyvezető kinevezése, elbocsátása és javadalmazása;
- a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek Vezetőinek kinevezésével és elbocsátásával kapcsolatos döntések.

Az UniCredit Bank Hungary – Audit Bizottságának szerepe (helyi Audit Bizottság)

Az Audit Bizottságnak mint a Felügyelőbizottság konzultációs testületének értékelő, konzultációs és javaslattételi funkciója van, és támogatja a Felügyelőbizottságot az alábbi feladatai ellátásában:

- a Bank belső ellenőrzési rendszerének megfelelősége és hatékonysága, ideértve a kockázatok azonosítását, mérését és kezelését;
- megfelelés a Bank működése szempontjából irányadó törvényeknek, szabályzatoknak és politikáknak;
- a pénzügyi beszámoló készítéséhez használt számviteli elvek megfelelősége;
- a Bank Külső Könyvvizsgálójának megfelelősége és függetlensége, és a Belső Ellenőrzési Osztály erőforrásokkal való ellátottsága.

A Bizottság figyelemmel kíséri a Bank belső minőség-ellenőrzési és kockázatkezelési rendszerének és pénzügyi beszámolási folyamatának hatékonyságát, és ahol szükséges, ajánlásokat vagy javaslatokat tesz; a kockázatokra összpontosító megközelítéssel segítséget nyújt a belső ellenőrzési rendszer iránymutatásainak kidolgozásához, hogy a Bankot érintő fő kockázatokat megfelelően azonosítsák és helyesen mérjék, kezeljék és kövessék nyomon.

Tudomást szerez a legfontosabb pénzügyi kockázatokról és arról, hogy az ügyvezetés hogyan kezeli azokat; továbbá értékeli a kockázatkezelési szakterület által készített időszakos jelentéseket.

Az UniCredit Bank Hungary Belső Ellenőrzése rendszeres és szúrópróbaszerű vizsgálatokat és átfogó ellenőrzéseket végez a Csoport politikájának végrehajtása és operatív végrehajtása tekintetében.

3.2.1.5. Az UniCredit S.p.A. Kockázati Bizottságának szerepe

A Kockázati Bizottság támogatja az Igazgatóságot a kockázatkezeléssel kapcsolatos kérdések terén, és ellátja az összes olyan tevékenységet, amely alapvető és szükséges ahhoz, hogy az Igazgatóság helyesen és hatékonyan határozza meg az RAF-et (*Kockázatvállalási Hajlandósági Keret*) és a kockázatkezelési politikákat.

A Kockázati Bizottság többek között a Javadalmazási Bizottság hatáskörét nem érintve ellenőrzi, hogy a javadalmazási és ösztönzési politika alapjául szolgáló ösztönzők összhangban vannak-e a RAF-fel, különös figyelmet fordítva a kockázatokra, a tőkére és a likviditásra.

Az UniCredit Bank Hungary Kockázati Bizottságának szerepe (helyi)

A Kockázati Bizottság folyamatosan figyelemmel kíséri a Bank kockázati stratégiáját és kockázatvállalási hajlandóságát.

Felelős különösen azért, hogy megvizsgálja a Bank javadalmazási politikáját abból a szempontból, hogy a bevezetett javadalmazási rendszer ösztönzési elemei figyelembe veszik-e a Bank kockázati, tőke- és likviditási helyzetét, valamint kockázatvállalási hajlandóságát.

A Kockázati Bizottság a Bank Felügyelőbizottságának három (3) kiválasztott független tagjából áll.

3.2.1.6 Az UniCredit S.p.A. kapcsolt felekkel foglalkozó bizottságának szerepe

A Bizottság tanácsadói és javaslattevő alapon működik az Igazgatóság támogatására. A Bizottság felügyeli a Consob 17221/2010 sz., később módosított rendelete szerint meghatározott kapcsolt felekkel folytatott ügyleteket, valamint az Olasz Nemzeti Bank 285/2013 sz. körlevele szerinti kapcsolt felekkel folytatott ügyleteket, és ellátja a fent említett rendelkezések és a kibocsátott, „Kapcsolt felekkel, társult személyekkel és vállalati tisztségviselőkkel folytatott tranzakciók ex art. 136 CBA" című belső globális szabályzat által a független igazgatóknak tulajdonított különleges szerepet.

A kapcsolt félnek minősülő személyek javadalmazásával kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy az alábbiakra a Consob 17221/2010 sz. rendelete és az Olasz Nemzeti Bank 285/2013. számú körlevele nem vonatkozik:

- a Közgyűlésnek az igazgatósági tagok javadalmazására vonatkozó határozataira az olasz polgári törvénykönyv 2389. cikkének 1. paragrafusa értelmében, valamint a különleges feladatokkal megbízott igazgatók javadalmazására vonatkozó határozatokra, beleértve a Közgyűlésen az olasz polgári törvénykönyv 2389. cikkének 3 paragrafusa alapján korábban meghatározott teljes összeget;
- a közgyűlés határozatai az olasz polgári törvénykönyv 2402. cikkének értelmében az Audit Bizottság tagjainak javadalmazására vonatkozóan;
- pénzügyi eszközökön alapuló, a Részvényesi Közgyűlés által elfogadott javadalmazási tervek a Ctv. 114-bis 1998. évi. 58. sz. törvényerejű rendelet alapján, valamint azok implementálása;
- az olasz polgári törvénykönyv 2389. cikkének 1. paragrafusában említetteken kívüli határozatokra a különleges feladatokkal megbízott Igazgatók és az egyéb kulcsfontosságú vezetők javadalmazása kapcsán, feltéve, hogy: i) az UniCredit S.p.A. elfogadott egy, a Részvényesek Közgyűlése által jóváhagyott javadalmazási politikát; ii) az UniCredit S.p.A. Javadalmazási Bizottsága, amely kizárólag nem ügyvezető, többségében független igazgatókból áll, részt vett a javadalmazási politika meghatározásában; iii) a megítélt javadalmazás a jelen politikának megfelelően került azonosításra, és a diszkrecionális értékeléseket nem érintő kritériumok alapján került számszerűsítésre.

A javadalmazás tekintetében a Bizottság saját hatáskörében részt vesz az előzetes vizsgálatban:

- a fent említett mentességek és/vagy egyéb alkalmazandó mentességek hatálya alá nem tartozó ügyletek esetén;
- a javadalmazási politika alóli ideiglenes kivételek esetén, amelyeket a Társaság kivételes körülmények fennállása esetén kíván alkalmazni (lásd a 2.2. bekezdést).

További részletekért lásd az UniCredit Csoport honlapján az „Irányítás” c. fejezetben a „Kapcsolt felekkel, társult személyekkel és vállalati tisztségviselőkkel folytatott tranzakciók ex art. 136 CBA” című belső globális szabályzatot.

3.2.2. A Csoportszintű Javadalmazási Politika meghatározása

A Javadalmazási Bizottság által javasolt Csoportszintű Javadalmazási Politikát minden évben az Igazgatóság állapítja meg, majd – a szabályozási előírásoknak megfelelően – jóváhagyás céljából benyújtja a részvényesek Éves Közgyűlésének.

A Csoportszintű Javadalmazási Politikát a Group People & Culture szakterület állítja össze a Group Risk Management és egyéb érintett szakterületek (pl. Group Finance) közreműködésével, és azt a Group Compliance szakterület érvényesíti valamennyi compliance-szel kapcsolatos kérdés tekintetében, mielőtt benyújtják a Javadalmazási Bizottságnak. Az UniCredit Éves Közgyűlése jóváhagyását követően a Csoportszintű Javadalmazási Politikát formálisan az érintett Jogalanyok illetékes testületei fogadják el szerte a Csoportban[8] az alkalmazandó helyi jogszabályi és szabályozói előírásoknak megfelelően.

Ezenkívül a Csoportszintű Javadalmazási Politika meghatározásának részeként az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság támogatásával elemzi a javadalmazási politikát, biztosítva annak nemek szerinti semlegességét, és ellenőrzi a nemek közötti bérszakadékot (GPG) és annak alakulását.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika alapelvei a teljes szervezetre vonatkoznak, és tükröződniük kell a javadalmazási gyakorlatban és az üzletágnál minden munkavállalói kategória esetében, ideértve többek között a stratégiai felügyeleti és ellenőrzési feladatokkal megbízott testületi szerv tagjait, a külső munkatársakat, és a külső forgalmazási hálózatokhoz tartozó személyzetet az ő javadalmazási sajátosságaik figyelembevételével.

A Jogalanyok, az országok és a divíziók a Csoportszintű Javadalmazási Politikának és a helyi szabályoknak megfelelő kompenzációs keretet alkalmaznak minden munkavállaló esetében.

A Csoportszintű Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében a Group People & Culture szakterület meghatározza az iránymutatásokat, és koordinálja a kompenzációs és ösztönző programok központosított és következetes kezelését.

Emellett a Politika elemeit teljes körűen kell alkalmazni minden Azonosított Személy (Material Risk Taker) esetében a konkrét szabályozásokon és/vagy üzleti igényeken alapuló, a Csoport általános megközelítésével összhangban levő helyi adaptációk végrehajtásával.

Az előírásokkal és piaci gyakorlattal összhangban az Azonosított Személyek (MRT-k) – többek között – az alábbi speciális szabályok hatálya alá tartoznak: a változó és fix javadalmazás arányára vonatkozó szabályozott korlátok (pl. Olaszországban az ellenőrzési szakterületek esetében 33%), a változó javadalmazás többéves időszakra elhalasztott kifizetése, amely készpénz és részvény kombinációjaként történik, a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer 2025. évi szabályainak alkalmazása, valamint az éves teljesítménymenedzsmentre vonatkozó speciális kritériumok teljesítése.

Az ösztönzési tervek elveivel teljes összhangban levő helyi adaptációknak lehetővé kell tenniük ugyanazon eredmények elérését, ha a Csoportszintű terv bevezetésének hátrányos (jogi, adózási vagy egyéb) hatásai lennének a Csoport cégeire és/vagy az azokban az országokban élő kedvezményezettekre, amelyekben a Csoport jelen van.

[8] A Csoportszintű Javadalmazási Politikát megkapják a 0-nál több FTE-t alkalmazó konszolidált közvetlen és közvetett leányvállalatok. A dokumentum a javadalmazási követelmények tekintetében megfelel a 2019/878/EU irányelv (CRD V) követelményeinek is. A CRD V szerint az intézményeknek a javadalmazási követelményeket csoport-, anya- és leányvállalati szinten kell alkalmazniuk, beleértve azokat a leányvállalatokat is, amelyek maguk nem tartoznak a CRD V hatálya alá, kivéve, ha egyedileg, más uniós jogi aktusok alapján különleges javadalmazási követelmények vonatkoznak rájuk, vagy ilyen követelmények hatálya alá tartoznának, ha az Unióban lennének letelepedve. Azonban a CRD V 109. cikkének (5) bekezdése értelmében a javadalmazási rendelkezések vonatkozhatnak bizonyos leányvállalatok egyedi munkatársaira is. Általános alapelvként, valamint figyelembe véve a vonatkozó konkrét javadalmazási előírásokat, a csoport prudenciális konszolidáció hatálya alá tartozó különböző szervezetei javadalmazási politikájának összhangban kell lennie a konszolidáló intézmény által meghatározott Csoportszintű Javadalmazási Politikával. A javadalmazási politikának meg kell felelnie a CRD V rendelkezéseinek, az EBA 2021. július 2-ai, megalapozott javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatásainak, valamint a nemzeti társasági, munkaügyi és egyéb vonatkozó törvényekben meghatározott további követelményeknek.

A Csoportszintű ösztönzési tervek Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében történő bevezetése teljes mértékben megfelel az Olasz Nemzeti Bank követelményeinek és az európai iránymutatásoknak, és egyúttal figyelembe veszi a következőket:

- a helyi igényeket, hogy szükség szerint alternatív megoldásokat alkalmazzanak a helyi szabályozóknak megfelelően;
- az ösztönzési rendszerek végrehajtásának audit eredményei minden egyes joghatóságban;
- a helyi sajátosságokat kezelő korrekciós intézkedések bevezetésének további szükségessége, figyelemmel a helyi eltérések hazai/fogadó ország szabályozási szerepei közötti különbségek egyeztetésére.

Ami a szabályozási rendelkezésekkel és a helyi szabályokkal történő összehangolást illeti, a Csoportszintű Politika bevezetését érintő legfontosabb korrigálás általában inkább az UniCredit-részvényektől eltérő pénzügyi eszközök alkalmazására, a küszöbértékekre és a halasztási rendszerekre, illetve a helyi teljesítménymutatókra terjed ki, mint a csoportszintűekre, illetve a változó és a fix javadalmazás közötti arányra, a malus és a visszakövetelési eljárásra.

A részvényesek jogairól szóló II. irányelvet a 2019 júniusától hatályos egységes pénzügyi törvény (TUF) módosításával a jogrendszerbe átültető 49/2019. sz. törvényerejű rendelet értelmében az UniCredit kivételes körülmények között ideiglenesen eltérhet a javadalmazási politikától.

A kivételes körülmények olyan helyzetekre terjednek ki, amelyek visszavezethetők a TUF 123. cikkében meghatározott kivételes esetekre, nevezetesen amikor a javadalmazási politikától való eltérés a társaság egészének hosszú távú érdekeit és fenntarthatóságát szolgálja, vagy a társaság életképességének biztosítása érdekében szükséges.

Ilyen kivételes körülmények esetén az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság javaslatára és a kapcsolt felekkel foglalkozó bizottság indokolással ellátott kedvező véleményének függvényében (amelyet a kapcsolt felekkel, kapcsolt személyekkel és vállalati tisztviselőkkel folytatott ügyletekre vonatkozó Globális Politikával összhangban adtak ki a TUB 136. cikke szerint, függetlenül attól, hogy ebben az esetben a Globális Politika alapján van-e mentesség) a jogi és szabályozási korlátozások betartásának sérelme nélkül a Javadalmazási Politika tartalmára korlátozódó, a következőkre vonatkozó egyedi átmeneti eltérésekről határozhat: (i) a Vezérigazgató, az Ügyvezető Igazgató (ha van) és a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Egyéb Vezetők változó javadalmazásának összetételére és bérösszetételére vonatkozóak, (ii) az összehasonlítási csoportra vonatkozóak, (iii) a Csoport Ösztönzési Rendszerének és a Csoport hosszú távú ösztönző programjának gazdasági paramétereivel kapcsolatosak.

Az UniCredit a következő évben, a Javadalmazási Jelentés II. szakaszában tájékoztatást nyújt a javadalmazási politikától kivételes körülmények között alkalmazott eltérésekről.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika implementálása az UniCredit Hungary által

A magyar People & Culture részleg felelős a Csoportszintű Javadalmazási Politika helyi implementálásának kalibrálásáért a Jogi, a Kockázati és a Compliance szakterületekkel együttműködve.

A kalibrálás a hatályos helyi utasítás szerint történik, figyelembe véve a bevezetés megvalósíthatóságát a magyar jogszabályok és előírások tekintetében, és azonosítva a végső jóváhagyás érdekében végrehajtandó szükséges változtatásokat.

Indokolt esetben NKV (Nem kötelező erejű vélemény; Non-Binding Opinion) kezdeményezhető a teljes bevezetés vagy annak egy része tekintetében.

A People & Culture részleg által készített, a Csoportszintű Javadalmazási Politika bevezetésére vonatkozó javaslatot a helyi Javadalmazási és Jelölési Bizottság, valamint a Felügyelőbizottság hagyja jóvá, miután előzetesen tájékoztatta a Bank Ügyvezetői Testületét.

Az Ügyvezetői Testület felel a Csoportszintű Javadalmazási Politika végrehajtásáért.

A végrehajtást a Belső Ellenőrzés szintén ellenőrzi, legalább évente.

A helyi Javadalmazási és Jelölési Bizottság döntése alapján a Csoportszintű Javadalmazási Politika bevezetett változatát jóváhagyás céljából benyújtják a Bank és leányvállalatai Felügyelőbizottságának.

Az UniCredit Bank Hungary Javadalmazási Politikája a helyi szabályoknak megfelelően kerül publikálásra.

3.2.3. A Vállalati Ellenőrzési Szakterületek szerepe

3.2.3.1. A Compliance szakterület szerepe

A Compliance szakterület:

- nem kötelező érvényű vélemény kiadásával értékeli, hogy a Csoportszintű Javadalmazási Politika és a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer megfelel-e az előírásoknak, az Alapszabálynak, a Csoport etikai kódexének és a magatartási kódexnek;
- értékeli, hogy a GMRT meghatározása és a nem azonosított személyek (No Material Risk Takers) csoportjára vonatkozó ösztönzési rendszerre alkalmazandó iránymutatások összhangban vannak-e a javadalmazási és ösztönzési politikában meghatározott kritériumokkal.

A helyi előírásoknak való megfelelés ellenőrzését a Csoport minden egyes vállalata saját hatáskörben végzi.

A helyi ellenőrzési szakterületek tükrözik a fent felsorolt feladatokat.

3.2.3.2. A Kockázatkezelési szakterület szerepe

Az UniCredit a javadalmazás és a kockázat közötti összehangolást olyan politikák révén biztosítja, amelyek támogatják a kockázatkezelést, a vállalati testületek által hozott tájékozott döntéseken alapuló szigorú irányítási folyamatokat és olyan javadalmazási programok kialakítását, amelyek magukban foglalják a Kockázatvállalási Hajlandósági Keret által meghatározott stratégiai kockázatvállalási hajlandóságot, az időtávot és az egyéni magatartásmódokat.

A Kockázatkezelés szakterület folyamatosan támogatja a Group People & Culture részleget a javadalmazási politika, az ösztönzési rendszer és a javadalmazási folyamatok meghatározásában a kockázathoz kapcsolódó komponensek kapcsán, valamint a kockázati célkitűzések azonosításában a teljesítmény-értékelések és a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) meghatározását célzó értékelési folyamat érdekében. Az ilyen részvétel kifejezett kapcsolatot jelent a Csoport ösztönzési mechanizmusai, a Kockázatvállalási Hajlandósági Keret, a teljesítmény érvényesítése és a kifizetés között annak érdekében, hogy az ösztönzők összhangban legyenek a kockázatvállalással és -kezeléssel.

A helyi ellenőrzési szakterületek tükrözik a fent felsorolt feladatokat.

3.2.3.3. A Belső Ellenőrzés szakterület szerepe

A javadalmazási rendszer irányítási folyamatának részeként a Belső Ellenőrzés szakterület legalább évente értékeli a javadalmazási politikák és gyakorlatok alkalmazását, és elvégzi az adatok és belső eljárások ellenőrzését a belső szabályzatokkal és eljárásokkal összhangban. A szakterület értékeli a javadalmazási folyamatot, javaslatokat tesz annak javítására, valamint felhívja az illetékes szakterületek és a testületek figyelmét a lehetséges gyenge pontokra a megfelelő helyesbítő intézkedések megtétele érdekében.

A helyi ellenőrzési szakterületek tükrözik a fent felsorolt feladatokat.

3.2.4. Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosításának folyamata

Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) (tehát a személyzet azon kategóriáit, akik szakmai tevékenységének jelentős hatása van a vállalat kockázati profiljára) folyamatosan, évente felülvizsgálják, figyelemmel mind a Csoport szintjén, mind helyi szinten elvégzett strukturált és formalizált értékelési folyamatra, a CRD V-ben és a Bizottság 2021. március 25-i 923/2021/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott minőségi és mennyiségi kritériumoknak megfelelően.

Ezt a folyamatot házon belül a Group People & Culture szakterület által kiadott konkrét iránymutatások révén határozzák meg a Csoportszintű Kockázatkezelés és a Csoportszintű Compliance részvételével a csoportszintű közös, egységes megközelítés biztosítása érdekében.

3.2.4.1. Eljárás

2010-től kezdődően az UniCredit rendszeresen végez önértékelést, hogy meghatározza a Csoportszintű Azonosított Személy (Group Material Risk Taker) munkavállalókat, akik tekintetében konkrét szempontokat fogadott el a javadalmazás és az ösztönzés tekintetében a belső/külső szabályozás szerint.

Az UniCredit Csoport 2014 óta rendelkezik az Azonosított Személy (Material Risk Taker) munkavállalók azonosítására szolgáló eljárással, az Európai Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete szerint. 2019 óta az Olasz Nemzeti Bank 285. körlevelében foglaltak szerint az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítási eljárása a Csoportszintű Javadalmazási Politika és Jelentés elválaszthatatlan része. 2021-től kezdődően az UniCredit átveszi a CRD V-be és a Bizottság 923/2021/EU felhatalmazáson alapuló rendeletébe beágyazott azonosítási folyamatot.

Az Azonosított Személy (Material Risk Taker) munkavállalók azonosítási eljárását folyamatosan, évente elvégezzük helyi és Csoportszinten egyaránt, és az kiterjed a pénzügyi tevékenységekben részt vevő Ügynökökre, a Biztosítási Ügynökökre, a Pénzügyi Tanácsadókra és a külső közreműködőkre is.

Ez a Politika szabályozza az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítási eljárását, és meghatározza az érintett szakterületek szerep- és felelősségi köreit. Különösen:

- A People & Culture szakterület irányítja az azonosítási eljárást, a Csoport szintjén következetes megközelítést határozva meg konkrét iránymutatások útján;
- A People & Culture által kezdeményezett átfogó azonosítási folyamaton belül a Kockázatkezelés irányítja a(z intézmény kockázati profiljára jelentős hatással bíró) jelentős üzleti egységek azonosítási eljárását, a kockázathoz kapcsolódó szabályozási kritériumoknak megfelelően;
- A Compliance ellenőrzi a minőségi és mennyiségi kritériumok összhangját a CRD V-vel, a Bizottság felhatalmazáson alapuló (EU) 2021/923 rendeletével, a Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers) vonatkozó belső iránymutatásokkal és a szabályozási rendelkezésekkel.

A Csoport Jogalanyok aktívan részt vesznek az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) UniCredit S.p.A által összehangolt azonosítási folyamatában azáltal, hogy a kapott felkérés szerint megosztanak minden szükséges információt az UniCredit S.p.A-val mint holdingtársasággal.

A Csoporttagok kötelesek egyenként azonosítani az Azonosított Személyeket (Material Risk Takers) a helyi vagy ágazatspecifikus szabályok szerint, és a Csoport által kiadott működési és értelmező iránymutatásokat követve ugyanazokat a helyi szinten alkalmazott csoportos kritériumokat alkalmazzák, ami a Csoport egészében biztosítja az azonosítási eljárás egységességét. Minden egyes Jogalany maga felel azért, hogy megfeleljen a közvetlenül rá vonatkozó rendelkezéseknek.

A holdingtársaságon belüli People & Culture szakterület a különböző szervezetek által a fentiek szerint elvégzett értékelés eredményeit figyelembe véve konszolidálja az eredményeket a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) azonosítása céljából.

Ezt követően a Group People & Culture szakterület a Group Risk Managementtel együtt – az adatok konszolidálását és harmonizálását követően – megvitatás céljából bemutatja a dokumentációt a Javadalmazási Bizottságnak, és végül 2025. június végéig jóváhagyásra benyújtja a következőket az UniCredit S.p.A. Igazgatóságának:

- a Csoport szintjén[9] és helyi szinten tevékenykedő Azonosított Személyekre (Material Risk Takers) vonatkozó módszertant és értékelési eljárást;
- az értékelési eljárás eredményét;
- a „nagy bevételszerzők” lehetséges kizárását a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) közül.

[9] A Kockázati Bizottsággal is megosztandó.

Az értékelési eljárás végén, ha az UniCredit megállapítja, hogy a mennyiségi szempontok alapján azonosított egyes személyek nem minősítendők Azonosított Személyeknek (Material Risk Takers), akkor aktiválja a kizárási eljárást, kérés esetén az illetékes hatóságok bevonásával. Az UniCredit időben – de mindenképpen az előző pénzügyi év végétől számított hat hónapon belül – megküldi az Európai Központi Banknak vagy az Olasz Nemzeti Banknak az azon személyekre vonatkozó jóváhagyási kérelmet, akik teljes javadalmazásának összege 750 000 euró vagy annál magasabb, vagy az előző pénzügyi évben a legmagasabb teljes javadalmazást kapó személyek legfelső 0,3%-ába tartoznak.

A Jelentős Kockázatot Vállaló (Material Risk Taker) minősítéssel azonosított személyeket egyéni írásbeli értesítés útján tájékoztatják.

A People & Culture, a Risk Management és a Compliance az év folyamán saját területén hozzájárul az értékelési eljáráshoz azzal a céllal, hogy az év során bekövetkező konkrét események (pl. kinevezés, felvétel, szervezeti változás vagy más releváns esemény) alapján frissítsék az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) listáját, biztosítva, hogy az eljárást folyamatosan elvégezzék, és hogy az Azonosított Személy (Material Risk Taker) minősítés újraértékelését benyújtsák az UniCredit S.p.A Igazgatóságához azt követően, hogy egyeztették az UniCredit S.p.A Javadalmazási Bizottságával.

3.2.4.2. Követelmények

A CRD V és a Bizottság 923/2021/EU felhatalmazáson alapuló rendelete meghatározza a minőségi és mennyiségi kritériumokra vonatkozó szabályozási előírásokat azon személyzeti kategóriák azonosítására, amelyek szakmai tevékenysége lényeges hatással van az intézmény kockázati profiljára (ún. Azonosított Személyek (Material Risk Takers)). Az azonosítási folyamat a Material Business Unit (MBU) meghatározáson alapul, amely a csoportszintű konszolidáció szempontjából a következőképpen kerül kiszámításra:

- bármely olyan jogi személy/divízió, amelynek az allokált belső tőkéje a csoportszintű/divíziós belső tőke 2%-a vagy több;
- a Jogalanyon belüli szervezeti egységek, amelyekhez csoportszinten 2%-os vagy annál nagyobb, helyettesítő mutatók alapján allokált belső tőke tartozik;
- fő üzletágak (magas vagy közepes).

Ezen túlmenően a kritériumok (leegyszerűsítve) az alábbi módon is meg vannak különböztetve:

- **Kvalitatív:**
  - a felsővezetés valamennyi tagja (management body és senior management), azaz azok, akik az intézményen belül vezetői feladatokat látnak el, és akik az intézmény napi irányításáért felelősek és elszámoltathatók a vezető testület (management body) felé;
  - az intézmény ellenőrzési szakterületeiért (Belső Ellenőrzés, Kockázatkezelés, Compliance és egyéb, helyileg meghatározott szakterületek) vagy lényeges üzleti egységekért (MBU) vagy meghatározott témákért (pl. számviteli politika, pénzügyek, emberi erőforrások) vezetői felelősséggel rendelkező alkalmazottak;
  - az egyes kockázati kategóriákért vezetői felelősséggel rendelkező alkalmazottak, beleértve a vonatkozó bizottságok szavazati joggal rendelkező tagjait, a hitelkockázati kitettségeket, az egyes ügyletekre vonatkozó hatáskört és az új termékek bevezetésére vonatkozó hatáskört;
- **Kvantitatív**[10]:
  - jelentős teljes javadalmazásra jogosult munkavállalók, akiknek a teljes javadalmazása eléri vagy meghaladja az 500 000 eurót, vagy az intézmény vezető testületének (management body) tagjai és a felső vezetés (senior management) tagjai számára odaítélt átlagos javadalmazást meghaladó javadalmazásra jogosultak és jelentős hatást gyakorolnak egy MBU kockázati profiljára (azaz amikor a hitel-, piaci vagy működési RWA proxy értéke eléri vagy meghaladja az intézmény/Csoport 2%-át);
  - azok a munkavállalók, akiknek teljes javadalmazása az előző pénzügyi évben elérte vagy meghaladta a 750 000 eurót;

[10] Számítás céljából a nem euróban lévő javadalmazást átváltják euróra a vonatkozó átlagos éves árfolyam használatával.

- a munkavállaló az alkalmazottak azon 0,3%-ába tartozik, akik az előző pénzügyi évben a legmagasabb teljes javadalmazásban részesültek egy 1000 főnél több alkalmazottat foglalkoztató intézményen belül (kizárólag a Jogalany szintjén történő egyedi azonosítás céljából);[11]

- **Belső:**
  - minden olyan munkatárs, akinek az UniCredit részvényeket adományozott a nem szabványos kompenzációból származóan a juttatás évében;
  - a Csoport minden vezetői felelősséggel rendelkező GEC-1 vagy annál magasabb szintű személyzete;
  - minden olyan munkavállaló, akire bármilyen más, például vezetői döntéséhez kapcsolódó, indoklással alátámasztott további kritérium kapcsolódik.

Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítási folyamata a Jogalany szintjén történik a fenti minőségi, mennyiségi és belső kritériumok alkalmazásával, amelyeket az intézmény egyedi kockázati profilja alapján értékelnek, majd csoportszinten konszolidálnak hasonló kritériumok alapján, majd amelyeket a Csoport kockázati profilja alapján értékelnek, ahogyan azt a szabályozói követelmények előírják. A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) előzetes becslése 2025 első negyedévében[12] nagyjából összhangban van a 2024. évi 2. ciklus eredményeivel.

Az Európai Bizottság felhatalmazáson alapuló (EU) 2021/923 rendeletével és az Olasz Nemzeti Bank rendelkezéseivel összhangban az UniCredit vagy a Csoport Jogalanyok fel fogják mérni a kizárási folyamat megkezdésének lehetőségét, amennyiben az nem gyakorol lényeges hatást a Csoport/intézmény kockázataira az előirányzott szabályozási ütemtervnek megfelelően.

Az UniCredit Hungary azonosítási folyamatának eljárása és előzetes eredményei

Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítási eljárása megfelel a fent ismertetett szempontoknak és teljes mértékben összhangban van a Group People & Culture szakterület által kiadott iránymutatásokkal:

- a helyi People & Culture részleg vezeti az azonosítási folyamatot;
- a helyi Kockázatkezelés részleg irányítja egy jelentős üzleti egység egyik intézményének kockázati profiljára jelentős hatással bíró pozíciók azonosítási eljárását;
- a helyi Compliance részleg igazolja a Szabályozási Szakmai Standardok, a Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers) vonatkozó Belső Iránymutatások és a konkrét szabályozás által előirányzottak helyes alkalmazását.

A 2025-ös Azonosított személyzeti listát 2025 júliusában frissítették, hogy biztosítsák a szabályozási rendelkezésekkel szembeni teljes megfelelést.

Az elemzés tárgya a 2025. 03. 31-i szervezeti felépítés volt a már ismert, 2025. június 1-jéig bekövetkezett személyi változásokkal együtt. A mennyiségi kritériumokhoz 2024. 12. 31-i adatokat használtunk.

2025 júliusában az értékelési eljárás az UniCredit Hungarynél 68 személyt határozott meg Azonosított Személyként (Material Risk Taker): 11 GMRT (Csoportszintű Azonosított Személy), 52 LMRT (Helyi Azonosított Személy) és 5 SB (felügyelőbizottsági) tag:

- Unicredit Bank Hungary Zrt: 61 fő (11 GMRT, 45 LMRT és 5 SB tag)
- Unicredit Mortgage Bank Zrt: 11 fő (4 LMRT és 7 SB tag)
- Unicredit Leasing: 10 fő (5 LMRT és 5 SB tag)

Az Azonosított személyzet létszáma a magyar munkavállalók teljes halmazának kb. 3,6%-át teszi ki, amely eredmény összhangban van a 2025-ös eljárás eredményeivel.

[11] Az összevont szinten is alkalmazott kritériumok (csoportszintű küszöbérték). A küszöbértéket a GMRT-személyekre alkalmazzák, feltételezve, hogy a GMRT a Csoport legjobban fizetett populációja.

[12] Ugyanazon területen és módszertan szerint.

2025 elején nem voltak az EBA minőségi szempontjai alapján Azonosított Személyekként (Material Risk Takers) azonosított Ügynökök és Pénzügyi Tanácsadók.

3.2.5. A vállalati testületek tagjainak díjazása – UniCredit Hungary (helyi)

A vállalati testületek javadalmazásához kapcsolódó iránymutatásokat az alábbiakban ismertetjük azzal a céllal, hogy egységes politikát határozzunk meg, amelyet a Csoport javadalmazási politikájáról szóló jelentés ihletett, és amelyet az Alapszabály és a helyi szabályozások rendelkezéseinek megfelelően részletezünk, megfelelve azon társaság jellegének és gazdasági relevanciájának, amelyben a vállalati pozíció fennáll, továbbá figyelembe véve többek között a vállalat összetettségét, a végzett tevékenység jellegét és a kapcsolódó kockázati profilt, az ügyfelekkel folytatott műveleteket és a kínált termékek sokszínűségét.

A leányvállalati testületi szervek (Corporate Body) javadalmazásának meghatározása

A Leányvállalati Testületi Szervek vezető tisztségviselőkre vonatkozó egységes javadalmazási politikájának meghatározása érdekében olyan magatartási elvet fogadtak el, amely a díjakat lehetőség szerint arányossá teszi azon leányvállalatok általános műszaki/szervezeti helyzetének és kockázatainak gazdasági jelentőségével, amelyekben igazgatási és ellenőrzési feladatokat látnak el. Az időről időre felmerülő különleges körülmények is értékelhetők.

Az általános elvek alapján az alábbi iránymutatásokat határozták meg a vállalati tisztviselők javadalmazására vonatkozóan, amelyekhez kapcsolódik a D&O politika juttatása is.

Leányvállalatok (közös irányítású akkal együtt)	**Ügyvezetői testületi/felügyelőbizottsági tag, a Könyvvizsgáló Bizottság tényleges tagja**	**Az Ügyvezetői Testület/Könyvvizsgálók 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 subholding társaságon kívüli részesedések	Legfeljebb 20 000 EUR-ig Részvételi díj 200 EUR	Legfeljebb 30 000 EUR-ig Részvételi díj 200 EUR

Főszabályként a járandóságokat bruttó éves összegben hagyják jóvá.

Kiemelendő, hogy az Igazgatóság/Ügyvezetői Testület/Felügyelőbizottság különleges tisztséget betöltő (Elnök, Elnökhelyettes és Chief Executive Officer[2]) vagy (nem olasz társaságoknál) különleges szerepet betöltő tagjai esetében amennyiben a helyi szabályokból/gyakorlatból adódik, további különleges javadalmazás adható a közgyűlés által a vállalati testületek számára

megállapított díjazáshoz, ha az a tisztség által megkövetelt nagyobb elkötelezettséghez és felelősséghez kapcsolódik, az alábbi korlátok között:

- legfeljebb évi bruttó 200 000 EUR az Elnök és Vezérigazgató[2] tisztségért;
- legfeljebb évi bruttó 100 000 EUR az elnökhelyettes tisztségért, amely diverzifikálható abban az esetben, ha több elnökhelyettes esetén az egyik Vicariate vagy igazgatósági/ügyvezetői testületi/felügyelőbizottsági tag egy nem-olasz vállalatban.

A fenti összegek **akkor alkalmazandók, ha a tagok nem az UniCredit Csoport munkavállalói** (külsősök). A munkavállalók esetében a rendkívüli díjazás egyenlő az éves bruttó munkabérrel, beleértve a változó javadalmazást és a juttatásokat, és esetlegesen kapcsolódva az ahhoz a vállalathoz való kirendelés százalékos mértékéhez, amelyben a tisztséget betöltik.

Ezen túlmenően a Csoportszintű Javadalmazási Politikáról szóló jelentésnek az ügyvezető igazgatókra vonatkozó rendelkezései sérelme nélkül, a nem ügyvezető igazgatók és az ellenőrző szerv tagjai számára az Alapszabály és a szabályzatok szerint járó díjakat nem lehet a vállalat teljesítményéhez kötni részvényopció vagy részvényallokáció formájában. Az ilyen tagok javadalmazása csak a funkció fontossága, a kiegészítő szerepek, valamint a hivatal által megkövetelt elkötelezettség és felelősség alapján, fix komponensként kerül meghatározásra, és nem kapcsolódik a csoport/ország/divízió által elért gazdasági eredményekhez.

A részvénytársaságok vállalati testületeiben (corporate bodies) vagy általában a szervezetekben dolgozó munkavállalók a fizetendő tiszteletdíjak tekintetében olyan kritériumot fogadtak el, amely szerint az a Társaság, ahol a tisztviselőt alkalmazzák és/vagy kiküldik, a kinevezést végző jogalanytól függetlenül visszafizeti a vállalati pozícióért járó tiszteletdíjat és/vagy lemond arról.

---

[2] *Amennyiben a Vezérigazgató az Igazgatóság/Ügyvezetői Testület tagja.*

A bizottsági/testületi tagok egyéb javadalmazása

A vállalati testületeknél betöltött funkcióért járó javadalmazáson felül további éves bruttó javadalmazás jár az igazgatósági bizottságok tagjainak (ha a szabályzat előírja), valamint az olasz társaságok esetében a felügyeleti szervbe kinevezett tagok számára (a 231/2001. sz. törvényerejű rendelet értelmében). Különösen a következő limiteket állapítják meg:

	Elnök	**Tag**
Bankok, pénzügyi vállalkozások, subholding vállalkozások	Legfeljebb 20 000 EUR-ig	Legfeljebb 15 000 EUR-ig
Egyéb vállalkozások	Legfeljebb 15 000 EUR-ig	Legfeljebb 10 000 EUR-ig

Díjak kifizetésének általános elvei távozó tisztségviselő esetén vagy a megbízás végén

Amennyiben a tisztségviselő megbízása bármely okból a normál lejárati dátum előtt megszűnik (ideértve annak a vállalatnak az átruházását/összeolvadását, amelyben a tisztséget betölti), a normál lejárati dátumig járó teljes díj kifizethető, egyébként a Csoport által mérlegeléssel megállapított összeg fizetendő.

Általában nem merülhet fel arany ejtőernyő/távozási jogosultság, kivéve, ha ilyennek az összegét és fizetési szempontjait meghatározza az a jogszabályi/piaci környezet, amelyben az igazgató dolgozik.

Az Unicredit Bank Hungary-ben a testületi szerv vagy bizottság külső (nem a Csoport alkalmazottja) tagjainak és elnökeinek javadalmazását a Részvénytársaság határozza meg – a fentiek alapján –, általában a jelölésükkel összhangban.

3.3. Compliance és fenntarthatósági ösztönzők

A javadalmazási és ösztönzési rendszerek[13] kidolgozásának támogatása érdekében, különös tekintettel a hálózati szerepekre (ideértve a hitelközvetítőket is) és a vállalati Ellenőrzési Szakterületekre, az alábbi „szabálykövetési és fenntarthatósági ösztönzőket" határoztuk meg a vonatkozó szabályozással összhangban[14].

› Általános javadalmazási elvek

- A változó javadalmazás minden olyan kifizetése, amely a jelen Politikában rögzített feltételek szerint esetleg kifizethető, a teljesítményhez kapcsolódik, és tisztán önkéntes jellegű, így semmilyen kifizetés nem értelmezhető oly módon, hogy a Bank munkavállalója bármilyen jogot szerzett arra, hogy további hasonló díjazást kapjon (a Hpt. 118. § (9) bekezdése szerint);
- A fix és változó javadalmazási elemek megfelelő egyensúlyának fenntartása, megfelelő módon figyelembe véve a végzett üzleti tevékenység szerepét és jellegét is. A fix részt elég magasan tartják annak érdekében, hogy a változó rész csökkenhessen, vagy szélsőséges esetekben akár nullára csökkenjen;
- megfelelő mix képzése a rövid és a hosszú távú változó javadalmazás között, összhangban a stratégiákkal, a piaci és üzletági referenciagyakorlatokkal, továbbá a Csoport hosszú távú érdekeinek megfelelően;
- annak előirányzása, hogy a javadalmazási politikának – különös tekintettel a változó javadalmazásra – hozzá kell járulnia az üzleti stratégiához, a vállalat hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához, és nem kapcsolódhat kizárólag vagy elsősorban rövid távú célkitűzésekhez;
- a javadalmazási politikák tartalmazzanak információt arról, hogy ezek a politikák hogyan állnak összhangban a fenntarthatósági kockázatok integrálásával;
- annak biztosítása, hogy a Csoport javadalmazási politikája és gyakorlata legyen gendersemleges, és támogassa a különböző nemű alkalmazottakkal történő egyenlő bánásmódot;
- ellenőrzési rendszerek beépítése az előléptetési és javadalmazási folyamatokba a vonatkozó vesztegetés- és korrupcióellenes politikák betartásának nyomon követése érdekében.

› Ösztönzési rendszerek

- ösztönzési rendszerek kialakítása a nyereségesség, a pénzügyi stabilitás, a fenntarthatóság, valamint a fenntartható üzleti gyakorlat egyéb ösztönzői alapján, különös tekintettel a kockázatra, a tőkeköltségre és a hatékonyságra;
- megfelelően rugalmas ösztönzési rendszerek kialakítása, például a fizetési szinteknek a Csoport, ország/divízió átfogó teljesítményeredményei és egyedi eredményei alapján történő menedzselése, érdemeken alapuló megközelítés alkalmazása a válogatott teljesítményalapú jutalmakra;
- olyan ösztönzési rendszerek kialakítása, amelyek semmilyen módon nem válthatnak ki olyan kockázatvállaló magatartást, amely meghaladja a Csoport stratégiai kockázatvállalási hajlandóságát; különösen fontos, hogy az ösztönzési rendszer összhangban legyen a Kockázatvállalási Hajlandósági Kerettel (Risk Appetite Framework; RAF);
- előretekintő ösztönzési programok kidolgozása, amelyek összhangba hozzák a kulcsfontosságú belső értéköszönző teljesítményt az értékteremtés külső mérőszámaival a piachoz viszonyítva;
- olyan ösztönzési programok kidolgozása, amelyeknél van egy legalsó teljesítményküszöb, amely alatt nem fizetnek bónuszt. A Vállalati Ellenőrzési Szakterületek, a People & Culture és a Vállalati Pénzügyi és Fenntarthatósági Jelentések Készítéséért Felelős Vezetők megfelelő függetlenségének fenntartása érdekében meg kell határozni a bónuszkeret progresszív csökkenésének maximális küszöbértékét, amely

[13] Figyelemmel a harmadik felek ösztönzőire is.

[14] Beleértve az Olasz Nemzeti Bank „A banki és pénzügyi tranzakciók és szolgáltatások átláthatósága – A közvetítők és az ügyfelek közötti tisztességes kapcsolatok" című rendelkezéseit.

csak kivételesen hátrányos helyzetekben futtatható ki nullára, és amelyhez az Igazgatóság irányítási intézkedését magában foglaló jóváhagyási folyamat szükséges.

- a közvetítőhöz kapcsolható ügyfelek védelme érdekében a javadalmazásba korrekciós mechanizmust kell beépíteni, amely lehetővé teszi annak (akár jelentős) csökkentését vagy lenullázását, például az érintett személyek vagy hitelközvetítők olyan magatartása esetén, amely jelentős kárt okozott az ügyfeleknek, vagy súlyosan megsértette a konszolidált banktörvény VI. címében[15] szereplő szabályokat, a vonatkozó végrehajtási rendelkezéseket, illetve az Etikai vagy Magatartási Kódex vonatkozó rendelkezéseit, vagy hozzájárult ehhez.

› Célok és teljesítménymenedzsment

- fenn kell tartani a gazdasági és nem gazdasági (mennyiségi és minőségi) célok megfelelő együttesét a munkakörtől függően, adott esetben figyelembe véve más teljesítménymérőket is, mint például a kockázatkezelést, a Csoport értékeihez való hűséget vagy egyéb magatartásokat;
- a minőségi intézkedésekhez kapcsolódnia kell az értékelés során figyelembe veendő célparaméterek előzetes megjelölésének, a várt teljesítmény leírásának és az értékelésért felelős személy megnevezésének;
- a nem gazdasági mennyiségi intézkedéseknek olyan területre kell vonatkozniuk, amely esetében a munkavállaló tudja, hogy a teljesítménye és a mutató alakulása közvetlen kapcsolatban áll;
- a nem gazdasági célok (mennyiségi és minőségi) – adott esetben – tartalmaznak az ügyfélhűséggel és elégedettségi szinttel, kockázattal és szabálykövetéssel kapcsolatos célokat is (pl. hitelminőség, működési kockázat, MIFID-alapelvek alkalmazása, a termékértékesítés minősége, az ügyfél tisztelete, pénzmosás elleni követelmények teljesítése);
- az egyéni teljesítmény értékmérőjének szerepét betöltő előzetes, egyértelmű és előre meghatározott paraméterek meghatározása és kommunikálása;
- a túlságoson rövid időkeretű (pl. három hónapnál rövidebb) ösztönzők kerülése;
- olyan ügyfélcentrikus megközelítés támogatása, amely az ügyfelek igényeit és elégedettségét helyezi előtérbe, és amely nem arra ösztönöz, hogy nem megfelelő termékeket értékesítsenek az ügyfeleknek;
- figyelembe kell venni, még a külső hálózatok (pénzügyi tanácsadók) javadalmazási programjai esetében is, az ügyfelekkel szembeni tisztességesség elvét, a jogi és reputációs kockázatok kezelését, az ügyfelek hűségének védelmét, a törvény, a szabályozói előírások és a vonatkozó önszabályozások rendelkezéseinek való megfelelést;
- olyan ösztönzőket kell kialakítani, amelyek alkalmasak az ügyfelekkel való lehetséges összeférhetetlenség és a piacbefolyásolás elkerülésére, figyelemmel az ügyfelekkel való kereskedés tisztességességére és a helyes üzleti magatartás támogatására, valamint a bizalmas információk felhasználására (pl. benchmark-hozzájárulások);
- a teljesítményt az éves eredmények és azoknak az idő során gyakorolt hatása alapján kell figyelembe venni;
- figyelembe kell venni olyan elemeket, amelyek az egyének/üzleti egységek hozamainak a kapcsolódó üzleti csoportoknak vagy a szervezet egészének az átfogó értékére gyakorolnak hatást;
- a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek[16], az Emberi Erőforrás és a Vállalati Pénzügyi és Fenntarthatósági Jelentések Készítéséért Felelős Vezetők esetében kerülni kell a gazdasági célokhoz kötött bónuszokat, és az ilyen funkciókat betöltő munkavállalók egyéni céljainak elsődlegesen a saját szakterületük teljesítményét kell tükröznie, és függetlennek kell lennie a felügyelt területek eredményeitől az összeférhetetlenségek elkerülése érdekében;
- a Vállalati Ellenőrzési Szakterületekkel kapcsolatos megközelítés javasolt ott is, ahol a szakterületek tevékenységei között lehetséges ellentétek merülhetnek fel. Ez különösen azokra a szakterületekre

[15] A konszolidált banktörvény VI. címe: A szerződési feltételek és az ügyfelekkel való kapcsolat átláthatósága.

[16] Vagyis a Belső Ellenőrzés, a Kockázatkezelés és a Compliance szakterületek az Olasz Nemzeti Bank 2013. december 17-ei keltezésű, 285. számú körlevele 37. számú, 2021. november 24-ei aktualizált változata szerint. Ahol a CIF-funkciók kiterjednek mind a Szavatolás, mind a Kockázatkezelés funkciókra, a kijelölt célok nem jelenthetnek összeférhetetlenséget a Kockázatkezelés és a Szavatosság tevékenységek között.

vonatkozik (ha vannak ilyenek), amelyek csak irányítási tevékenységeket látnak el a belső/külső szabályozások szerint, mint például egyes részlegek a Számvitel/Adó szakterületeken.[17]

- biztosítani kell a függetlenséget a front és a back office viszonylatában a keresztellenőrzések hatékonyságának garantálása és az összeférhetetlenségek elkerülése érdekében, különös tekintettel a kereskedelmi tevékenységekre, valamint biztosítani kell az irányítási tevékenységeket ellátó funkciók megfelelő függetlenségi szintjét;
- olyan ösztönzőket kell meghatározni, amelyek nem csak a befektetési szolgáltatásokat és tevékenységeket végző személyzet pénzügyi paraméterein alapulnak, hanem figyelembe veszik a teljesítmény minőségi szempontjait; ennek célja a lehetséges összeférhetetlenség elkerülése az ügyfélkapcsolatokban[18];
- annak elkerülése, hogy a szakmai előmenetelt irányító rendszereket olyan mennyiségi kereskedelmi kritériumok újbóli bevezetésére használják, amelyektől a szakmai előmenetel függhet és/vagy hatással lehet a (fix és/vagy változó) javadalmazásra azáltal, hogy összeférhetetlenséget teremtenek, ami arra ösztönözheti a kedvezményezetteket, hogy az ügyfelek érdekei ellen cselekedjenek[19];
- kerülni kell az egyetlen termékhez vagy pénzügyi eszközhöz vagy pénzügyi eszközök konkrét kategóriájához, vagy egyetlen banki/biztosítási termékhez kapcsolódó ösztönzőket;
- kerülni kell az opcionális szerződés és a finanszírozás közös értékesítéséhez kapcsolódó ösztönzőt, szemben a finanszírozás önálló értékesítésével, amely esetében a finanszírozással kapcsoltan kínált szerződés opcionális;
- támogatni kell a prudens hitelnövekedést és a megfelelő kockázatvállalási magatartást, és nem szabad bátorítani a túlzott kockázatvállalást; a személyzet változó javadalmazását be kell építeni a hitelezésbe:
  - összekapcsolódik többek között a hitelkitettség hosszú távú minőségével;
  - a teljesítmény-célkitűzések és -célok tekintetében magában foglalja a hitelminőségi mérőszámokat és összhangban van a hitelkockázat-vállalási hajlandósággal;
- a Kereskedelmi Hálózati Tisztségek számára olyan célokat kell meghatározni, amelyek az ügyfél kockázati profiljával összhangban tartalmazzák az értékesített termékek minőségét/kockázatosságát/fenntarthatóságát befolyásoló tényezőket. Különös figyelmet kell fordítani a MiFID hatálya alá tartozó termékeket értékesítő, az ügyféllel kapcsolatban álló pozíciók nem gazdasági céljainak meghatározására. Ezen munkavállalók esetében az ösztönzőket oly módon kell meghatározni, hogy elsőbbséget adjanak az ügyfélhűségnek és -elégedettségnek, egyidejűleg elkerülve a velük szembeni esetleges összeférhetetlenséget.
- a panaszkezelésért felelős személyzet esetében olyan indikátorokat kell meghatározni, amelyek figyelembe veszik többek között a panaszkezelés terén elért eredményeket és az ügyfélkapcsolatok minőségét;
- minden jutalmazási rendszerrel kapcsolatos kommunikációs és jelentési fázisban egyértelműen jelezni kell, hogy a munkavállaló eredményének végleges értékelése a helyi előírásoknak megfelelően olyan minőségi szempontokon is alapul, mint a szabálykövetés és a Magatartási kódex elveinek betartása;
- írásba kell foglalni, dokumentálni kell és független ellenőrzés általi átvizsgálásra és ellenőrzésre át kell adni a teljes értékelési folyamatot;
- az értékelési paramétereket előre kell meghatározni azokban az esetekben, amelyekben az egyéni teljesítmény-értékelési rendszer egészben vagy részben diszkrecionális vezetői megközelítésen alapul.

[17] Amennyiben a pénzügyi igazgatói feladatok a pénzügyi kimutatások elkészítésére is kiterjednek, a lehetséges gazdasági lépéseket az összeférhetetlenség elkerülése szempontjából kell megválasztani.

[18] Például: Az ESMA követelményei a MiFID javadalmazási politikáira és gyakorlataira való hivatkozással; technikai tanácsadás az ESMA MiFID II-ről (2014/1569. sz. zárójelentés); a MiFID II-re vonatkozó konkrét cikkek a javadalmazás/ösztönzők tekintetében a releváns témákra vonatkozóan.

[19] Az ESMA iránymutatása a MIFID II. javadalmazási követelményeinek egyes szempontjairól: *„A MiFID II felhatalmazáson alapuló rendeletben szereplő javadalmazás tág fogalommeghatározására tekintettel a cégek javadalmazási politikáinak és gyakorlatának azt is biztosítania kell, hogy a béremelések és előléptetések értékelésére használt kritériumok megfeleljenek a MiFID II javadalmazási követelményeinek. Annak elkerülése, hogy a szakmai előmenetelt irányító rendszereket olyan mennyiségi kereskedelmi kritériumok újbóli bevezetésére használják, amelyektől a szakmai előmenetel függhet és/vagy hatással lehet a (fix és/vagy változó) javadalmazásra azáltal, hogy összeférhetetlenséget teremtenek, ami arra ösztönözheti a kedvezményezetteket, hogy az ügyfelek érdekei ellen cselekedjenek."*

Ezeket a paramétereket előre meg kell határozni, továbbá egyértelműnek és a vezető számára az értékelési időszakra időben dokumentáltnak kell lenniük. Az ilyen paramétereknek tükrözniük kell minden vonatkozó szabályozási előírást[20] (ideértve a mennyiségi és minőségi paraméterek közötti egyensúlyt). A vezetői diszkrecionális értékelés eredményeit formalizálni kell a releváns szakterületek megfelelő és előre meghatározott monitoring folyamataihoz, és megfelelő adattárat kell kialakítani és fenntartani (pl. a Hatóságok ellenőrzései/megkeresései).

- a kutatásirányítás és az elemzők esetében a célok nem kapcsolhatók semmilyen pénzügyi tranzakcióhoz vagy egyetlen üzleti terület bevételéhez, de például szóba jöhet azok összekapcsolása a jelentéseik minőségével és pontosságával.

› Kifizetés

- A szabályozási előírásokra tekintettel a teljesítményalapú ösztönzés kifizetését késleltetni kell, hogy egybeessen a teljesítmény kockázati időkeretével oly módon, hogy bármely halasztott elem kifizetését addig kell elhalasztani, amíg demonstrálják a tényleges fenntartható teljesítményt és azt fenntartsák a halasztás időkerete során, hogy a változó javadalmazás figyelembe vegye a bank által vállalt kockázatok időtrendjét (pl. malus mechanizmusok);
- visszakövetelési intézkedéseket kell fontolóra venni, amelyek jogi úton végrehajthatók bármely olyan teljesítményalapú ösztönzőnél, amelyet egy később tévesnek bizonyuló indok alapján fizettek ki;
- ki kell dolgozni zéró (nulla) bónuszról szóló rendelkezéseket nem megfelelő magatartás vagy minősített fegyelmi intézkedés esetére, a kifizetést pedig ahhoz kell kötni, hogy ne legyen folyamatban a munkavállaló ellen a vállalat által szabálytalan tevékenységek vagy kötelességmulasztás miatt indított eljárás, különös tekintettel kockázati biztosításokra, banki és pénzügyi termékek és szolgáltatások értékesítési folyamataira, belső magatartási kódexre vagy értékekkel ellentétes magatartásra;
- a munkavállalókkal szemben elvárásnak kell lennie, hogy ne alkalmazzanak személyes fedezeti stratégiákat vagy díjazást és felelősséggel kapcsolatos biztosítást, ami aláássa a javadalmazási megállapodásukban szereplő kockázatvállalási hatásokat.

Az UniCredit Hungary elkötelezett az összeférhetetlenség elkerülése mellett, összhangban a magyar Hpt. 120. § (1) bekezdésével:

- az Ellenőrzési Szakterületek esetében kerülni kell a gazdasági eredményekhez kapcsolódó célokat;
- biztosítani kell, hogy amennyiben lehetséges, az Ellenőrzési Illetékességek céljai függetlenek legyenek a felügyelt területek eredményeitől az összeférhetetlenség elkerülése érdekében (különösen a Pénzügy és a CRO esetében).

FÓKUSZ

Kereskedelmi kampányok és az évközi bónusz ösztönzői

A hálózati pozíciók ösztönzési rendszerei esetében, amelyekre a Compliance és a fenntarthatósági ösztönzőkről szóló szakaszokban meghatározott elvek vonatkoznak, különös figyelmet kell szentelni a kereskedelmi kampányoknak és az évközi bónusznak, amelyeket a Compliance szakterület értékelésétől függően szervezhetők, miután az illetékes vállalati testület (pl. Igazgatóság) vagy illetékes bizottság (pl. Termékbizottság) elfogadhatóságra vonatkozó véleményének kézhezvétele után lehet megszervezni, az időről időre hatályos delegálási hatásköröknek megfelelően. Ezek olyan üzleti intézkedéseket képviselnek, amelyeknek célja iránymutatás nyújtása az értékesítési hálózat számára az időszak kereskedelmi céljainak elérése érdekében (többek között közbeeső, például negyedéves alapon); és egyben közvetlen hatással vannak az érintett Divízióra/Országra/Jogalanyra vonatkozó bónuszkeret költségvetésére, még a harmadik vállalatok/felek által támogatott kezdeményezések esetében is. Ennélfogva az ösztönzés kifizetésére csak a

[20] A korábbi megjegyzésekben szereplő szabályozási hivatkozásokkal is összhangban.

Javadalmazási Politikában és a külső szabályozásban előírt részvételi feltételek teljesülésének ellenőrzésétől függően kerülhet sor.

A kereskedelmi kampányok és az évközi bónusz megkülönböztető jellemzői között szerepel a jutalom elvárása – készpénzben vagy nem pénzbeli jutalmazásként. A kereskedelmi kampányok és az évközi bónusz segíthetnek a szakterületnek az ösztönzési program bizonyos célkitűzései elérésének irányításában. A jutalmak odaítélését a külső és belső szabályozásoknak megfelelő viselkedésnek, valamint a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer által előírtakkal összhangban lévő, és adott esetben a kezdeményezés tárgyát képező üzletág sajátosságaihoz (pl. KYC, kötelező képzés, MiFID) igazodó konkrét belépési kapuk teljesítésének kell alárendelni.

Helyi szinten az Unicredit Bank Hungarynek vannak kereskedelmi kampányai és évközi bónusza. A bevezetés és megvalósítás során teljes mértékben a Csoport alapelveihez, valamint az alább ismertetett közös divíziós alapelvekhez igazodik. Az egyes versenypályázatok/kereskedelmi kampányok kiírásáért az adott üzletág felelős, amelyeket a People & Culture, a Compliance és a Jogi szakterület előzetesen összehangol és jóváhagy.

A kereskedelmi kampányok és az évközi bónusz előre meghatározott szabályok alapján kerül kirendelésre. Csak a Nem Azonosított Személyek (Non-Material Risk Takers) esetén alkalmazható, és a helyi szabályozással összhangban malus és visszakövetelési feltételek vonatkoznak rá (pl. Compliance megsértése, kötelező tréningek). A szabályokat össze kell hangolni a helyi szakterületekkel, például a Compliance és a Jogi szakterületekkel, ha ez releváns a helyi szabályozás vagy szervezeti felépítés szerint, és a helyi irányítási folyamatnak megfelelően kell jóváhagyni. A Kereskedelmi kampányok és az Évközi bónusz hatással van az alkalmazott változó/fix limitjére is. A Kereskedelmi kampányok és az Évközi bónuszkeret mértéke az Ország éves Bónuszkeretének a része.

A Kereskedelmi kampányok és az Évközi bónusz kifizetése történhet előre vagy halasztva, figyelembe véve a Kereskedelmi kampányoknak és az Évközi bónuszalapnak az Ország éves Bónuszkeretére gyakorolt hatását. A bónusz kifizetésének szintén alapvető feltétele, hogy a munkavállaló az UniCredit Csoportnál dolgozzon és ne legyen folyamatban a munkaszerződésének felmondása (nem a felmondási idejét tölti), amennyiben a helyi szabályozással ez összhangban van.

A javadalmazási rendszer és az értékesítési hálózat munkatársainak értékelése semmilyen körülmények között sem jelenthet ösztönzést olyan termékek értékesítésére, amelyek nem megfelelőek az ügyfelek pénzügyi igényei szempontjából. Konkrétan az alábbi „szabálykövetési és fenntarthatósági ösztönzőket" határoztuk meg (amelyek magukban foglalják a fent említett „szabálykövetési és fenntarthatósági ösztönzőket":

- az ösztönzési mechanizmusok meghatározása olyan kritériumok alapján, amelyek leginkább összhangban vannak az ügyfél érdekeivel, és amelyek alkalmasak az ügyfelekkel való esetleges összeférhetetlenség elkerülésére, valamint összhangban vannak a vonatkozó szabályozói előírásokkal (pl. MiFID, EBA iránymutatások a banki termékek és szolgáltatások értékesítéséről);
- az összhang biztosítása a kampány céljai és azon célkitűzések között, amelyeket a költségvetésnek és a céloknak az értékesítési hálózat számára történő meghatározásakor állapítottak meg;
- a kereskedelmi célkitűzések meghatározásában, érvényesítésében és jelentésében érintett valamennyi szakterület, a javaslattevő vállalkozáson kívüli harmadik felek előzetes (ex ante) bevonása;
- az egyetlen pénzügyi vagy banki termékhez/pénzügyi eszközhöz kapcsolódó kereskedelmi kampányok elkerülése;
- olyan záradékok beépítése, amelyek szerint a bónusz kifizetése nulla, ha a bónuszkeretben való részvétel feltételei nem teljesülnek a Csoport/Divízió/Ország vagy a Jogalany szintjén;
- zéró (nulla) bónuszról szóló rendelkezések beiktatása nem megfelelő magatartás vagy minősített fegyelmi intézkedés esetére, vagy abban az esetben, ha a vonatkozó belépési kapuk nem aktiválódnak;
- olyan Kampányok kerülése, amelyek – mivel nincs objektív és az ügyfelek érdekeivel kapcsolatos alapjuk – közvetlenül vagy közvetve a magatartási szabályok megszegéséhez vezethetnek az ügyfelek tekintetében;
- olyan kampányok kerülése, amelyek nem jelzik világosan a célokat és az azok elérésekor biztosítandó ösztönzés maximális szintjét, a kezdeményezés jellemzőivel összhangban lévő mennyiségi és minőségi célok megfelelő kombinációjának meghatározása;
- általában véve olyan, konkrét kereskedelmi célokhoz kötődő kampányok kerülése, amelyek csak a magasabb hierarchikus szinteknek vagy a magasabb területi struktúrák/Jogalanyok költségvetéséhez biztosítanak előnyöket.

A javadalmazás tekintetében hivatkozás történik az ESMA „Iránymutatások a MiFID II-irányelv szerinti javadalmazási követelmények bizonyos szempontjairól" című dokumentumában foglalt rendelkezésekre is, amelyek gyakorlati útmutatást nyújtanak a közvetítők javadalmazási politikáinak és gyakorlatainak meghatározásához – különösen a MiFID II szabályozás által előírt magatartási szabályok keretében –, kiemelve annak szükségességét, hogy a javadalmazási rendszerek olyan elvek mentén kerüljenek kialakításra, amelyek biztosítják az ügyfelek legjobb érdekeinek érvényesülését. (Ezek az iránymutatások a 2013/606[21] számú „Iránymutatás a javadalmazási politikákról és gyakorlatokról (MiFID)" című dokumentumot követik.)

3.4. Kompenzációs keret

A Csoportszintű Javadalmazási Politika által megszabott kereten belül az UniCredit Bank Hungary elkötelezett az iránt, hogy tisztességes bánásmódot alkalmazzon a javadalmazás és a juttatások tekintetében, függetlenül a nemi identitástól, életkortól, faji és etnikai hovatartozástól, szexuális irányultságtól, képességtől, kulturális háttértől, vallási vagy etikai értékrendtől, politikai meggyőződéstől vagy bármely más, a helyi joghatóság törvényei által védett kategóriától.

Az UniCredit teljes javadalmazási megközelítése fix és változó, pénzbeli és nem pénzbeli elemek kiegyensúlyozott csomagját biztosítja, amelyek mindegyikét úgy alakítottuk ki, hogy egy bizonyos módon hasson a munkavállalók motiválására és megtartására.

A vonatkozó szabályozásokkal összhangban különös figyelmet fordítunk a változó javadalmazásban szereplő azon ösztönző elemek elkerülésére, amelyek olyan magatartásformákat ösztönözhetnek, melyek nincsenek összhangban a vállalat fenntartható üzleti eredményeivel és kockázatvállalási hajlandóságával.

A javadalmazási politika célja, hogy a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) javadalmazási szintjét középtávon a vállalat teljesítményéhez igazítsa. Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) javadalmazása teljesítményalapú (az UniCredit versenypozícióját javítani tudó, kiváló tehetségek vonzása és megtartása érdekében növelhető), ahol az egyéni pozicionálást a konkrét teljesítmény, potenciál és az emberekkel kapcsolatos stratégiai döntések, valamint az UniCredit és a Bank által az idők folyamán elért teljesítmény alapján határozzuk meg.

Kifejezetten az Azonosított Személyek (Material Risk Taker) tekintetében az Igazgatóság – a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján – megállapítja a felsővezetői tisztségek javadalmazási struktúráját, amelyben meghatározásra kerül a fix és a változó javadalmazási elemek aránya az elvégzett belső elemzéssel összhangban.

Ezenkívül az Igazgatóság évente jóváhagyja a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) számára kidolgozott ösztönzési programok kritériumait és jellemzőit, biztosítva ezáltal a változó jutalmak megfelelő egyensúlyát a fizetés összetételének szerkezetében.

A javadalmazás lehet:

- fix[22] (pl. munkabér); vagy

[21] Azok a személyek, akik lényeges hatást gyakorolhatnak a vállalat által nyújtott szolgáltatásra és/vagy annak vállalati magatartására, beleértve az ügyfelekkel közvetlen kapcsolatban álló front office munkatársakat, az értékesítési csapat tagjait, illetve azokat a munkatársakat, akik közvetetten vesznek részt befektetési és/vagy járulékos szolgáltatások nyújtásában, és akiknek javadalmazása olyan nem megfelelő ösztönzőket tartalmazhat, amelyek ellentétesek lehetnek az ügyfelek legjobb érdekeivel. Ebbe a körbe tartoznak például az értékesítési csapatot felügyelő vezetők (pl. közvetlen felettesek), akik ösztönözve lehetnek arra, hogy nyomást gyakoroljanak az értékesítő munkatársakra, vagy azok a pénzügyi elemzők, akiknek anyagait az értékesítők az ügyfelek befektetési döntéseinek befolyásolására használhatják fel. További példák a „releváns személyekre" azok, akik panaszkezelésben, kárigények feldolgozásában, ügyfélmegtartásban, illetve termékek tervezésében és fejlesztésében vesznek részt. A releváns személyek közé tartoznak a vállalat ügynökként eljáró megbízottjai is.

[22] És/vagy ismétlődő jellegű a nem alkalmazotti státuszú pénzügyi tanácsadókra és pénzügyi tevékenységet végző ügynökökre vonatkozóan.

- változó[23] (pl. rövid távú ösztönzők, hosszú távú ösztönzők).

Emellett – a jellemzőikre tekintettel – további javadalmazási összetevők osztályozhatók fix vagy változó javadalmazásként a jelen fejezetben szereplő leírás szerint, és a szabályozási kerettel összhangban; pontosabban:

- nem szokványos kompenzáció;
- a jogszabályok által kötelezően előírt juttatások és kifizetések;
- végkielégítés.

Ez a fejezet részletezi az alábbi témákat is:

- a piaci trendek és gyakorlatok folyamatos nyomon követése;
- változó és fix javadalmazás közötti arány;
- részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások.

[23] És/vagy nem ismétlődő jellegű a nem alkalmazotti státuszú pénzügyi tanácsadókra és pénzügyi tevékenységet végző ügynökökre vonatkozóan.

3.4.1. A piaci trendek és gyakorlatok folyamatos nyomon követése

Csoportszinten az UniCredit folyamatos benchmarking tevékenységgel elemzi a piacon megfigyelhető átfogó kompenzációs trendeket, hogy tájékozott döntéseket hozzunk és versenyképes jutalmazási struktúrákat alkalmazzunk a kulcsfontosságú erőforrások hatékony megtartása és motiválása érdekében.

Kifejezetten a Csoport Ügyvezetőire vonatkozóan egy független külső tanácsadó támogatja a Javadalmazási Bizottságot azon közvetlen versenytársak meghatározásában, amelyek az UniCredit nemzetközi csoportszintű versenytársait képviselik (a továbbiakban: „összehasonlítási csoport"), és amelyekkel kapcsolatban a piaci tendenciák, gyakorlatok és javadalmazási szintek tekintetében összehasonlító elemzést végeznek.

Országos/divíziós szinten és adott esetben a szervezet egészén belül is végezhető teljesítményértékelés és trendelemzés a vonatkozó összehasonlítási csoportok figyelembevételével, hogy biztosítsák a referenciapiaccal való versenyképes összehangolást.

Az összehasonlítási csoportot évente felülvizsgálják a piaci reprezentativitás biztosítása érdekében.

A 2025-ös évre vonatkozóan frissítették a Csoport európai összehasonlítási csoportját, amely a következőket tartalmazza: Intesa Sanpaolo, Banco Santander, BBVA, Crédit Agricole, BNP Paribas, Deutsche Bank, HSBC, Barclays, NatWest Group és UBS.

2025-re országos szinten (Magyarország) a Korn Ferry által megadott referenciaérték-adatokat és összehasonlítási csoportokat használjuk.

A frissítés során alkalmazott főbb szempontok a következők voltak: méret (pl. piaci kapitalizáció, teljes eszközállomány), összetettség (pl. üzleti modell, földrajzi jelenlét), valamint humánerőforrás-kezelés (pl. a tehetségek közelsége és az értük folytatott verseny intenzitása, teljesítményalapú javadalmazási kultúra).

3.4.2. Fix javadalmazás

› Meghatározás és cél

A fix javadalmazás a javadalmazás azon része, amely stabil és visszavonhatatlan, amelyet előre meghatározott és nem mérlegelés tárgyát képező szempontok – például az egyén szakmai tapasztalata, felelőssége és vezetői szintje – alapján határoznak meg és adnak. Nem ösztönzi a kockázatvállalást és nem függ a teljesítménycéloktól. A fix javadalmazás magában foglalja például az alapfizetést (akkor is, ha részvényekben fizetik ki), a szerepköralapú juttatást (Role-based Allowance), a külföldi munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes csomagokat és az egyéb, standard szabályok alapján kiosztott fix elemeket, például a Társaság szabályzatai által biztosított juttatások, amelyek megfelelően szabályozottak az érintett felek közötti kétoldalú szerződéses megállapodásban is.

Az alapbér meghatározása az egyes személyekre vonatkozó konkrét üzleti tevékenység, valamint az adott személy által a Csoport számára nyújtott készségek és kompetenciák alapján történik. A fix javadalmazási elem súlya elegendő ahhoz, hogy díjazza az elvégzett tevékenységet akkor is, ha a javadalmazási csomag változó részét nem fizetik ki a teljesítménycélok elérésének elmaradása miatt, hogy ezzel csökkentsék a szélsőségesen kockázatorientált magatartások kockázatát, elkerüljék a rövid távú eredményekre összpontosító kezdeményezéseket, és lehetővé tegyék a bónusz rugalmas megközelítését.

› Jellemzők

A fix és a változó javadalmazás súlyára vonatkozó, a fizetés összetételével kapcsolatos konkrét iránymutatásokat dolgozunk ki minden egyes munkavállalói célcsoport esetében. Így különösen a Csoport ügyvezetői személyzete tekintetében az UniCredit Javadalmazási Bizottsága meghatározza:

- a piaci összehasonlító elemzés elvégzésének kritériumait és iránymutatásait minden egyes pozícióra vonatkozóan a javadalmazási szintek és a fizetés-összetétel struktúrája tekintetében, beleértve a konkrét összehasonlítási csoportok meghatározását a Csoport, illetve az országok/divíziók szintjén, valamint az előnyben részesített külső „vezetői javadalmazási szolgáltatók" listáját;
- a javadalmazás pozicionálását az érintett piac versenyképes szintjeivel összhangban, szükség szerint megadva az egyszeri javadalmazási felülvizsgálatok elvégzésére vonatkozó operatív iránymutatásokat.

3.4.2.1. Ismétlődő javadalmazás

A nem munkavállalóként tevékenykedő, külső telephelyen szolgáltatásnyújtást (OFS) végző pénzügyi tanácsadók és pénzügyi tevékenységet végző ügynökök (AAF) díjazásának „ismétlődő" eleme a fix javadalmazásnak felel meg, és a legstabilabb, legáltalánosabb díjazási részt jelenti. Díjazásban részesíti többek között az ügyfelek kezelése során végzett szokásos tevékenységeket, a kihelyezett termékeket/szolgáltatásokat és általánosabban a feladataik ellátása során egyénileg felmerülő költségeket, beleértve a hozzájárulási kötelezettségeket is.

3.4.3. Változó javadalmazás

› Meghatározás és cél

A változó javadalmazás teljesítménycéloktól függő kifizetéseket foglal magában, függetlenül a mérés módjától (nyereségesség/bevételek/egyéb célok). Idetartoznak még a nyugdíjjuttatások és a bank és a személyzete közötti kölcsönös megállapodáson alapuló kifizetések a munkaviszony vagy tisztség idő előtti megszűnése esetén (kivéve a törvény szerinti halasztott kifizetéseket és a felmondási idő helyetti kártérítést), továbbá az áthozott érdekeltségeket, a belépési bónuszt, a különleges jutalmat, a megtartási bónuszt, a stabilitási paktumot és a versenytilalmi megállapodást. Ezenkívül ide tartozik a díjazás bármely egyéb olyan formája, amely nem minősül kifejezetten fix javadalmazásnak.

A változó javadalmazás célja az eredmények díjazása a fizetés és a teljesítmény rövid, közép- és hosszú távú közvetlen összekapcsolása révén. Ezután ezt a kockázattal korrigálják. A részvényesek, valamint az ügyvezetés és a munkavállalók érdekeinek összehangolását elősegítendő a teljesítménymérés tükrözi a Vállalat egészének, az adott üzleti egységnek és az egyénnek a tényleges eredményeit is. Ily módon a változó javadalmazás a teljesítményalapú megkülönböztetés és a szelektivitás egy mechanizmusát jelenti.

› Jellemzők

A teljesítményalapú kifizetések megfelelő sávjai és kezelési rugalmassága a jól menedzselt, elszámoltatható és fenntartható változó javadalmazás velejáró jellemzői, amelyeket a javadalmazás időhorizontja és a jutalom tipológiája alapján eltérő mechanizmusokon keresztül lehet nyújtani.

Az ösztönzők a mennyiségi és minőségi teljesítménycélok elérését díjazzák, változó bónuszkifizetések biztosításával. Megfelelően kiegyensúlyozott teljesítményalapú javadalmazási elem felvételét ösztönözzük minden munkavállalói kategória esetében a motiváció egyik fő eszközeként és a szervezeti céloknak való megfelelés ösztönzőjeként, amely elemet a politika minden üzleti szerepkör esetére előír. A terv tulajdonságainak (beleértve a teljesítménymutatókat

és a fizetési mechanizmusokat is) mellőzniük kell a rövidtávra való túlzott összpontosítást a politika alapelveinek átgondolása, valamint a nyereségességhez és az egészséges kockázatkezeléshez kapcsolódó paraméterekre történő fókuszálás révén annak érdekében, hogy közép- és hosszú távon garantált legyen a fenntartható teljesítmény. Az átfogó küldetésnek megfelelően az ösztönzési programok jellemzőinek tükrözniük kell a szakosodott üzletágak követelményeit is.

A javadalmazás és az ösztönzési rendszerek kidolgozásával kapcsolatos compliance és fenntarthatósági ösztönzőkről további részletek, különös tekintettel a hálózati szerepekre és a Vállalati Ellenőrzési Szakterületekre, a külön ezzel a témával foglalkozó fejezetekben találhatók.

A kereskedési szerepek és tevékenységek tekintetében a szervezetirányítás és a folyamatok, valamint a kockázatkezelési gyakorlatok biztosítják a megfelelő és szilárd megközelítés struktúráját, ahol a vállalt kockázatok szintjét a releváns Csoportszintű szakterületek központilag határozzák meg és követik nyomon. E struktúra megerősíti a következetes javadalmazási megközelítést, amely a teljesítménymutatókat a bevételek helyett a nyereségesség, abszolút helyett relatív, és kockázattal kiigazított mutatók alapján alkalmazza.

3.4.3.1. Rövid távú javadalmazás

A rövid távú javadalmazás célja, hogy vonzza, motiválja és megtartsa a stratégiai erőforrásokat és fenntartsa a teljes összhangot a legfrissebb nemzeti és nemzetközi szabályozói előírásokkal és a legjobb piaci gyakorlatokkal.

A kifizetés egy bónuszalap jellegű megközelítésen alapul, amely megköveteli az átfogó teljesítménymérést az egyén és a Csoport/ország/divízió szintjén. A jutalom közvetlenül kapcsolódik a teljesítményhez, amelyet az elért eredmények és azok vezetési modellekkel és UniCredit-értékekkel való összhangja alapján értékelnek. A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) teljesítménymenedzsmentjét a központi irányítás szerint végzik, biztosítva a tisztességes és következetes értékelési eljárást az egész szervezetben, és kiaknázva a Csoport szintjén meglévő egyedi tudástárat.

Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében a kifizetés szakaszosan történik annak érdekében, hogy egybeessen egy megfelelő kockázati időhorizonttal. Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) ösztönzési programjai kialakításának jellemzői összhangban állnak a részvényesi érdekekkel és az egész vállalat hosszú távú jövedelmezőségével, biztosítva ezáltal a teljesítményhez kapcsolt, készpénz és részvény formájában juttatott ösztönzők megfelelő kiutalását előre, illetve halasztottan.

A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) rövid távú javadalmazását a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályozza, ahogyan azt a Csoportszintű Javadalmazási Politika ismerteti.

Emellett helyi ösztönzési rendszerek is létezhetnek (pl. kereskedelmi kampányok, ösztönzési rendszerek helyi Azonosított Személyek (Material Risk Takers) számára), amelyek a jelen Politikában szereplő elveket követik és a helyi szabályokban szerepelnek.

A Csoportszintű Javadalmazási Politikában minden évben részletes információkat közlünk a javadalmazás irányításáról, a sarokszámokról és a Csoport ösztönzési rendszereinek jellemzőiről.

3.4.3.2. Hosszú távú javadalmazás

A hosszú távú javadalmazás célja, hogy erősítse a kapcsolatot a változó javadalmazás és a Vállalat eredményei között, és jobban összhangba hozza a felső vezetés és a részvényesek érdekeit.

A hosszú távú javadalmazás a következőkről rendelkezik:

- a rövid távú javadalmazás egy részének kiigazítása konkrét teljesítményfeltételek elérésétől függően, és az ilyen javadalmazás elosztása többnyire részvények vagy más, a részvény trendjét tükröző eszközök alapján;
- az UniCredit stratégiai céljaival összhangba állított többéves célok;
- további teljesítményfeltételek az eredmények hosszú távú fenntarthatóságának javítása érdekében;
- többéves halasztás a Zéró tényezőfeltételek alkalmazásával, amely a nyereségességhez, a likviditáshoz és a tőkéhez kapcsolódó minimális követelményeket határoz meg;
- a halasztási időszakot követően a tényleges jutalmak részvényben való tartására vonatkozó visszatartási időszak alkalmazása;

- a jutalmakra jogilag végrehajtható egyéni malus és visszakövetelési feltételek.

3.4.3.3. Nem ismétlődő javadalmazás

A nem munkavállalóként tevékenykedő, külső telephelyen szolgáltatásnyújtást (OFS) végző pénzügyi tanácsadók és pénzügyi tevékenységet végző ügynökök (AAF) díjazásának „nem ismétlődő" eleme a díjazás ösztönző célú része, amely például új termékek bevezetéséhez stb. kapcsolódik.

Ez a változó javadalmazás megfelelője, és a külön éves bónuszrendszer részeként fizetett jutalék[24] kvótájának kifejeződése, amely hasznos a kereskedelmi tevékenységek kezeléses és a konkrét célkitűzések elérése során, a vállalat stratégiájával összhangban.

Végül meg kell jegyezni, hogy a változó összetevőre („nem ismétlődő") csoport-, helyi és egyéni szinten a hozzáférési feltételek ellenőrzése vonatkozik (pl. kötelező képzés, KYC stb.), valamint malus és visszakövetelési záradékok vonatkoznak rá.

FÓKUSZ

Az ügyvezetői szerződések alapvető elemeire vonatkozó közös csoportszintű irányelvek biztosítják a szabályozói követelményekkel, valamint a Belső Ellenőrzés ajánlásaival szembeni megfelelést, különösen a különleges szabályozási rendelkezéseket tartalmazó szerződéselemek, például a változó javadalmazás és a végkielégítésre vonatkozó rendelkezések tekintetében. A változó javadalmazásra való jogosultság esetén előírt csoportszintű szabályokat, politikákat és iránymutatásokat meg kell említeni a vezetői szerződésekben.

A változó fizetéssel kapcsolatos összegek és a kifizetések technikai részletei (használatra szánt járművek, fizetési struktúra és időbeli ütemezés) külön tájékoztatókban szerepelnek, és ezeket a vállalatirányítás és a hatáskör-delegálás szabályainak szigorú betartása mellett menedzselik.

FÓKUSZ

Hibrid szerződés

Az olasz divízióban a nem munkavállalóként tevékenykedő, ügynöki szerződéssel rendelkező pénzügyi tanácsadók (OFS) és pénzügyi tevékenységet végző ügynökök szakmai kategóriáján túlmenően meghatározásra került egy új, „vegyes szerződéses" szakmai kategória is, amely kizárólag vállalkozóként működő szakemberekre vonatkozik.

A vegyes szerződés ugyanazon erőforrás tekintetében két különböző szerződéses jogviszony létesítését írja elő:

- Az egyik az állandó részmunkaidős foglalkoztatás;
- A másik a szabadúszó Pénzügyi Tanácsadó, aki ügynöki szerződés alapján és díj alapú javadalmazás mellett működik.

A vegyes szerződéssel rendelkező munkavállaló javadalmazását illetően meghatározásra került, hogy a részmunkaidős munkaszerződés szerint van egy „fix" rész, amely a bruttó éves javadalmazásnak felel meg, és egy „változó" rész, amely pontosan megfelel az adott esetben meghatározott egyéni változó javadalmazásnak.

Ezzel szemben az ügynöki szerződés értelmében a javadalmazás „fix" részét az „ismétlődő" rész, a „változó" részét pedig a „nem ismétlődő" rész képviseli.

[24] Megjegyzendő, hogy az Olasz Nemzeti Bank fent említett 285. számú, 2013. december 17-ei körlevelével, és annak későbbi módosításaival összhangban „a jutalék önmagában nem ösztönző".

3.4.4. Nem szokványos kompenzáció

A nem szokványos kompenzáció körébe azok a kompenzációs elemek tartoznak, amelyek kivételnek tekintendők (pl. belépési bónusz[25], egyedi jutalom, megtartási bónusz, szerepkör alapú juttatás, stabilitási egyezmény és versenytilalmi megállapodás).

Az ilyen jutalmak kizárólag a következő különleges helyzetekre korlátozódnak: felvételi szakasz, különleges projektek beindítása, rendkívüli eredmények elérése, a Csoport Ügyvezetői, a küldetés szempontjából fontos szerepek és bizonyos vállalati funkciókat betöltő személyek esetében a távozás magas kockázata. Különösen a felvételi szakasz kapcsán nyújtott garantált bónusz jelent atipikus javadalmazási formát, ami nem általános gyakorlat a Csoport számára. Alkalmazása szigorúan azokra az esetekre korlátozódik, amikor a piacon egyértelműen szükség van a legjobb tehetségek és kritikus kompetenciák vonzására.

Általános szabályként a nem szokványos kompenzáció elemei változó javadalmazásnak tekintendők. Egyedi esetekben, például a Vállalati Ellenőrzési Szakterületekhez kapcsolódó szerepköralapú juttatások esetében ezek fix javadalmazásnak minősülnek.

Ezenkívül a jutalmaknak minden esetben meg kell felelniük a hatályban levő rendelkezéseknek (pl. a változó és a fix javadalmazás közötti arány maximuma; a szabályozás által a bónusz kifizetésére meghatározott technikai szabályok, ha vannak ilyenek) és az UniCredit vállalatirányítási folyamatainak, amelyeket rendszeresen figyelemmel kell kísérni és közzé kell tenni a szabályozói előírások miatt, valamint jogilag végrehajthatóként figyelembe kell venni a tőke és likviditási részvételi feltételeket, a malus feltételeket és a visszakövetelési intézkedéseket is. A változó nem szokványos kompenzációra vonatkozó szabályokat vagy a jutalomra vonatkozó névre szóló levél tartalmazza, vagy hivatkozás történik a hatályban levő Csoportszintű Ösztönzési Rendszerre.

Az e bekezdésben leírt „nem szabványos" kompenzációs eszközök a bank szanálási stratégiájának[26] hatékony végrehajtása érdekében a működés folyamatosságával kapcsolatos elvárások támogatására is felhasználhatók; ezért megtartási vagy lojalitási céllal alkalmazhatók a szabályozások mindenkori módosításaiban előírt korlátokon belül. A szanálási tervek végrehajtása során történő lehetséges alkalmazásukról a következő évre vonatkozó Csoportszintű Javadalmazási Politikában és Jelentésben adunk teljes körű tájékoztatást. A 2024-es évre vonatkozóan nem alkalmaztak „nem szabványos" kompenzációs eszközöket szanálási kontextusban.

FÓKUSZ

Szerepkör alapú juttatás (Role-based Allowance)

Az UniCreditnél a szerepköralapú juttatások a javadalmazás fix összetevőinek minősülnek, összhangban a szabályozási rendelkezésekkel és a piaci gyakorlattal.

Az RBA országos szinten (Magyarországon) lép hatályba az olaszországi Vállalati Ellenőrzési Szakterületekre történő kiküldetés esetén.

A kompenzációs elem célja:

- a teljes javadalmazás versenyképességének biztosítása a nemzetközi szinthez képest, illetve az alapbér túlzott mértékű emelésének elkerülése, tudomásul véve (pl. Olaszországban a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek esetében) a változó és a fix összegek közötti szigorú arányt;
- az üzleti és az ellenőrzési szakterületek közötti rotáció lehetővé tétele és megkönnyítése a Csoporton belül;
- a Csoport számára releváns szerepköröket betöltő szakmai személyiségek figyelmének felkeltése.

[25] Új alkalmazottak felvételére és a foglalkoztatás első évére korlátozódik. Nem adható egynél többször ugyanannak a személynek, akár a bank, akár a Csoport egy másik jogi személye által (az Olasz Nemzeti Bank 2013. december 17-ei, 285. számú körlevelének 37. sz., 2021. november 24-ei aktualizált változata).

[26] Az Egységes Szanálási Testület (SBR) által kiadott „*Működési útmutató a működési folyamatosságról a szanálás során - OGOCIR*" című útmutatóval összhangban.

Az UniCreditnél az RBA egy előre meghatározott, konkrét szerepkörökre célzott összeg (amely a vezetői szinttől és a szerepkör fontosságától függ), és nem kapcsolódik a teljesítményhez, ezért nem ösztönzi a kockázatvállalást.

Nem csökkenthető, nem függeszthető fel és nem törölhető diszkrecionálisan mindaddig, amíg a munkavállaló egy olyan szerepkörben van (vezetői szint alapján), amely jogosult a juttatásra; rendszeresen újraértékelhető.

2019-ben az UniCredit bevezette a szerepköralapú juttatásokat (RBA) a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek számára Olaszországban. Általános szabályként az RBA-kat az olaszországi Vállalati Ellenőrzési Szakterületek esetében a munkavállalóhoz egyedileg rendelik hozzá a Vállalati Ellenőrzési Szakterületre történő kinevezés időpontjában, és az RBA-ra nem jogosult pozícióba történő áthelyezés esetén megszüntetik.

3.4.5. Juttatások

› Meghatározás és cél

A juttatások közé tartoznak a társadalombiztosítási programokat kiegészítő jóléti juttatások, valamint az egészségügyi és a munka-magánélet egyensúlyához kapcsolódó juttatások, amelyek célja a munkatársak és családjuk jóllétének bőkezű garantálása az aktív éveik és a nyugdíjas koruk során.

Emellett különféle banki termékekhez és egyéb szolgáltatásokhoz való hozzáférés speciális feltételeit is felkínálhatjuk a munkavállalóknak, hogy támogassuk őket az életük különböző fázisaiban.

A teljes kompenzációs csomag keretein belül a juttatások célja a javadalmazási rendszerek belső méltányosságának és átfogó koherenciájának tükrözése, megfelelő és releváns módon figyelembe véve a különböző szintek igényeit.

› Jellemzők

Összhangban az UniCredit vállalatirányítási keretével, a juttatásokat az egyes munkavállalói kategóriákra vonatkozó általános közös szempontok alkalmazása útján hangolják össze, míg a juttatás típusait és jellemzőit a helyi szabályok és gyakorlatok alapján határozzák meg.

Például, ha az a helyi törvényekkel, szabályokkal és piaci gyakorlatokkal összhangban van, vállalati gépkocsikat vagy annak megfelelő mobilitási juttatásokat, lakbér- vagy lakhatási támogatásokat lehet hozzárendelni bizonyos munkavállalói kategóriákhoz. A csoportszintű juttatási politikák a külföldi kiküldetésben lévő munkatársakra is vonatkoznak, amelyeket a hasonló multinacionális vállalatok közös piaci gyakorlatainak megfelelően határoztak meg. Azok a juttatások, amelyeket nem a fenti közös szempontok alapján nyújtanak, változó javadalmazásnak minősülnek.

Az UniCredit továbbá megerősíti, hogy a részvénytulajdon értékes eszköz a részvényesek, az ügyvezetés és az általános munkavállalói állomány elkötelezettségének és összetartozásának kialakításához, illetve az érdekeik összehangolásához. Időről időre, illetve a helyi jogi és fiskális előírások fényében ezért úgy tekintünk erre az opcióra, mint ami lehetőséget kínál a munkavállalók számára a Csoport jövőbeni eredményeibe történő befektetésre és az abban való részvételre a részvényalapú programok által, amelyek keretében a munkavállalók kedvezményes feltételek mellett vásárolhatnak UniCredit-részvényeket.

Juttatások az UniCredit Hungarynél: a juttatási csomag jelenlegi listája elérhető az Emberi Erőforrás szakterület intranetes oldalán szereplő belső szabályzatokra mutató hivatkozáson:

Magyar jólléti intézkedések

Javadalmazás – UniCredit

3.4.6. Végkielégítés

Az Olasz Nemzeti Bank 285. számú körlevelében foglalt szabályozási követelményeknek megfelelően először a 2015. évi éves közgyűlés elé terjesztették jóváhagyásra a szerződés idő előtti megszűnése esetén fizetendő kifizetésekről szóló külön szabályzatot (Csoportszintű Végkielégítési Politika, ún. Végkielégítési Politika). Ezt később 2017-ben, 2019-ben és 2021-ben módosították, hogy tükrözze a szabályozási keret, valamint az átfogó UniCredit javadalmazási keret változásait.

Általában véve a jelenleg hatályos Végkielégítési Politika alapján a végkielégítés számítása során figyelembe veszik a hosszú távú teljesítményt a részvényesek számára megtermelt hozzáadott érték szempontjából, valamint a helyi jogszabályi előírásokat, a kollektív/egyéni szerződéses rendelkezéseket, és minden egyedi körülményt, ideértve a jogviszony megszűnésének okát. Felmondás esetén a munkaviszony időtartamát is figyelembe vevő végkielégítések semmilyen esetben sem haladhatják meg a helyben alkalmazandó jogszabályok és a kollektív szerződés által előírt korlátokat.

A Végkielégítési Politika rendelkezései szerint a végkielégítés általános összege – a felmondási időt is beleértve – nem haladhatja meg a 24 havi teljes javadalmazás összegét (beleértve az alapbért és a megszűnés előtti utolsó három évben ténylegesen kapott ösztönzők átlagos összegét, az esetleges malus vagy visszakövetelés alkalmazását követően). További elemek (pl. a munkavállalónak adható béren kívüli juttatások értéke) beépíthetők a fenti alapon végzett számításba, amennyiben azt előírják, illetve ha szabályzat, törvény, szerződés vagy helyben alkalmazandó szokásos gyakorlat előirányozza. Arról is rendelkezik, hogy a felmondási időn felüli további kifizetés összege nem haladhatja meg 18 havi javadalmazás összegét.

Az ilyen korlátok valójában sokkal szigorúbbak, mint az olasz nemzeti szerződés rendelkezései, amelyek a vezetők számára a teljes végkielégítés 41 hónapjának megfelelő végkielégítést írnak elő, beleértve a felmondási időt is.

A Végkielégítési Politika tartalmaz egy előre meghatározott képletet is a végkielégítések kiszámítására, amely a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos jelenlegi vagy potenciális jogvita rendezése esetén lehetővé teszi, hogy azokat ne számítsák bele a változó javadalmazás felső határába. A képlet alapvetően szolgálati évenként egy havi teljes kártérítést (minimum 5, maximum 18) és egy korrekciós tényezőt irányoz elő, amely ezt nullára csökkentheti vagy maximum 50%-kal növelheti. Minden esetben a 24 hónapos felső határ érvényes.

Általános szabályként a mérlegelés alapján adható nyugdíjjuttatásokat nem fizetik ki, illetve még akkor is, ha a helyi gyakorlatok és/vagy – kivételesen – egyéni megállapodás keretében adhatók lennének, csak a konkrét és alkalmazandó törvényekkel és rendeletekkel összhangban fizetik ki őket.

Az egyéni szerződések nem tartalmazhatnak olyan rendelkezéseket, amelyek kártalanítás kifizetését vagy a nyugdíjba vonulás utáni juttatások megtartásának jogát irányozzák elő abban az esetben, ha a felmondás vagy az elbocsátás/visszahívás jogos indok nélkül történik, vagy ha a munkaviszony nyilvános felvásárlási ajánlatot követően szűnik meg. Ezért a megbízás idő előtti megszűnése esetén a szokásos törvényi rendelkezések irányadók.

A kritériumok, korlátok és engedélyezési folyamatok részletei a fent említett Végkielégítési Politikában találhatók, amelyet a 2021. évi éves közgyűléssel együtt tesznek közzé.

A jelenlegi Csoportszintű Végkielégítési Szabályzat módosítására a javadalmazási keretrendszer frissítése kapcsán nem kerül sor. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a keretrendszerünk jelentősen eltér az általános piaci gyakorlattól, mivel olyan átfogó felső határokat alkalmazunk, amelyek magukban foglalják a felmondási idő helyetti kártérítést és – ha van ilyen – a versenytilalmi megállapodás alapján fizetendő összeget is. Ez pedig nem kedvez a piaci összehasonlíthatóságnak, különösen a maximális összeghatárok tekintetében. Ezt szem előtt tartva nem zárhatjuk ki a jövőbeni változás lehetőségét, így tanácsadóink támogatásával az év során továbbra is figyelemmel kísérjük a piaci tendenciákat és gyakorlatokat annak érdekében, hogy mindig meghatározhassuk azokat a javadalmazási politikákat, amelyek a lehető legvilágosabban és átláthatóan megfelelnek valamennyi érdekelt fél igényeinek, és minden esetben, mindig összhangban vannak a nemzeti és nemzetközi szabályozási követelményekkel.

Az UniCredit Bank Hungary 2021-ben jóváhagyott „*Végkielégítési Politika*" című helyi belső dokumentuma meghatározza a végkielégítések kapcsán a maximális határértékeket, a megállapítás elveit és szabályait, a kifizetési módozatokat, valamint a helyi jogszabályokra való testreszabásnak és a kivételek kezelésének folyamatait azon munkavállalók tekintetében, akiknek a munkaviszonya a társaság kezdeményezésére vagy annak érdekében szűnik meg.

> Nyugdíjjuttatások

Általános szabályként a nyugdíjjuttatásokat (amennyiben a vállalatnál léteznek) az adott ország szintjén érvényes juttatási politika tágabb keretein belül biztosítják, azonos hozzájárulási ráták és szabályok alkalmazásával minden munkavállalóra vagy azok homogén csoportjaira vonatkozóan. Ennek megfelelően a fix javadalmazási elemek alapján számított nyugdíjjuttatások szabályozási szempontból rögzített javadalmazásnak minősülnek.

Ezzel szemben a Csoport tagjai nem kínálhatnak diszkrecionális (azaz személyre szabott) nyugdíjjuttatásokat, illetve még akkor is, ha a helyi gyakorlatok és/vagy – kivételesen – egyéni megállapodás keretében adhatók lennének, csak a konkrét és alkalmazandó jogszabályokkal és rendelkezésekkel összhangban fizetik ki őket.

3.4.7. Változó és fix javadalmazás közötti arány

Az érvényben lévő szabályozásoknak megfelelően a 2023. március 31-én tartott részvényesi Közgyűlés jóváhagyta a változó és a fix javadalmazás 2:1 arányú maximális mértékét, [27]amely 2025-ben is érvényes a teljes állományra vonatkozóan[28], ha a helyi jogszabályok megengedik, kivéve a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek (Audit, Risk Management, Compliance) és a People & Culture alkalmazottait, valamint a Vállalati Pénzügyi és Fenntarthatósági Jelentések Készítéséért Felelős Ügyvezetőket az Olasz Nemzeti Bank rendelkezéseinek megfelelően (az *Olasz Nemzeti Bank 285. sz. körlevele*).

	A változó és a fix javadalmazás aránya Maximális arány (felső határ)[B]
ÜZLETI ÉS EGYÉB NEM ELLENŐRZÉSI SZAKTERÜLETEK	200%
ELLENŐRZÉSI SZAKTERÜLETEK[A] (Audit, Risk Management, Compliance)	A fix javadalmazás gyakorisága
A NEM ELLENŐRZÉSI SZAKTERÜLETKÉNT BESOROLT KOCKÁZATKEZELÉSI RÉSZLEGEK	100%

A. Beleértve a People & Culture-t és a Vállalati Pénzügyi Beszámolók Készítéséért Felelős Ügyvezetőt az Olasz Nemzeti Bank 285. sz. körlevelének megfelelően. A hasonlóság okán a fenntarthatósági jelentésért felelős vezető szerepkörére is kiterjesztve.
B. Csoportszintű iránymutatás, amelyet helyben kell elfogadni, pl. 200%-ot kell alkalmazni, kivéve, ha országos szinten szigorúbb szabályozás van érvényben.

Ez az arány tovább erősíti a javadalmazási stratégiánk középpontjában álló „teljesítményalapú fizetés" elvét azáltal, hogy mozgásteret teremt az erős évek díjazására és rugalmasságot biztosít a költségszerkezet számára.

A 2014-es eredeti közgyűlési jóváhagyás idején alapul vett egyéb tágabb feltételezések, amelyeken a változó és a fix javadalmazás közötti maximális arány növekedése, a személyzet típusa és maga a limit alapult, nem változtak. Az osztalékfizetésre vonatkozó politikákról szóló EKB-ajánlás alapján az UniCredit tőkemutatói megfelelnek a szabályozói tőkekövetelményeknek, ami lehetővé teszi, hogy a Csoport az intézmények első kategóriájába kerüljön, a legmagasabb szintű tőkemutatókkal, és így a legalacsonyabb osztalékfizetési korlátozásokkal.

Emellett az UniCredit úgy határozta meg változó javadalmazási[29] politikáját, hogy előre tekintő perspektívában tiszteletben tartsa a változó javadalmazásra vonatkozó legfrissebb szabályozói tőkekövetelményeket.

2025-ben a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) 1:1 határértéket – célváltozói szinten – meghaladó száma előzetes becslések szerint kb. 130. A 2025-ös ösztönzési rendszer becsült része, amelyet az 1:1 arányt meghaladóan lehet odaítélni bizonyos szerepkörben dolgozóknak, közel 14%-a a teljes becsült keretnek (kb. 27 millió euró, ebből 21 millió euró UniCredit részvényekben), és a dokumentum közzétételének napján körülbelül kevesebb mint 0,1%-os hatással van az UniCredit részvénytőkéjére. Ez a tőkeösszeg (azaz 27 millió euró) az UniCredit Csoport CET1 arányának kb. 1 bázispontjával egyenértékű.

[27] Az első alkalmazást a 2014. május 13-án tartott részvényesi Közgyűlés hagyta jóvá.

[28] Beleértve a külső hitelközvetítőket és a pénzügyi tanácsadókat.

[29] EKB-levél – Az UniCredit S.p.A. változó javadalmazásra vonatkozó politikája, 2020 januárjától.

Ezen információk fényében megállapítható, hogy az a döntés, hogy a változó javadalmazás maximális szintje a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek kivételével a teljes populáció fix javadalmazásának 2:1 arányában maradjon (ahogyan azt a 2014. évi éves közgyűlés jóváhagyta), nem befolyásolja a Csoport szilárd tőkealapjának fenntartását.

Ezért a változó és a fix javadalmazás 2:1 arányának elfogadása nem befolyásolja a bank azon képességét, hogy továbbra is képes legyen betartani valamennyi prudenciális szabályt, különösen a tőkekövetelményeket.

Ez a megközelítés lehetővé teszi az UniCredit számára, hogy szoros kapcsolatot tartson fenn a fizetés és a teljesítmény, valamint a piaci versenyképesség között. Fő versenytársaink is ugyanezt a megközelítést választották annak érdekében, hogy korlátozzák az egyenlőtlen versenyfeltételek hatásait azon a piacon, ahol nincs felső határ, hogy elkerüljék a költségszerkezet merevségét, amely a fix költségek esetleges növekedéséből ered, és hogy a változó javadalmazás egy releváns összetevőjének elhalasztása révén garantálják a többéves teljesítményhez való igazodást.

A szabályozói előírásoknak (EBA iránymutatásoknak és az Olasz Nemzeti Bank 285. számú körlevelének) megfelelően a Bank által bizonyos munkavállalói kategóriák részére biztosított juttatások, valamint a nemzeti jog szerinti kötelező fix juttatások és társadalombiztosítási hozzájárulások (pl. Olaszországban: halasztott kötelező kifizetési (*Trattamento di Fine Rapporto* –– TFR) jogosultság képzése és a munkáltató által fizetett INPS-hozzájárulás (*Istituto Nazionale di Previdenza Sociale)* a fix jövedelem után) a változó/fix javadalmazás arányának számítása szempontjából „fix javadalmazásnak" minősülnek.

A következő Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők jogosultak potenciálisan legfeljebb 2:1 mértékig változó és fix arányt alkalmazni:

- A Csoport Vezérigazgatója;
- Head of Italy, Head of Germany, Group Head of Central Europe and Eastern Europe, Head of Client Solutions, Digital & Information Officer, Group Chief Operating Officer, Chief Finance Officer.

A Vállalati Ellenőrzési Szakterületek (audit, risk management, compliance) és a People & Culture személyzete, valamint a Vállalati Pénzügyi és Fenntarthatósági Jelentések Készítéséért Felelős Vezetők kivételével, akik esetében a fix javadalmazás várhatóan a teljes javadalmazás túlnyomó részét képezi, szigorúbb a szabályozói határérték. E Szakterületek esetében az is előirányzott, hogy az ösztönző mechanizmusok összhangban legyenek a rájuk bízott feladatokkal, és függetlenek legyenek az ellenőrzésük alá tartozó területek eredményeitől. Azt is meghatározzák, hogy a kockázatkezeléshez[30] tartozó és nem ellenőrzési szakterületnek minősülő szervezeti egységek esetében a változó és a fix javadalmazás maximális aránya 1:1 lehet.

Különösen a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek esetében a változó összetevő maximális súlya figyelembe veszi a 2019/878/EU irányelv alkalmazására vonatkozó nemzeti szabályok és előírások közötti különbségeket azokban az országokban, ahol a Csoport működik[31], annak érdekében, hogy egyenlő működési feltételeket biztosítson a piacon, és a Csoport igényeinek megfelelő szakmai készségekkel és képességekkel rendelkező személyeket vonzzon és tartson meg.

A fent leírt keretekkel összhangban a Csoporttagok a javadalmazási politikáikban a nemzeti jognak, a Csoport megközelítésének / a Csoportszintű Javadalmazási Politikának megfelelően határozzák meg a változó és a fix javadalmazás közötti maximális arány megfelelő szintjét, figyelembe véve az üzleti tevékenységeket, a kockázatokat és a különböző személyzeti kategóriák kockázati profilra gyakorolt hatását.

Amennyiben a helyi jogszabályok lehetővé teszik, a Jogi Személyek kezelik a részvényesek Közgyűlése által a javadalmazás változó és fix összetevője közötti arány magasabb, legfeljebb 200%-os maximális szintjének külön határozattal történő jóváhagyására irányuló kérelmet, összhangban a Holding által a pozíciók tekintetében meghatározott megközelítéssel, és adott esetben kezelik a kapcsolódó értesítést az illetékes szabályozó hatóság felé.

[30] A belső irányításra vonatkozó szabályozási követelményekkel összhangban, amelyek megkövetelik, hogy a feladatok megfelelő elkülönítésének biztosítása érdekében a kockázatkezelési szakterület független legyen az általa ellenőrzött üzleti vagy működési egységektől.

[31] Különösen az olaszországi Vállalati Ellenőrzési Szakterületek Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében a javadalmazás változó és fix elemeinek aránya nem haladhatja meg az egyharmadot, a BankIt rendelkezése szerint (a 2013. december 17-i, 285. sz. körlevél 2021. november 24-i, 37. aktualizált változata).

Az UniCredit Bank Hungaryre vonatkozó speciális szabályok

A helyi szabályozások alapján az UniCredit Hungarynél a változó és fix javadalmazás maximális aránya legfeljebb 1:1 lehet a teljes állományra nézve, a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek és egyéb Szakterületek kivételével, amelyekre egy szigorúbb szabályozási maximum vonatkozik.

A változó és fix javadalmazás maximális aránya legfeljebb 2:1 lehet a teljes állományra nézve, a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek és egyéb Szakterületek kivételével, amelyekre egy szigorúbb szabályozási maximum vonatkozik – csak abban az esetben, ha a Magyar Nemzeti Bank és a Hpt. alábbi követelményei teljesülnek:

a) a Társaság közgyűlése jóváhagyja;
b) a közgyűlésen megtárgyalt javaslat részletesen tartalmazza a teljesítményalapú javadalmazás megemelésének indokait;
c) a Bank részvényeseinek a közgyűlésen hozott támogató határozata
   i. legalább 66 százalékos többséggel, a tulajdonosi jogok legalább 50 százalékának képviseletével kerül elfogadásra; vagy
   ii. legalább a képviselt tulajdonosi jogok 75 százalékának többségével kerül elfogadásra; és
d) a hitelintézet előzetesen tájékoztatja a Hatóságot a közgyűlés javaslatáról, valamint a c) pont szerinti határozatról.

A Banknak továbbá teljes mértékben meg kell felelnie a Hpt. 118. §-ában foglaltaknak a b) pontban hivatkozott javaslat tartalma, a szavazati jog korlátozása, a prudens működésről szóló igazolások és a közzétételi kötelezettségek tekintetében.

Olyan különleges esetekben, amikor az arány meghaladja az 1:1-et, a kapcsolódó javadalmazási elemet előzetesen be kell jelenteni a Magyar Nemzeti Bank felé, majd a Javadalmazási Bizottság és a Közgyűlés jóváhagyását követően ismét – a Hpt. 118. §-ának megfelelően.

A Vállalati Ellenőrzési Szakterületeknél (Belső Ellenőrzés, Kockázatkezelés és Compliance) és a People & Culture-nél a fix javadalmazás a domináns eleme a teljes díjazásnak, továbbá a változó javadalmazás a fix elem 80%-a vagy annál alacsonyabb.

3.4.8. Részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások

A részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások meghatározzák az érintett Ügyvezetők[32] tulajdonában levő vállalati részvények minimális szintjét, aminek célja, hogy a vezetői érdekeket összhangba hozzák a részvényesek érdekeivel oly módon, hogy biztosítják az UniCredit részvényekbe való személyes befektetés megfelelő szintjét az idők során.

Az UniCredit-részvényeknek a csoport vezetői általi tulajdonlása észszerű és látható módja annak, hogy megmutassuk a befektetőknek, az ügyfeleknek és a munkavállalóknak, hogy mennyire elkötelezettek vagyunk az UniCredit irányában.

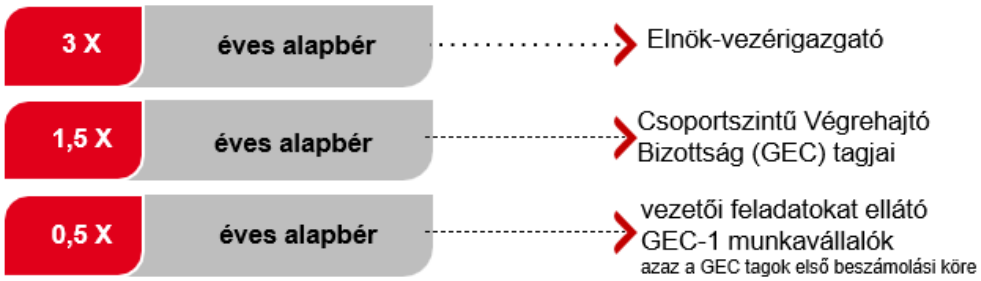
Az Igazgatóság 2011 végén jóváhagyta a részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatásokat, amelyek helyi szinten a Vezérigazgatóra, az Ügyvezetőre és az Ügyvezető-helyettesre vonatkoznak, ha vannak ilyenek.

A hatályos szervezeti struktúrával összhangban 2023-tól a részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások a Csoportszintű Végrehajtó Bizottságának (GEC) tagjaira és az első, vezetői felelősséggel rendelkező, úgynevezett GEC-1-es beszámolási körre vonatkoznak.

A vezetői csapat UniCredit iránti teljes elkötelezettségének kézzelfogható jeleként a 2025-re kitűzött szinteket a Vezérigazgató éves alapbérének 3-szorosában, a GEC-tagok éves alapbérének 1,5-szeresében és a vezetői felelősséggel rendelkező GEC-1 éves alapbérének 0,5-szeresében kerültek megerősítésre.

Részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások

[32] Figyelembe véve a javadalmazás változó és fix elemei közötti új arány 2016-tól történő alkalmazását (amely nem haladhatja meg az egyharmadot az olasz Ellenőrzési Szakterületeken dolgozó Azonosított Személy (Material Risk Taker) munkavállalók esetében, míg a többi földrajzi terület Ellenőrzési Szakterületei esetében várhatóan a fix javadalmazás lesz a meghatározó összetevő), a részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások nem vonatkoznak a Vállalati Ellenőrzési Szakterületeken dolgozó Ügyvezetőkre.



Általános szabály szerint a megállapított szinteket az iránymutatások hatálya alá tartozó, fent említett ügyvezetői kategóriákba történt kinevezéstől számított öt éven belül kell elérni, és a tisztség betöltése alatt fenn kell tartani.

A részvénytulajdonszinteket arányos megközelítéssel kell elérni egy 5 éves időtartam alatt, az egyes években a legkisebb mennyiségű részvényt biztosítva, figyelembe véve a lehetséges megszolgált csomagokat.

A vezérigazgató jelenlegi részvénytulajdona – a még le nem járt, illetve tartási időszak alá eső halasztott részvények nélkül – 782 858 darab részvény, ami 11,7 millió eurónak felel meg (14,900 eurós átlagos könyv szerinti értéken számolva), illetve hozzávetőlegesen az éves alapbér és az igazgatósági tagsággal járó fix díjazás együttes összegének 325%-a, ami meghaladja a minimálisan előírt háromszoros követelményt.

Az érintett ügyvezetőknek tartózkodniuk kell az olyan programokban vagy megállapodásokban való részvételtől, amelyek az ösztönzési program alapján odaítélt részvények meg nem szolgált értékét védik (úgynevezett „fedezeti ügylet"). Ilyen záradékot minden releváns ösztönzési program szabályai tartalmaznak, és azok minden kedvezményezettre vonatkoznak, mivel az ilyen rendszerekben való részvétel aláássa a kockázat korlátozásának célját. A részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások bármilyen megsértését, továbbá bármilyen fedezeti ügyletet a Csoport compliance politikái megsértésének tekintik, aminek a következményeit a végrehajtható szabályok, rendelkezések és eljárások tartalmazzák.

Az egyedi szabályozásokon és/vagy üzleti tevékenységeken alapuló helyi adaptációt a **csoportszintű globális megközelítéssel** összhangban kell végrehajtani.

3.5. Csoportszintű kompenzációs rendszerek

A 2025. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszert Fenntartható Teljesítménytervként erősítették meg, amely rövid és hosszú távú teljesítményfeltételeken is alapul, hogy a javadalmazás, a kockázat és a fenntartható nyereségesség közötti szoros kapcsolat előmozdításával támogassa a Csoport stratégiai irányát. Az ösztönzési rendszer segítségével az UniCredit a kedvezményezettek megtartására és motiválására törekszik azáltal, hogy olyan ösztönzőket biztosít, amelyek célja, hogy jutalmazzák a Csoport hosszú távú növekedéséhez, nyereségességéhez és pénzügyi sikeréhez való hozzájárulást; kiemelt szerepet kap a vállalat hírneve és az általános fenntarthatóság, ami hosszú távon hozzájárul az üzleti célkitűzések eléréséhez.

Az ösztönzési rendszer célja, hogy megteremtse a változó javadalmazási elemek megfelelő egyensúlyát a Csoportban, összehangolja a munkavállalók, a részvényesek és egyéb érdekelt felek érdekeit, megerősítse a Csoport vezető európai banki pozícióját, és hatékony fizetési gyakorlatot valósítson meg, a vonatkozó jogszabályi környezettel összhangban.

Emellett az ösztönzési rendszer célja a felső- és a senior vezetés érdekeinek összehangolása a részvényesek számára történő hosszú távú értékteremtéssel, a részvényárakkal és a Csoport teljesítményével, valamint a kockázatkezelés egészséges és óvatos megközelítésének fenntartásával, az éves célokat további hosszú távú feltételekkel kombinálva, hogy a teljesítménymenedzsmentet hosszú távon fenntartható eredmények felé irányítsa.

A Program jellemzője az is, hogy a megtartás eszközének minősíthető, amely megtartja a kulcsszereplőket a stratégiai prioritások megvalósítása céljából.

3.5.1. A 2025. évi csoportszintű ösztönzési rendszer

Az elmúlt éveknek megfelelően a 2025. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer, amelyet az UniCredit Igazgatósága 2025. február 20-án hagyott jóvá, olyan bónuszkeret-megközelítésen alapul, amely az elmúlt évekhez hasonlóan megfelel a legfrissebb nemzeti és nemzetközi szabályozási előírásoknak, és a bónuszokat a vállalat eredményeihez köti Csoport- és ország-/divíziószinten, biztosítva ezáltal az erős kapcsolatot a nyereségességgel, a kockázattal és a jutalommal. A Rendszer különösen a következőkről rendelkezik:

- a prémiumalap meghatározása csoportszinten, a szegmensjelentések közzétételével összhangban a divíziók szintjén történő kaszkádolással, a divíziók tényleges teljesítménye alapján, a minőségi és kockázati mutatók, valamint a tőkeköltségek figyelembevételével kiigazítva;
- egy, a megállapított bónuszkeret, az egyéni teljesítményértékelés, a konkrét szerepekre/piacokra vonatkozó belső referenciaérték és a változó és fix javadalmazás közötti maximális arány alapján meghatározott változó ösztönző allokálása az éves Közgyűlés jóváhagyásával;
- egy malus feltétel (*Zéró Faktor* vagy *Csökkentett* forgatókönyvek), amely akkor alkalmazandó, ha a Csoport szintjén nem érnek el bizonyos nyereségességi, tőke- és likviditási küszöbértékeket, és konkrét forgatókönyveket irányoz elő, ha ország/divízió szinten nem vagy csak részben teljesülnek;
- kockázattal korrigált mérőszámok a vállalati pénzügyi pozíciót érintő hosszú távú fenntarthatóság biztosítása érdekében, és a megfelelés szabályokkal történő biztosításának céljából;
- a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében a pénzben és/vagy részvényekben való kifizetés közötti egyensúlyi struktúra meghatározása az előzetes (a teljesítményértékelést rögtön követő) és a halasztott kifizetések tekintetében;

- halasztott kifizetések a kiválasztott kedvezményezetteknek[33] a további hosszú távú teljesítményfeltételektől függően;
- pénzügyi eszközök formájában járó kifizetések, ami figyelembe veszi a visszatartási időtartammal kapcsolatban alkalmazandó szabályozási követelményeket.

A 2025. évi ösztönzési rendszer az alábbi módszertanon alapul:

A. *A Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers) vonatkozó szabályok és elvek vonatkoznak a szervezet többi részére is.*

3.5.1.1. A bónuszkeret finanszírozása

A bónuszkeretet csoportszinten határozzák meg, majd a külső jelentési struktúrát követve kaszkádolják az egyes divíziók felé.

Eredetileg a költségvetés-tervezési időszakban javasolják az előre meghatározott finanszírozási KPI százalékában (pl. bónusz előtti működési EVA[34]). Ebben a meghatározásban a következő elemeket veszik figyelembe: üzleti összefüggés és kilátások, korábbi évek összege és nyereségességi előrejelzések. A költségvetést az UniCredit Igazgatósága elé terjesztik jóváhagyásra. A bónuszkeret méretének meghatározásakor figyelembe vételre kerülnek továbbá az európai vagy helyi szabályozó hatóságok változó javadalmazásra vonatkozóan kiadott ajánlásai.

A bónuszkeret kaszkádolása előre meghatározott módszertan alapján történik egy elméleti bónuszkeret lebontása mentén, amelyet a divízió eredménykimutatásába ágyazott implicit finanszírozás és a divízió éves teljesítménye (működési EVA vagy hasonló helyettesítő érték a költségvetéshez képest) alapján becsülnek meg a rendelkezésre álló csoportszintű bónuszkereten belül.

A külső alkalmazottak (pl. Pénzügyi Tanácsadók) bónuszkészletét kiegészítésként kell figyelembe venni, mivel azt a nem HR-költségekből finanszírozzák, és önfinanszírozásuk speciális jutalékalapú szerződéses mechanizmusokon keresztül történik (azaz „egyszeri" javadalmazás).

[33] A Csoportszintű Végrehajtó Bizottság („GEC") és a GEC-tagoknak („GEC-1") közvetlenül jelentő vezetők, az ellenőrzési szakterületek, a People & Culture és a Vállalati Pénzügyi Beszámolók Készítéséért Felelős Ügyvezető kivételével.

[34] A működési EVA a nettó működési nyereség – tőkeköltség. A tőkeköltség az átlagos allokált tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a többlettőke-kiigazítás, a kiegészítő elsődleges alapvető tőke hatásai és a készpénzkuponok.

3.5.1.2. Részvételi feltételek

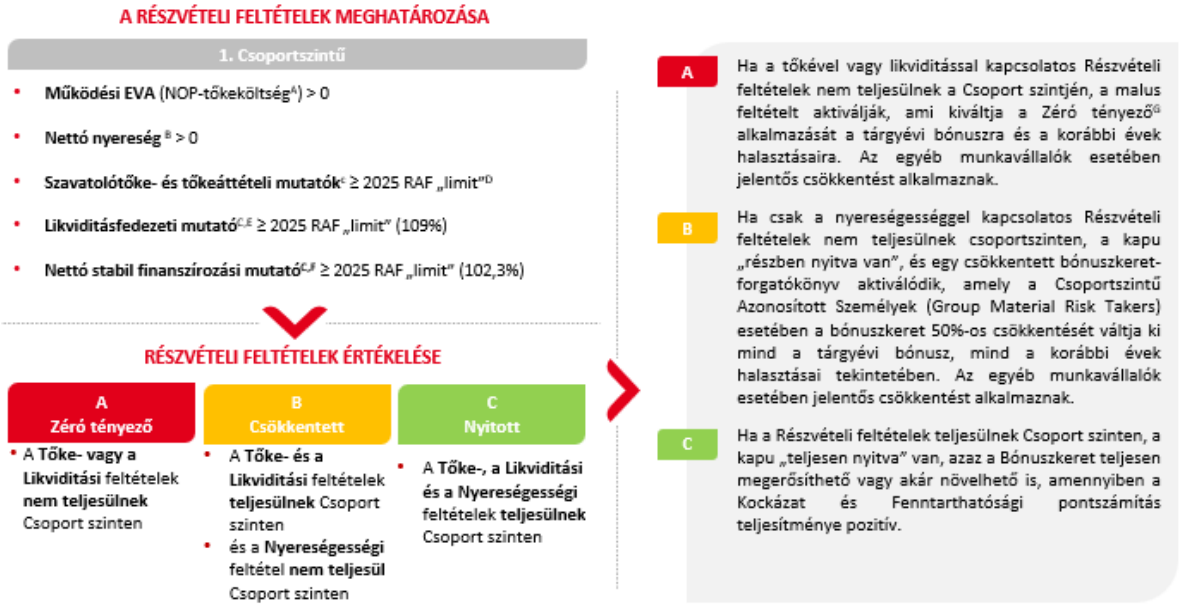
A konkrét Részvételi Feltételeket a Csoport szintjén határozzák meg, az éves nyereségesség, a tőkepozíció és a likviditási eredmények mérésével. A Részvételi Feltételek kombinált értékelése három lehetséges forgatókönyvet határoz meg, amelyek lehetővé teszik a bónuszkeret felemelését, csökkentését vagy törlését.

A malus feltétel (zéró tényező vagy csökkentett forgatókönyvek) akkor alkalmazandó, ha a nyereségességre, tőkére és likviditásra vonatkozó konkrét mérőszámokat nem érik el (a „Részvételi feltételek meghatározása" mátrix „A" és „B" cellája). Konkrétan a Zéró tényezőt[35] a Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers) alkalmazzák, míg a nem Csoportszintű Azonosított Személyek (Non-Group Material Risk Takers) tekintetében jelentős csökkentést alkalmaznak. Ha a tőke- és likviditási feltételek teljesülnek, de a nyereségességé nem (a „Részvételi feltételek meghatározása" mátrixban szereplő „B" cella), a csökkentett forgatókönyvet irányozzák elő, 50%-os bónuszfizetést alkalmaznak a Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers), míg a Nem Csoportszintű Személyek (Non-Group Material Risk Takers) tekintetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

A tőkével és a likviditással kapcsolatos Részvételi Feltételek adott esetben a külső hálózatokra és ügynökökre is vonatkoznak, a szabályozás által előírtak szerint.

A Részvételi feltételeket a kaszkádolás során is érvényesítik helyi szinten, ahol ez releváns. A Jogi Személyek figyelembe vehetnek tovább feltételeket is – különösen a bankok további részvételi feltételként helyi likviditási és tőkemérőszámokat alkalmaznak.

A RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK MEGHATÁROZÁSA CSOPORTSZINTEN



A. A tőkeköltség az átlagos allokált tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a kiegészítő elsődleges alapvető tőkekorrekciós tényező, módosítva az AT1, a tőketöbblet és a készpénzterhek figyelembevételével.

B. A kimutatott nettó nyereség a fenntarthatósági teszt eredményeként felmerülő, halasztott adókövetelésekhez (DTA) kapcsolódó adóelhatárolások hatásával korrigálva.

C. Amennyiben a Jogalany (JA) szintjén problémák tapasztalhatók a tőke- és/vagy likviditási követelményekkel, a lebontási fázisban a zéró faktoros forgatókönyv aktiválódik, még akkor is, ha Csoportszinten teljes mértékben teljesülnek a Részvételi feltételek.

D. A Csoport változó javadalmazási politikájának összhangban kell állnia a szilárd tőkebázis fenntartásával, biztosítva a teljes tőkekövetelményeket (beleértve a maximálisan szétoszthatő összeg – MDA – kiszámításához releváns szinteket) meghaladó tartalékot, valamint a SREP eredményeit, beleértve az ún. 2. pillér szerinti iránymutatást (Pillar 2 Guidance, P2G) is. Ez azt jelenti, hogy a szavatolótőke-arányok küszöbértékei (a 2025. 4. negyedévtől várható követelmények alapján)

[35] A 2025-ös bónuszkeret nullázódik (a Csoportszintű Azonosított Személyek – Group Material Risk Takers számára), és egy utólagos korrekciós mechanizmust irányoznak elő, amely az előző évi rendszerek halasztásainak 50%-ról 100%-ra történő csökkentését határozza meg a csoportos és helyi szintű veszteséges jogi személy és a Kockázatkezelés értékelése alapján, továbbá a pozicionálás kontra Kockázatvállalási Hajlandósági Keret értékelése alapján (következő bekezdés: Korrekció a fenntarthatóság és a kockázat alapján).

meghaladják a RAF-limiteket: CET1 átmeneti arány ≥ 11,46%; Elsődleges alapvető tőkemutató átmeneti aránya ≥ 13,33%; Teljes tőke átmeneti aránya ≥ 15,83%; Tőkeáttétel átmeneti aránya ≥ 3,8%. A küszöbértékeket a RAF-limit és (adott esetben) az MDA+P2G közötti maximumként kell kiszámítani.

E. Likviditási fedezeti mutató: célja, hogy biztosítva legyen, hogy a bank megfelelő mennyiségű, nem korlátozott „kiváló minőségű likvid eszközzel" rendelkezzen, amely elegendő ahhoz, hogy harminc napon keresztül fedezze a teljes „nettó pénzkiáramlást" a felügyelő szervek által meghatározott különlegesen stresszes körülmények között is.

F. Nettó stabil finanszírozási mutató: az „elérhető stabil finanszírozási összeg" és a „szükséges stabil finanszírozási összeg" hányadosa, amelyeket a mérlegen belüli és kívüli tételekre alkalmazott meghatározott súlyozási tényezők alapján számítanak ki. Ez a mutató hosszú távú szemlélet szerint méri az eszközök és források időbeli eloszlásának egyensúlyát.

G. Az Ügyvezetők és az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében. Az Igazgatóság minden esetben megadhatja a Vezérigazgatónak a lehetőséget, hogy egy elkülönített és mérlegeléssel megállapított alapot osszon fel megtartási célból, az illetékes helyi vállalatirányítási szervek döntése szerint, esetlegesen az EKB pozitív döntése alapján, ha szükséges (pl. a CET1r < küszöbérték forgatókönyv esetében az EKB által meghatározott tőkeintézkedési terv keretein belül). Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

HELYI LEBONTÁS

A bónuszalap lebontása előre meghatározott módszertan szerint épül fel, a következők alapján:

- Egy elméleti bónuszalap felbontás, amelyet a divízió eredménykimutatásába ágyazott implicit finanszírozás és az ország/divízió éves teljesítménye (működési EVA a költségvetéshez képest) alapján becsülnek meg a rendelkezésre álló Csoportszintű Bónuszkereten belül.
- Kiigazítások, figyelembe véve a divízió/ország részvételi feltételeit a tőkére, likviditásra és nyereségességre, kockázati mutatókra (pl. RAF), a divíziós teljesítmény minőségére (pl. konkrét ipari KPI vagy a piachoz viszonyított relatív teljesítmény) vonatkozó különleges szabályok szerint (pl. korlátozott a támogatás elkerülése érdekében; az ellenőrző funkciócsoport megőrzése).

1. 2025-ös divíziószintű részvételi feltételek

A helyi Részvételi feltételeket a Divíziónak a helyi szabályozás által előírt egyéb követelményekkel együtt kell figyelembe vennie. A jelenleg alkalmazandó divíziós részvételi feltételek a következők:

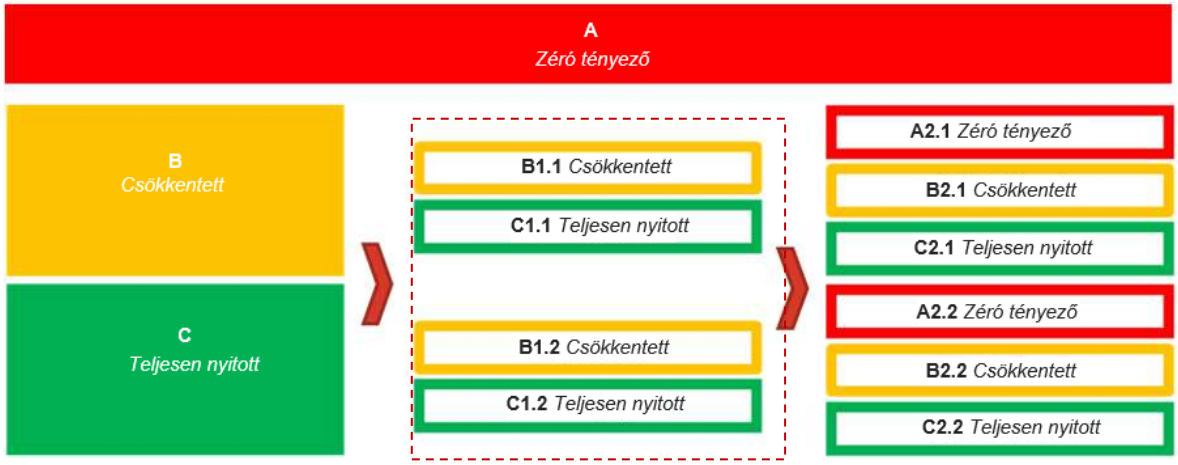
	Divízió
Nyereségességi feltétel	Működési EVA (NOP-tőkeköltség) [A] > 0
Nyereségességi feltétel	Nettó nyereség [B] > 0

A. A tőkeköltség az átlagos allokált tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a kiegészítő elsődleges alapvető tőkekorrekciós tényező, módosítva az AT1, a tőketöbblet és a készpénzterhek figyelembevételével.
B. A kimutatott nettó nyereség a fenntarthatósági teszt eredményeként felmerülő, halasztott adókövetelésekhez (DTA) kapcsolódó adóelhatárolások hatásával korrigálva.

Az UniCredit Igazgatósága hozza meg a végső döntést a Részvételi feltételek teljesüléséről.

A 2025-ös divíziós részvételi feltételek forgatókönyvei

CSOPORTSZINTŰ RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK KASZKÁDOLÁSI FELTÉTELEK



(A) Ha a tőkével vagy likviditással kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek a Csoport szintjén, a malus feltételt aktiválják, ami kiváltja a Zéró tényező[1] alkalmazását a tárgyévi bónuszra a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

(B1) Ha a (B) „Csökkentett" vagy a (C) „Teljesen nyitott csoport szinten" forgatókönyv esetén csak a nyereségességgel kapcsolatos Részvételi Feltételek nem teljesülnek divízió szinten, a kapu „részben nyitva van", és egy csökkentett bónuszalap forgatókönyv aktiválódik, amely a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében a folyó évi bónusz tekintetében a bónuszalap legalább 50%-os csökkentését váltja ki[1]. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

(C1) Ha a (B) „Csökkentett" vagy a (C) „Teljesen nyitott csoport szinten" forgatókönyv esetén a Részvételi feltételek teljesülnek divízió szinten, a kapu „teljesen nyitva" van, azaz a Bónuszalap teljesen megerősíthető, amennyiben a Kockázat és Fenntarthatósági pontszámítás teljesítménye pozitív.

A korábbi évek halasztásait csak a Csoportszintű Részvételi feltételek befolyásolják.

[1] A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében. Az UniCredit Igazgatósága minden esetben megadhatja a Csoport Vezérigazgatójának a lehetőséget, hogy egy elkülönített és mérlegeléssel megállapított alapot osszon fel megtartási célból, az illetékes helyi vállalatirányítási szervek döntése szerint, esetlegesen az EKB pozitív döntése alapján, ha szükséges (pl. a CET1r < küszöbérték forgatókönyv esetében az EKB által meghatározott tőkeintézkedési terv keretein belül). Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

2. A 2025-ös országszintű részvételi feltételek

A helyi Részvételi feltételeket az Országnak/Banknak a helyi szabályozás által előírt egyéb követelményekkel együtt kell figyelembe vennie. A jelenleg alkalmazandó Helyi részvételi feltételek a következők:

	Helyi	
Nyereségességi feltétel	**Működési EVA** (NOP-tőkeköltség A) > 0	
Nyereségességi feltétel	**Nettó nyereség** B > 0	
Tőkefeltétel	**Szavatolótőke- és tőkeáttételi mutatók** C ≥ 2025-ös RAF „limit"D	

Likviditási feltétel	Likviditásfedezeti mutató C_E ≥ 2025-ös RAF „limit” (115%)	
Likviditási feltétel	Nettó stabil finanszírozási mutatóC_F ≥ 2025-ös RAF „limit” (102%)	

A. A tőkeköltség az átlagos allokált tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a kiegészítő elsődleges alapvető tőkekorrekciós tényező, módosítva az AT1, a tőketöbblet és a készpénzterhek figyelembevételével.

B. A kimutatott nettó nyereség a fenntarthatósági teszt eredményeként felmerülő, halasztott adóköveteléshez (DTA) kapcsolódó adóelhatárolások hatásával korrigálva.

C. Amennyiben az ország szintjén problémák tapasztalhatók a tőke- és/vagy likviditási követelményekkel, a lebontási fázisban még akkor is a zéró faktoros forgatókönyv aktiválódik, ha csoportszinten teljes mértékben teljesülnek a részvételi feltételek.

D. A Csoport változó javadalmazásra vonatkozó politikájának meg kell felelnie az EKB 2020 januárjában kiadott ajánlásának, amely előírja, hogy „összhangban kell lennie egy konzervatív, a teljes tőkekövetelmény és a SREP eredményei felé vezető konzervatív, legalább lineáris pályával”, beleértve az úgynevezett 2. pillér iránymutatásait. Ez azt jelenti, hogy a szavatolótőke-arányok küszöbértékei (a 2025. 4. negyedévtől várható követelmények alapján) meghaladják a RAF-limiteket: CET1 átmeneti arány ≥ 12,95%; Elsődleges alapvető tőkemutató átmeneti aránya ≥ 15,73%; Teljes tőke átmeneti aránya ≥ 19,44%. A tőkeáttétel átmeneti arányának 2025-ös RAF limitje 6,34%.

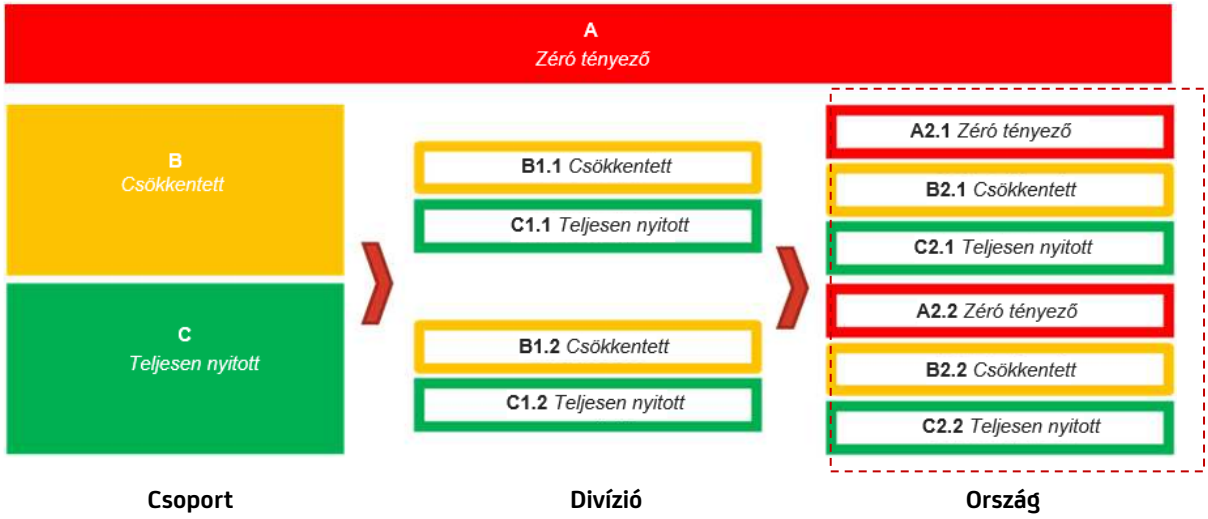
E. Likviditási fedezeti mutató: célja, hogy biztosítva legyen, hogy a bank megfelelő mennyiségű, nem korlátozott „kiváló minőségű likvid eszközzel” rendelkezzen, amely elegendő ahhoz, hogy harminc napon keresztül fedezze a teljes „nettó pénzkiáramlást” a felügyelő szervek által meghatározott különlegesen stresszes körülmények között is.

F. Nettó stabil finanszírozási mutató: az „elérhető stabil finanszírozási összeg” és a „szükséges stabil finanszírozási összeg” hányadosa, amelyeket a mérlegen belüli és kívüli tételekre alkalmazott meghatározott súlyozási tényezők alapján számítanak ki. Ez a mutató hosszú távú szemlélet szerint méri az eszközök és források időbeli eloszlásának egyensúlyát.

- ha (a) a tőkeköltséggel csökkentett nettó üzemi eredmény nagyobb mint 0, és (b) a nettó nyereség nagyobb mint 0, és (c) a saját tőke és a tőkeáttételi mutatók elérik vagy meghaladják a 2025-ös RAF értéket, (d) a likviditási fedezeti ráta eléri vagy meghaladja a 2025-ös RAF „limitet” (115%), valamint (e) a nettó stabil finanszírozási mutató eléri vagy meghaladja a 2025-ös RAF-limitet (102%), akkor a Helyi Részvételi Feltételek teljesülnek.

Az UniCredit Igazgatósága hozza meg a végső döntést a Csoportszintű Részvételi feltételek teljesüléséről

CSOPORTSZINTŰ RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK KASZKÁDOLÁSI FELTÉTELEK



(A) Mindazonáltal ha a tőkével vagy likviditással kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek az UC Csoport szintjén, a malus feltételt aktiválják a Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers), ami kiváltja a Zéró tényező automatikus alkalmazását helyi szinten a tárgyévi bónuszra. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

Amennyiben csoportszinten a Csökkentett vagy a Nyitott forgatókönyv alkalmazandó, a következő helyi forgatókönyvek alkalmazhatók mindegyikükre:

(A2) Ha a (B1) „Csökkentett" vagy a (C1) „Teljesen nyitott divízió szinten" forgatókönyv esetén a tőkével vagy likviditással kapcsolatos Részvételi Feltételek nem teljesülnek Ország szinten, a malus feltételt aktiválják, ami kiváltja a Zéró tényező[1] alkalmazását a tárgyévi bónuszra a Csoportszintű és a Helyi Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

(B2) Ha a (B1) „Csökkentett" vagy a (C1) „Teljesen nyitott divízió szinten" forgatókönyv esetén csak a nyereségességgel kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek Ország szinten, a kapu „részben nyitva van", és egy csökkentett bónuszalap forgatókönyv aktiválódik, amely a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében a folyó évi bónusz[1] tekintetében a bónuszalap 50%-os csökkentését váltja ki. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

(C2) Ha a (B) „Csökkentett" vagy a (C) „Teljesen nyitott divízió szinten" forgatókönyv esetén a Részvételi feltételek teljesülnek Ország szinten, a kapu „teljesen nyitva" van, azaz a Bónuszalap teljesen megerősíthető, amennyiben a Kockázat és Fenntarthatósági pontszámítás teljesítménye pozitív.

A korábbi évek halasztásait csak a Csoportszintű Részvételi feltételek befolyásolják.

A jelen dokumentum kézbesítése a Zéró tényezőre való hivatkozással a munkavállaló megfelelő értesítésének minősül a vonatkozó szabályok következő bekezdései szerint alkalmazandó metrikákról és feltételekről:

a) A munkavállaló **Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való **2024**. évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a második évben, azaz 2025-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott második évi feltételekre hivatkozva; és

b) A munkavállaló Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben való 2023. évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a harmadik évben, azaz 2025-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott harmadik évi feltételekre hivatkozva; és

c) A munkavállaló Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben való 2022. évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a negyedik évben, azaz 2025-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott negyedik évi feltételekre hivatkozva; és

d) A munkavállaló Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben való 2021. évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és az ötödik évben, azaz 2025-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott ötödik évi feltételekre hivatkozva; és

e) A munkavállaló Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben való 2020. évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a hatodik évben, azaz 2025-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott hatodik évi feltételekre hivatkozva; továbbá

f) A munkavállaló Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben való 2019. évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a hetedik évben, azaz 2025-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott hetedik évi feltételekre hivatkozva.

A Zéró tényező alkalmazása – az előző évek Programjai tekintetében – figyelembe veszi a Bónuszkeretet (és a Program kapcsolódó szabályait), amelyhez az egyes Munkavállalók tartoztak a bónusz meghatározásának évében.

A Zérótényező-mértékek és -feltételek az illetékes irányító testület által meghatározott célkitűzések és számok. A vonatkozó szabályozói követelményeknek megfelelően a fenntartható teljesítményi paraméterekre vonatkozó végleges értékelést, valamint a kockázatok és a jutalmak összehangolását az UniCredit Javadalmazási Bizottsága felülvizsgálja, ezek meghatározása pedig az illetékes irányító testület felelőssége és irányítása alatt történik.

1 Az UniCredit Igazgatósága minden esetben megadhatja a Csoport Vezérigazgatójának a lehetőséget, hogy egy elkülönített és mérlegeléssel megállapított alapot osszon fel megtartási célból, az illetékes helyi vállalatirányítási szervek döntése szerint, esetlegesen az EKB pozitív döntése alapján, ha szükséges (pl. a CET1r < küszöbérték forgatókönyv esetében az EKB által meghatározott tőkeintézkedési terv keretein belül). Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

3.5.1.3. Korrekciók a fenntarthatóság és a kockázat alapján

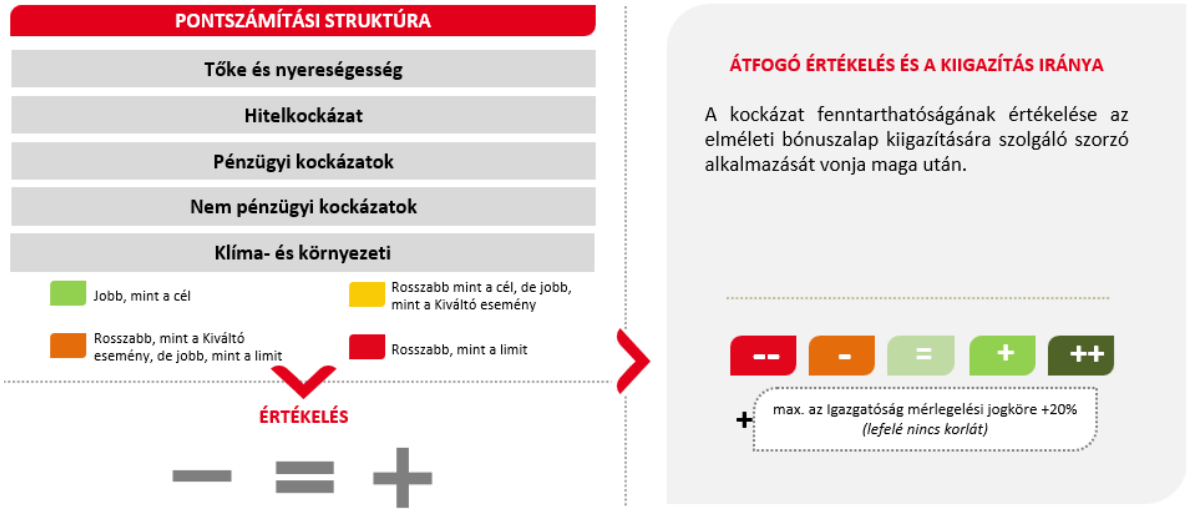
>>> Kockázatkorrekció a RAF alapján

A Csoport Kockázatvállalási Hajlandósági Kerettel és a Csoport és az ország/divízió eredményei hosszú távú gazdasági fenntarthatóságával való összhang biztosítása érdekében a bónuszkeret fel-/lefelé felülvizsgálható az átfogó „teljesítményminőség” alapján.

A módszertan a Csoportszintű Kockázatkezelés által, konkrét pontszámítás alapján Csoport- és Divíziószinten végzett értékelést irányoz elő. Emellett a Group Finance egyedi jelentést terjeszt a Javadalmazási Bizottság elé, amely értékeli a Csoport eredményeit.

A kockázattal korrigált KPI pontszámítás magában foglal minden releváns kockázatot, például: a hitel-, a piaci és a likviditási, továbbá a nem pénzügyi (működési, compliance) és klímakockázatot és az elfoglalt kockázati pozíciót, a szabályozási követelményeknek való megfelelést és a kockázat és a nyereségesség közötti kapcsolatot. A konkrét mérőszámokat a Csoportszintű Kockázatvállalási Hajlandósági Kerettel egyezően megállapított vonatkozó pontszámításra hivatkozással mérik (limit, kiváltó esemény és cél). Például a kockázatkorrigált pontszámítás standard struktúráit a következő kép szemlélteti.

Kockázatkorrigált pontszámítás (példa)



A teljesítmény minőségének a kockázat szempontjából való mérésére használt pontszámításokat negyedévente figyelemmel kísérik.

A Csoportszintű Kockázatkezelés vagy megerősíti vagy felülírja az eredményt, és gyakorolhatja a felülírás jogát, figyelembe véve minőségi jellegű eseményeket vagy a bank szokásos üzletmenetén kívül eső rendkívüli eseményeket (pl. jelentős eszközeladás a szokásos óvatos eszközgazdálkodási tevékenységen felül, összeolvadások és felvásárlások vagy üzleti tevékenység átszervezése, üzlet felszámolása, tőkeemelés, szankciók, cégértékvesztés).

A Csoportszintű Kockázatkezelés szakterület átfogó értékelést ad a pontszámításokról, és az értékelése egy „szorzó" megállapításához vezet annak érdekében, hogy meghatározzák a bónuszkeret korrekcióját, amely az 50% és 120% közötti tartományba eshet. A negatív és a semleges „szorzók" (azaz: 50%, 75% és 100%) közvetlenül alkalmazandók a bónuszkeret finanszírozására. A pozitív „szorzók" (azaz: 110% és 120%) a bónuszkeret elméleti értékének felső határát jelentik, és ügyvezetői értékeléstől függenek, figyelembe véve a vállalat tágabb összefüggéseit.

>>> Az Igazgatóság mérlegelési jogköre

Az Igazgatóság hatáskörében lehetőség van az elméleti érték tekintetében legfeljebb +20%-os diszkrecionális tartomány alkalmazására konkrét kritériumok alapján (pl. a tágabb stratégiai terv végrehajtásához viszonyított teljesítmény, a relatív teljesítmény a versenytársakhoz képest, a tágabb piaci kontextusban elért teljesítmény, a makrogazdasági helyzet, a rendkívüli hatások és az egyszeri tételek – pl. területek megváltozása/dekonszolidáció, a piaci kompenzációs trendek, a hírnévre gyakorolt hatások, szankciók, a szabályozási ajánlások), míg a bónuszkeret lefelé irányuló korrigálásának nincs korlátja[36].

Különösen a Részvételi feltételek elérése alapján, amennyiben a Kockázatkezelés értékelése a maximális pozitív eredményről számol be és az Igazgatóság a maximális mérlegelési jogot gyakorolja. Ez esetben az alábbi forgatókönyvek jöhetnek szóba:

- ha csak a nyereségességgel kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek csoportszinten, a kapu „részben nyitva van", és egy csökkentett bónuszkeretes forgatókönyv aktiválódik, amely a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében a bónuszkeret 50%-os csökkentését váltja ki. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

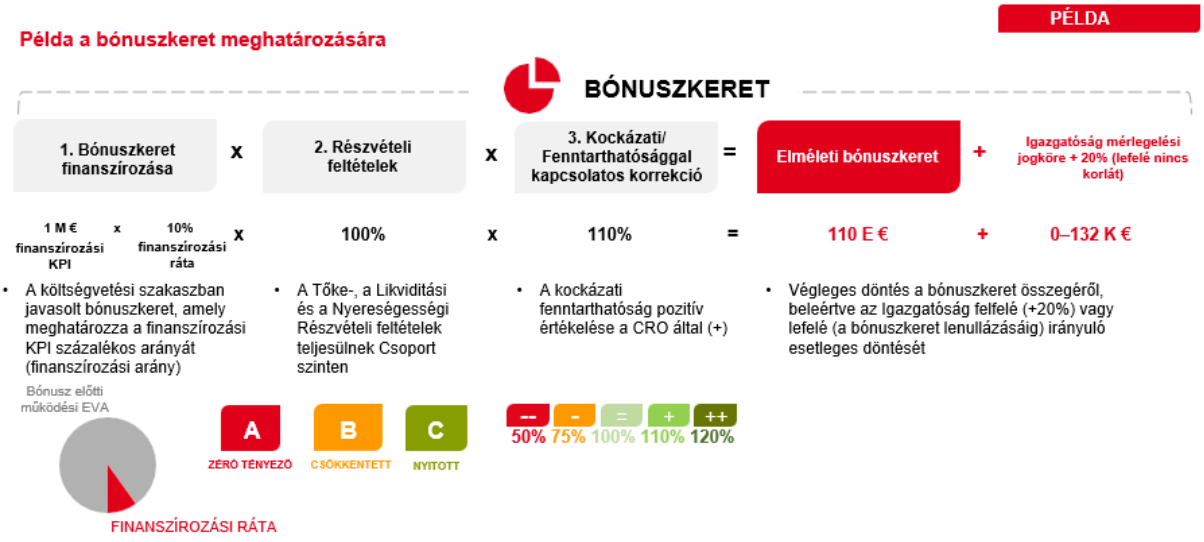
[36] A divíziók és a jogi személyek határozzák meg a bónuszkeret kockázatának és az Igazgatóság mérlegelési jogkörének kiigazítására vonatkozó mechanizmusokat, amelyeket a breakdown szakaszban kell alkalmazni a csoportszinten meghatározott és megfelelően dokumentált keretrendszerrel összhangban.

- ha az összes Részvételi feltétel teljesül, a kapu „teljesen nyitva” van, azaz a bónuszalap teljes körűen megerősíthető vagy akár növelhető is (legfeljebb 144%-ra[37]).

Mindazonáltal az Olasz Nemzeti Bank szabályzataira tekintettel a Csoport fenntarthatóságiteljesítmény-paramétereinek végső értékelését, valamint a kockázat és a javadalmazás közötti összehangolást a Javadalmazási Bizottság felülvizsgálja, ezek meghatározása pedig az Igazgatóság felelőssége és irányítása alatt történik. Az Igazgatóságnak joga van arra, hogy a bónuszról való döntéskor ne vegye figyelembe a mérlegben levő rendkívüli tételeket, amelyek nincsenek hatással a működési teljesítményre, a szabályozói tőkére és a likviditásra.

Emellett a hatályos jogszabályok vagy szabályozási keretek[38] esetleges változásai és/vagy esetleges rendkívüli és/vagy előre nem tervezhető olyan vészhelyzetek esetén, amelyeknek hatása lehet a Csoportra, a vállalatra vagy arra a piacra, ahol működik (beleértve többek között az összeolvadásokat és felvásárlásokat vagy egyéb különleges ügyleteket vagy társasági eseményeket[39], a makroökonómiai forgatókönyvek változásait, a stratégiai terv módosításait és/vagy a stratégiai terv határainak átdolgozását stb.), az Igazgatóság – a Javadalmazási Bizottság véleményének kikérése után – fenntartja a jogot arra, hogy módosítsa a 2025-ös rendszert, a kapcsolódó szabályokat és a mögöttes KPI-ket az éves Közgyűlés által jóváhagyott általános rendszerrel összhangban és olyan mértékben, amennyire az a 2025-ös rendszer lényegi tartalmának változatlanul tartása mellett a rendszer fő ösztönző céljainak megőrzése és a lojalitás elősegítése érdekében lehetséges.

Ezen túlmenően az ösztönzési rendszer megfelelőségének, méltányosságának és belső következetességének biztosítása érdekében, az egyes rendelkezésekben és ezek összességében, a fent bemutatott mechanizmusokat és eszközöket egységes és elválaszthatatlan egészként kell értelmezni, mivel az itt tervezett egyedi rendelkezések analógia útján alkalmazhatók további, hasonló és nem szabályozott (vagy eltérő módon szabályozott) helyzetekre, amennyiben a szabályozás különbözősége objektív következetlenséget és igazságtalan bánásmódot eredményezne.



>>> A bónuszkeret lebontása

[37] Maximális forgatókönyv, pozitív Kockázatkezelési értékelés és az Igazgatóság mérlegelés utáni jóváhagyása esetén az elméleti bónusz max. +20%-a (100%*120% CRO pontszámítás + 20% az Igazgatóság mérlegelése szerint).

[38] Beleértve az ilyen jogszabályok és szabályozási keretek illetékes hatóságok általi értelmezését vagy alkalmazását.

[39] Olyan műveletek esetén, amelyek érintik a részvényeket (például a jogok kibocsátását, a részvények felosztását vagy összevonását, a szétválást, a tőkecsökkentést vagy annak egyéb módosítását), amely esetben a Társaság az illetékes hatóságok által javasolt módosítási tényezők alkalmazásával módosíthatja a Program alapján juttatható részvények számát.

Az Igazgatóság jóváhagyása után az átfogó feloszthatő bónuszalapot következetesen osztják fel a szegmensek/divíziók és az alsóbb szintek között, az igazságosság és átláthatóság jegyében, a maximálisan megengedhető bónuszalap keretein belül.

A teljesítményért adott fizetés és a korlátozott/indokolt támogatás adott keretek közötti biztosítása érdekében a bónuszalap lebontása előre meghatározott módszertan szerint épül fel, a következők alapján:

- egy elméleti bónuszkeret lebontása, amelyet a divízió eredménykimutatása és a divízió éves teljesítménye (működési EVA a költségvetéshez képest[40]) alapján becsülnek meg a rendelkezésre álló Csoportszintű Bónuszkereten belül, figyelembe véve a divíziós részvételi feltételeket a tőkére, likviditásra és nyereségességre, valamint a kockázati mutatókra (pl. RAF) vonatkozóan, a csoportszinten alkalmazott módszerrel összhangban;
- vezetői kiigazítások, figyelembe véve a költségek megfizethetőségét, az egy főre jutó bónuszok alakulását és a divíziók teljesítményének minőségét (pl. az opEVA komponensek eredményei, relatív teljesítmény a csoport éves teljesítményéhez és a költségvetéshez képest, relatív teljesítmény a piachoz képest).

Magyarországi sajátosságok:

Helyi szinten a kockázati és fenntarthatósági korrekció összhangban van a Csoport megközelítésével, miközben figyelembe veszi a helyi sajátosságokat és az adatok elérhetőségét.

Az ország helyi szintjén a fenntartható teljesítmény-paramétereknek és a kockázat és jutalom összehangolásának végső értékelését a helyi bank Javadalmazási Bizottsága/Felügyelőbizottsága vizsgálja felül, amelynek jogában áll a bónuszalap méretének megerősítése, miközben a csökkentés lehetőségének nincsenek korlátai.

3.5.1.4. Egyéni allokáció

Az egyéni bónuszt a vezető allokálja, figyelembe véve a teljesítmény-értékelési pontszámot, az átfogó egyéni teljesítményértékelést – abszolút és relatív alapon –, és a maximális teljes változó lehetőségét.

>>> Teljesítményértékelés

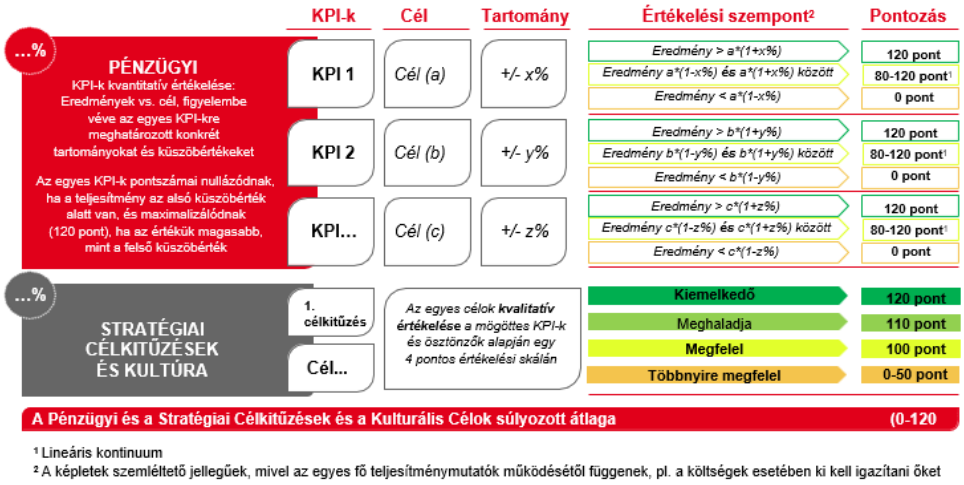
Az egyéni teljesítményértékelés a célmeghatározó fázis során megállapított 2025-ös célokon alapul. A teljesítmény-értékelés olyan átfogó eredményen alapul, amely tükrözi a pénzügyi KPI-k determinisztikus értékelését és a nem pénzügyi célok minőségi értékelését, beleértve az ezek elérése érdekében elfogadott magatartásformákat is.

Különösen a pénzügyi KPI-ket értékelik kvantitatív módon (eredmények vs. cél), figyelembe véve az egyes KPI-kre meghatározott konkrét tartományokat és küszöbértékeket. Az egyes KPI-k értéke 0-120 között mozoghat, a következők szerint:

- nullázódik, ha a teljesítmény az alsó küszöbérték alatt van;
- kiszámítása az alsó és a felső küszöbérték közötti lineáris folytonosságban történik;
- maximalizálásra kerül (120 pont), ha az értéke magasabb, mint a felső küszöbérték.

[40] Vagy ezzel egyenértékű helyettesítő érték, hogy teljesen egységesen tükrözze a területek teljesítményét.

Teljesítményértékelés (példa teljesítményértékelő lapra)



¹ Lineáris kontinuum
² A képletek szemléltető jellegűek, mivel az egyes fő teljesítménymutatók működésétől függenek, pl. a költségek esetében ki kell igazítani őket

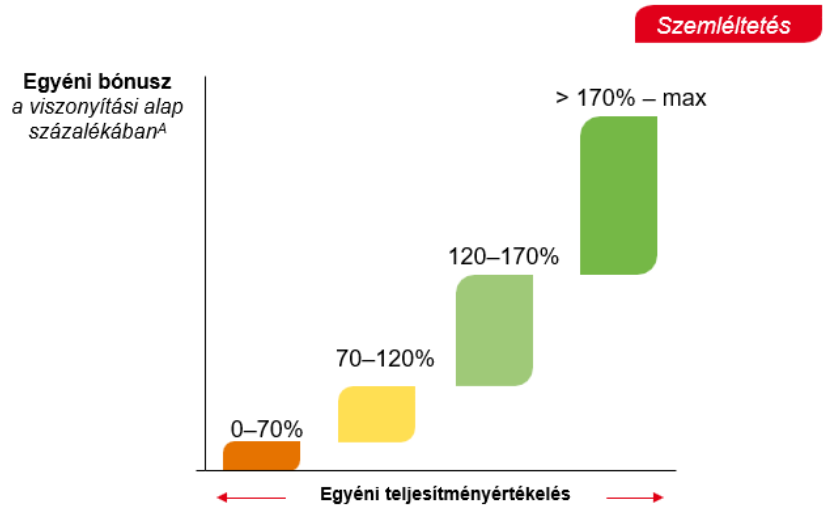
>>> Teljesítményalapú bérezés

Különös figyelmet kell fordítani a javasolt bónusz és a tényleges teljesítmény közötti korreláció szintjére mind a bónuszjavaslat lépésnél, mind a kalibrációs/konszolidációs szakaszban.

A teljesítményalapú bérezés az irányadó alapelv, míg a bónuszdöntések kiindulópontja a teljesítményértékelő lapon szereplő átfogó teljesítmény a magatartás-értékeléssel és az átfogó teljesítmény-értékeléssel együtt. Az ilyen vezetői döntések figyelembe veszik a változó javadalmazás egyéni viszonyítási pontját, ami a célok teljesítésekor elérhető összeg, és több kritérium határozza meg, mint például: a hasonló szerepekről készült belső és/vagy külső összemérési elemzések, a szenioritás szintje, a korábbi kifizetések, valamint a változó és fix javadalmazás éves Közgyűlés által jóváhagyott maximális aránya. Ezt az értéket korrigálják a rendelkezésre álló tényleges bónuszkeret szerint, ami a Csoport és a Divízió teljesítményéből fakad, és ez képviseli az egyéni bónuszallokáció kiindulópontját.

A teljesítményalapú bérezés görbéje várhatóan meredekebb lesz a lineárisnál, a célérték alatti teljesítmény esetén csökkentett, a célértéket meghaladó teljesítmény esetén pedig megnövelt fizetéssel.

Teljesítményalapú bérezés



A. A bónusztartományok a betöltött pozíció szerint módosíthatók (pl. üzleti vagy ellenőrzési szakterületek esetén). Minden esetben a változó és a fix javadalmazás maximális szabályozói arányán belül, a rendelkezésre álló tényleges bónuszkeret szerint módosítva (a Csoport és a Divízió teljesítménye alapján).

A bónuszdöntéseknél egyéni szinten figyelembe veszik ezenfelül a jogszabályi előírásoknak, illetve a Csoport szabálykövetési előírásainak, a Csoport politikáinak és/vagy vállalati értékeinek és magatartási kódexének tiszteletben tartását, valamint a jogilag végrehajtható visszakövetelési záradékok alkalmazását.

Emellett a bónuszjogosultsághoz minden résztvevőnek el kell végeznie a kötelező képzéseket és – az érintett szerepek esetében – az időszakos ügyfél-átvilágítási ellenőrzést (KYC, Know Your Customer) egy előre meghatározott küszöbértéken belül.

Minden egyes Csoportszintű Azonosított Személy (Group Material Risk Taker) megkapja a Csoportszintű Ösztönzési Rendszerének Szabályait, amely részletesen leírja a rendszert és annak alkalmazását.

Magyarországi sajátosságok: Helyi Azonosított Személyek és egyéb alkalmazottak

A bónusz kifizetésének feltételeit az alábbi szempontok jelentik:

- legalább 3-as szintű teljesítmény-értékelés
- 2025-ben legalább 4 hónap folyamatos munkaviszony
- nincs felmondási státusz a 2026-os bónuszkifizetés bérszámfejtésének lezárásakor
- az összes kötelező képzés sikeres elvégzése
- a tárgyévben írásbeli figyelmeztetésben részesített munkavállaló nem jogosult bónuszfizetésre

Valamennyi feltétel teljesítése még nem jelent automatikus bónuszfizetést. A javadalmazásban részesülő kollégákról és a kifizetések összegéről az ügyvezetők döntenek, az alábbi szempontokat figyelembe véve:

- nemek közötti egyenlőség
- hozzájárulás az eredményekhez
- belső méltányosság
- szelektivitás

> A hosszú távú teljesítményre vonatkozó további feltételek („Fenntartható Teljesítményterv")

A kiválasztott egyének[41], nevezetesen a Vezérigazgató, a Csoportszintű Végrehajtó Bizottság és a GEC-tagoknak (a továbbiakban: „GEC-1") közvetlenül jelentő vezetők esetében az ösztönzési tervet („Fenntartható Teljesítményterv") úgy alakították ki, hogy az a lehető legjobban támogassa éves szinten a Stratégiai terv teljesítését, miközben biztosítja, hogy az eredmények fenntarthatóak legyenek a hosszú távú teljesítményfeltételek révén, figyelembe véve a Stratégiai terv jelentős átalakítási erőfeszítéseit.

A Fenntartható Teljesítményterv fő tervezési elvei 2024-hoz képest változatlanok maradnak, különös tekintettel a következőkre:

- gördülő szerkezet, amely lehetővé teszi az ellentételezési intézkedések megfelelőségének évenkénti ellenőrzését;
- a teljesítmény kettős értékelése egy kombinált rendszeren keresztül, amely az eredmények fenntarthatóságának garantálása érdekében a rövid távú (2025-ös) teljesítmény hosszú távú (2026-2028-as) újbóli megerősítését írja elő;
- a teljesítményért járó bér, amely egyértelmű teljesítményfeltételeket biztosít az UniCredit Stratégiai Tervének pilléreihez igazítva, ambiciózus célokkal és szigorú teljesítményalapú bérezési korrelációval a meritokrácia és a méltányosság biztosítása érdekében.

A Fenntartható Teljesítménytervben a bónusz 60%-át halasztva fizetik ki, és a további hosszú távú teljesítményfeltételektől függ, ami a következőképpen módosítja (-100%-ról +20%-ra[42]) a 2025. évi egyedi teljesítményértékelési pontszám alapján meghatározott halasztott bónuszt.

[41] Az ellenőrzési szakterületek, a People & Culture és a Vállalati Pénzügyi Beszámolók Készítéséért Felelős Ügyvezető kivételével.

[42] Minden esetben megfelel a változó és a fix javadalmazás maximális szabályozói arányának.

A hosszú távú teljesítményértékelő lap a 2025-ös éves teljesítményt követő három évre (2026-tól 2028-ig) vonatkozó, csoportszinten meghatározott konkrét célokon alapul. A következő KPI-ket az alábbiakban ismertetett indokok alapján választottuk ki:

- **RoTE CET1@13%, 80%-kal súlyozva:** ez a mutató a stratégiai terv egyik fő mérőszáma, és a Bank alapvető nyereségességét tükrözi az elsődleges forgótőke-megtérülés tekintetében, figyelembe véve a tőkeallokáció hatékonyságát. A CET1@13% az UniCredit Unlocked stratégiai terv felső céltőkearányára utal, és a mutató nevezőjét a céltőke szintjén tartja, elkerülve a torzulást a tőketöbblet esetén, és megkönnyítve a piaci összehasonlítást. A cél az, hogy a tőkeköltség felett legyen, hogy tanúsítsa a fenntartható értékteremtés iránti elkötelezettségünket, a célszint kb. 11,5% legyen, összhangban a középtávú tőkeköltséggel, a pontozás kiigazítására szolgáló konkrét küszöbértékekkel. Módszertani változások vagy a makroökonómiai forgatókönyv lényeges változása esetén (pl. több mint 100 bázispont a kamatlábak és a költségvetési feltevések között) az igazgatóság fenntartja magának a jogot, hogy a hosszú távú célokat mechanikusan átdolgozza a frissített forgatókönyvnek megfelelően.

- **Fenntarthatóság, 20%-kal súlyozva:** célunk az ügyfelek zöld és társadalmi átállásának támogatása, a fenntarthatóság és a sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás törekvéseinek beágyazása az UniCredit kultúrájába. Ennél a célnál külön hangsúlyt kapott a klímakockázat a nettó zéró kötelezettségvállalások révén. A cél kvalitatív értékelése egy 4 pontos skálán történik a jelenlegi és jövőbeli ESG és DE&I stratégiából származó konkrét bizonyítékok alapján. Konkrétan a jelenlegi stratégia a következőket vetíti előre:
  - > **ESG üzleti penetráció**: ügyfeleink támogatása fenntarthatósági folyamataikban ESG-hez kapcsolódó termékek és szolgáltatások felkínálásával, hogy méltányos részesedést biztosítsunk az ESG-üzletág számára a teljes egészből (új termelés hitelezése, fenntartható kötvények, kezelt eszközállomány[43]) – a 2025–2027-es ESG-céloktól[44] kezdve az ESG-stratégia szerinti újabb és újabb frissítésekig.
  - > **DE&I célkitűzések:** előrelépés a nemek közötti egyensúly elérésében minden szinten, a legjobb piaci gyakorlatokkal összhangban; az „egyenlő munkáért egyenlő bér" elvének biztosítása, a nem demográfiai alapú nemek közötti bérkülönbség jelenleg elért elhanyagolható szintjének (kb. 1%) fenntartása; a DE&I törekvések bővítése, valamint a vállalati kultúra és jóllét erősítése célzott kezdeményezéseken keresztül.
  - > **Nettó Zéró kötelezettségvállalások:** előrehaladás a piac tudomására hozott 2030-as nettó zéró célok tekintetében, amelyek az olaj- és gáziparhoz, az energiatermeléshez, az autóiparhoz és a kereskedelmi

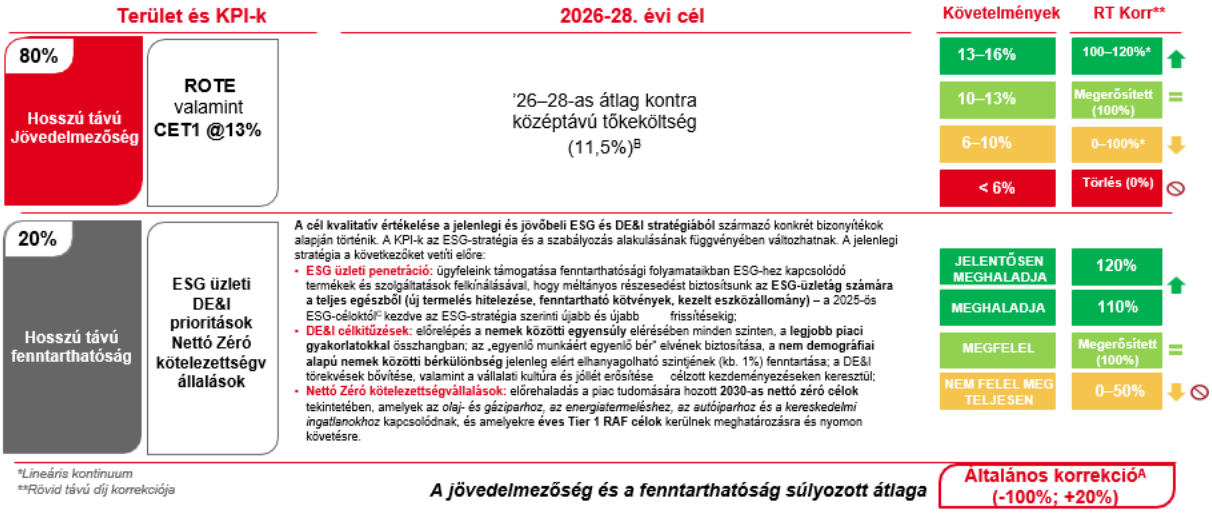
[43] Az ESG befektetési termékekre vonatkozó hatályos szabályozás függvényében.

[44] Az ESG-stratégiának megfelelően definiálva. A jelenlegi ESG stratégia a következőket vetíti előre: az ESG-hitelezés (beleértve a környezeti, társadalmi és fenntarthatósághoz kapcsolódó hitelezést) új termelésének százalékos aránya a teljes közép- és hosszú távú hitelezéshez képest: a Csoport 2025–27-es időszakra kitűzött célja 15% (évente elérendő %-kal); a Fenntartható kötvények százalékos aránya (vállalatok és pénzügyi intézmények esetében, kivéve az állami, szupranacionális és ügynökségi hosszú lejáratú hiteleket) az összes kötvényhez képest (vállalatok és pénzügyi intézmények esetében, kivéve az állami, szupranacionális és ügynökségi hosszú lejáratú hiteleket): a Csoport 2025–27-es időszakra kitűzött célja 15% (évente elérendő %-kal); a kezelt ESG-eszközök állományának százalékos aránya az összes kezelt eszköz állományához képest (az ESG befektetési termékekre vonatkozó hatályos szabályozás függvényében): a Csoport 2025–27-es időszakra kitűzött célja 50% (évente elérendő %-kal).

ingatlanokhoz kapcsolódnak, és amelyekre éves Tier 1 RAF célok kerülnek meghatározásra és nyomon követésre.

Az összes fenti KPI tekintetében és az ESG-szabályozás alakulásától függően gondoskodni kell az adott időszakra elfogadott ESG-stratégiával összhangban teljes körű utólagos közzétételről.

2026–2028-as hosszú távú teljesítményértékelő lap



A. Az Igazgatóság mérlegelési jogköre: korlátlan lefelé, felfelé pedig maximum 20%-ig a szélesebb körű teljesítmény és a piaci kontextus értékelése érdekében, pl. iparági/globális sokkok, rendkívüli események, a vállalat teljesítménye a fenntartható teljesítményterv első évében jelentősen meghaladja a célt. B. A jelenlegi módszertan szerint számított RoTE. Módszertani változások vagy a makroökonómiai forgatókönyv lényeges változása esetén (pl. több mint 100 bázispont a kamatlábak és a költségvetési feltevések között), vagy stratégiai ügyletek vagy Oroszország rendkívüli hatása esetén az Igazgatóság fenntartja magának a jogot, hogy a hosszú távú célokat mechanikusan átdolgozza a frissített forgatókönyvnek megfelelően. C. A jelenlegi ESG-stratégia alapján: Az ESG-hitelezés (beleértve a környezeti, társadalmi és fenntarthatósághoz kapcsolódó hitelezést) új termelésének százalékos aránya a teljes közép- és hosszú távú hitelezéshez képest: a Csoport 2025–27-es időszakra kitűzött célja 15% (évente elérendő %-kal); a Fenntartható kötvények százalékos aránya (vállalatok és pénzügyi intézmények esetében, kivéve az állami, szupranacionális és ügynökségi hosszú lejáratú hiteleket) az összes kötvényhez képest (vállalatok és pénzügyi intézmények esetében, kivéve az állami, szupranacionális és ügynökségi hosszú lejáratú hiteleket): a Csoport 2025–27-es időszakra kitűzött célja 15% (évente elérendő %-kal); a kezelt ESG-eszközök állományának százalékos aránya az összes kezelt eszköz állományához képest (az ESG befektetési termékekre vonatkozó hatályos szabályozás függvényében): a Csoport 2025–27-es időszakra kitűzött célja 50% (évente elérendő %-kal).

Ezenkívül, ha a nyereségesség, tőke és/vagy likviditás küszöbértéke nem teljesül, a hosszú távú teljesítmény időszak minden egyes évére malus feltételek alkalmazhatók arányosan.

Az Igazgatóság hatáskörében lehetőség van az általános kiigazítás tekintetében legfeljebb +20%-os diszkrecionális tartomány alkalmazására konkrét kritériumok alapján (pl. a tágabb stratégiai terv végrehajtásához viszonyított teljesítmény, a tágabb piaci kontextusban elért teljesítmény, a makroökonómiai helyzet, a piaci kompenzációs trendek, a hírnévre gyakorolt hatások, a szabályozási ajánlások), míg az általános kiigazítás lefelé irányú korrigálásának nincs korlátja.

3.5.1.5. Kifizetési struktúra

NEM AZONOSÍTOTT SZEMÉLYEK (NON-MATERIAL RISK TAKERS)

A nem azonosított személyek esetén a bónusz egy összegben, készpénzben kerül kifizetésre, és nem alkalmaznak halasztási mechanizmust.

AZONOSÍTOTT SZEMÉLYEK (MATERIAL RISK TAKERS)

Halasztott kifizetések

A Nemzeti Bank határozata, a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény 119. szakasz (5) bekezdés b) pontja szerint azon Csoport- vagy Vállalati szintű Azonosított Személyek (Material Risk Takers) változó javadalmazása, akiknek a bónuszát és egyéb éves változó javadalmazási elemeit el kell halasztani, ha az

- meghaladja a 17 500 000 Ft-ot (tizenhétmillió-ötszázezer forintot)
  vagy

- a teljes éves javadalmazás több mint egyharmadát testesíti meg.

Ezen küszöbérték alatt nem kell halasztási mechanizmust alkalmazni a vonatkozó szabályozás alapján.

A Nem Azonosított Személyek (Non-Material Risk Takers) bizonyos csoportjaira különleges (a többi nem Azonosított Személy (Non-Material Risk Taker) képest szigorúbb) kifizetési szabályok lehetnek irányadók, a jelen javadalmazási politika irányelveinek maradéktalan betartásával.

A jelentős összeg kiszámítása Magyarországon:

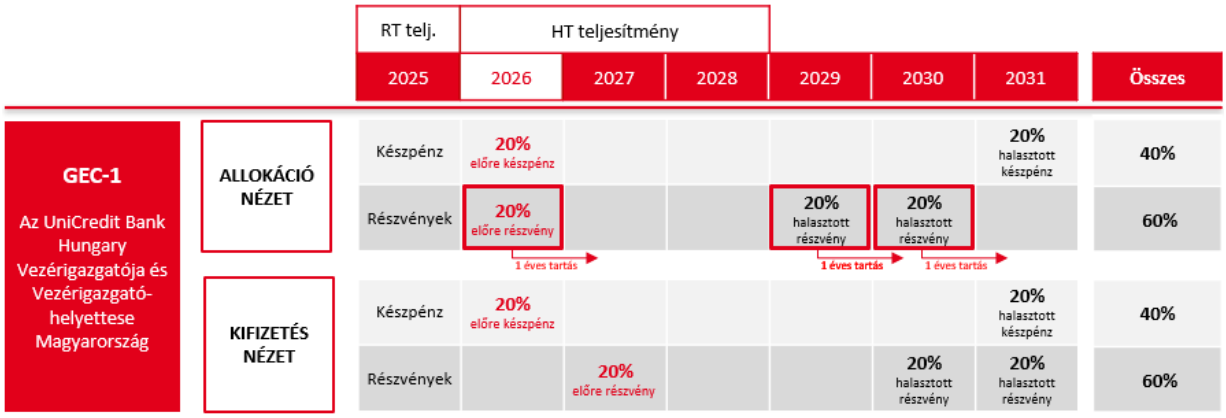
Az ún. „jelentős összeg" kiszámítására vonatkozó csoportszintű megközelítéssel összhangban Magyarország eléri a **140 millió Ft-os** értéket (357 400 EUR 392,39 BU25 fx árfolyammal számolva), ami a Bank átlagos teljes kompenzációjának 10-szerese és a magyar magas keresetűek teljes kompenzációjának 25%-a közül az alacsonyabb érték. A 2025. évi GIS-szabályok óta van érvényben, és minden évben frissítik.

Ezt az összeget helyi szinten kell felhasználni az Unicredit Csoport által használt 430 ezer EUR helyett.

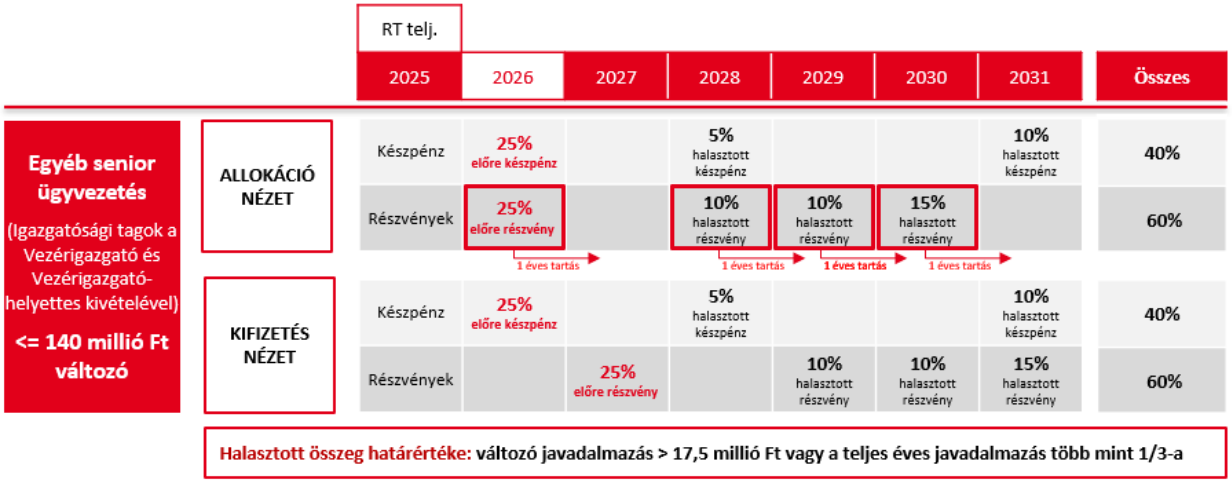
Halasztási rendszer:

Az Igazgatóság által 2025. február 20-án a kifizetési struktúra tekintetében adott jóváhagyás szerint az Azonosított Személyeket (Material Risk Takers) különböző csoportokba kell sorolni a pozíció és a díjazás kombinált megközelítését alkalmazva:

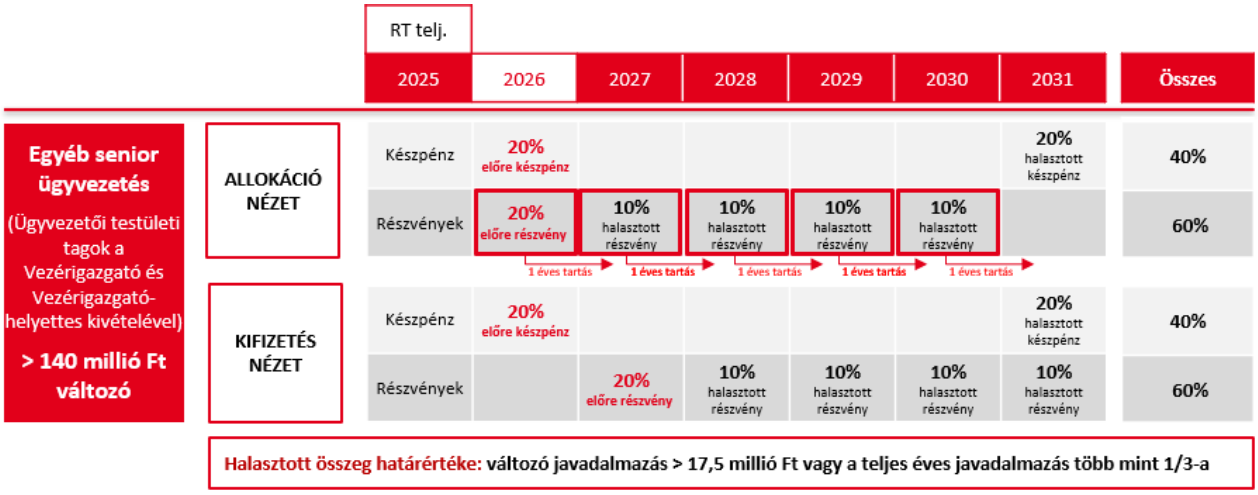
- a **GEC-1 (az UniCredit Bank Hungary Zrt. CEO-ja, DCEO-ja)** esetében 5 éves halasztási rendszert kell alkalmazni, ami összesen 6 év alatti kifizetési struktúrát jelent;



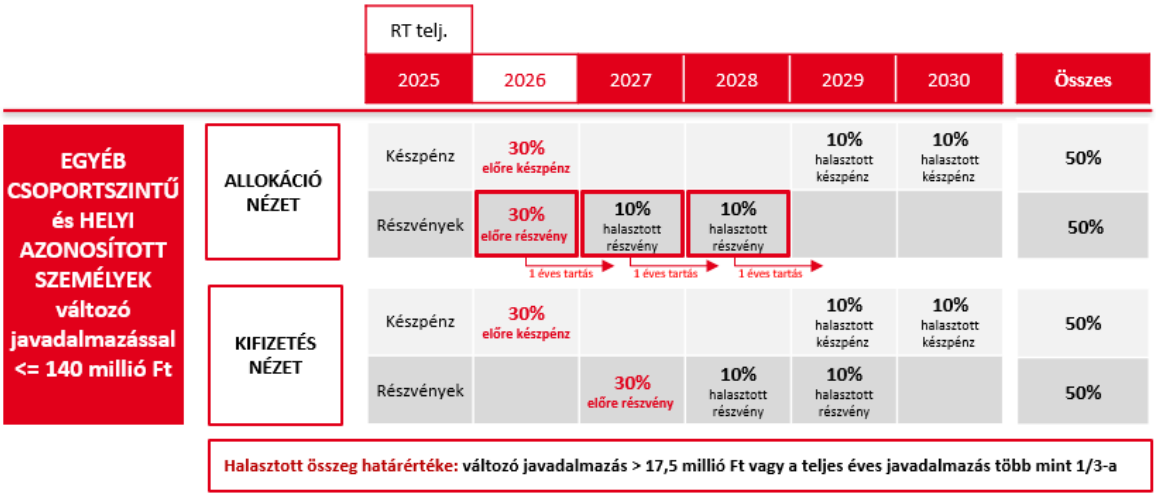
- **az egyéb Senior Ügyvezetés (ügyvezetői testület tagjai, kivéve az UniCredit Bank Hungary Zrt. Vezérigazgatóját, Vezérigazgató-helyettesét)** esetében 5 éves halasztási rendszert kell alkalmazni, ami összesen 6 év alatti kifizetési struktúrát jelent;



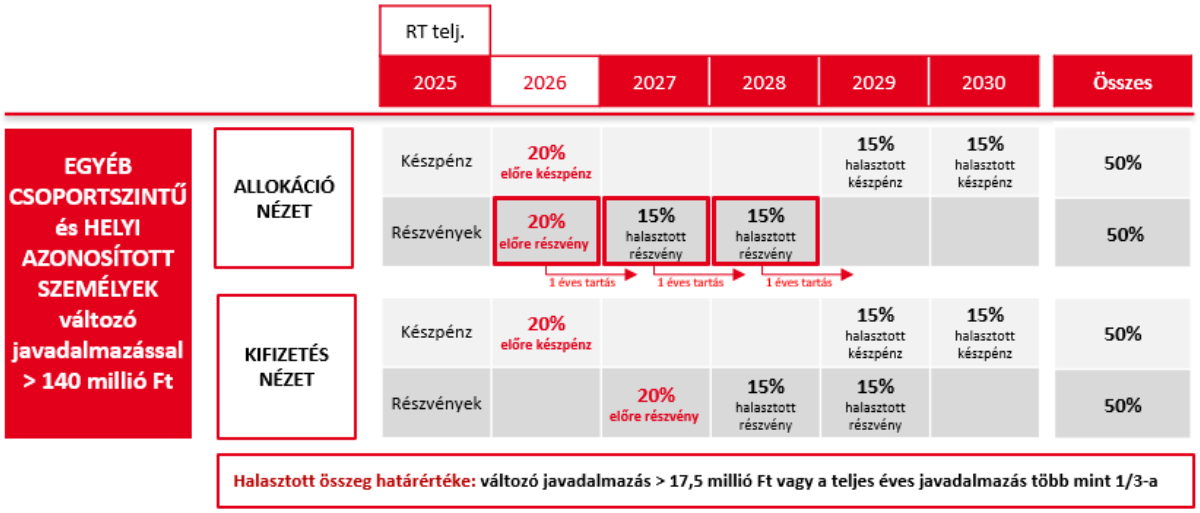
Nagyobb halasztási százalékot alkalmaznak, ha a változó javadalmazás > 140 millió Ft.



- az **egyéb Azonosított Személyek** (Material Risk Takers) esetében 4 éves halasztási rendszert kell alkalmazni, ami összesen 5 év alatti kifizetési struktúrát jelent; nagyobb késleltetési százalékot alkalmaznak, ha a változó javadalmazás > 140 millió Ft:



Nagyobb halasztási százalékot alkalmaznak, ha a változó javadalmazás > 140 millió Ft.



Az ösztönzőket előre és halasztott részletekben fizetik pénzben vagy UniCredit-törzs- vagy -fantomrészvényekben, egy többéves időszak alatt.

Az UniCredit Hungary törzsrészvényeit kizárólag a GIS-hez, a fantomrészvényeit pedig a LIS-hez rendelik hozzá.

- a vezérigazgató, a GEC-tagok és a Group Chief Audit Executive esetében 2027-ben fizetik ki a teljes ösztönző első részletét ellenérték nélküli UniCredit törzsrészvényekben, a szabálykövetési és magatartási elveknek való egyéni megfelelés értékelésétől függően[i];
- az összes egyéb Azonosított Személy (Material Risk Taker) esetében a teljes ösztönző első részletét 2026-ban készpénzben, 2027-ben pedig ellenérték nélküli UniCredit törzs-/fantomrészvényekben fizetik ki, a szabálykövetési és magatartási elveknek való egyéni megfelelés értékelésétől függően[45];
- a teljes ösztönző fennmaradó részét pénzben és/vagy ellenérték nélküli UniCredit-törzs-/-fantomrészvényekben fizetik ki:
  - 2030–2031: a GEC-1 (az UniCredit Bank Hungary Vezérigazgatója és Vezérigazgató-helyettese) esetében;
  - 2028–2031: az egyéb Senior Ügyvezetés (ügyvezetői testületi tagok, kivéve az UniCredit Bank Hungary Zrt. Vezérigazgatóját, Vezérigazgató-helyettesét) esetében;
  - 2028–2030: egyéb Csoport- és Helyi szintű Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében;
- Minden további részletnek feltétele a Zéró tényező alkalmazása a vonatkozó évre és az, hogy ne legyen semmilyen egyéni/az értékeket érintő szabálykövetési kihágás.
- Mindegyik részvénycsomagra 1 év megtartási idő vonatkozik mind az azonnal adott, mind a halasztott részvények tekintetében, ahogy a szabályozás megköveteli.
- A megtartási idő alatt megszolgált részvények után járó osztalékot a kedvezményezettek kapják meg.
- Minden részletfizetésre jogilag végrehajtható visszakövetelési feltételek vonatkoznak.

[45] Figyelembe véve az esetleges belső/külső megállapítások súlyosságát (pl. Audit, Olasz Nemzeti Bank, Consob és/vagy más hasonló helyi hatóságok).

Halasztási program – „Kifizetés nézet” a részvények 1 éves kötelező tartási időszakának figyelembevételével

	2026	2027	2028	2029	2030	2031	ÖSSZESEN
GEC-1 (Vezérigazgató, Vezérigazgató-helyettes)	20% készpénz					20% készpénz +	40%
		20% részvény			20% részvény	20% részvény	60%
Egyéb Senior Ügyvezetés* változó javadalmazással > 140 millió Ft	20% készpénz					20% készpénz +	40%
		20% részvény	10% részvény	10% részvény	10% részvény	10% részvény	60%
Egyéb Senior Ügyvezetés* változó javadalmazással ≤ 140 millió Ft	25% készpénz		5% készpénz			10% készpénz +	40%
		25% részvény		10% részvény	10% részvény	15% részvény	60%
Egyéb Csoportszintű vagy Helyi Azonosított Személyek (Material Risk Takers) változó javadalmazással > 140 millió Ft	20% készpénz			15% készpénz +	15% készpénz		50%
		20% részvény	15% részvény	15% részvény			50%
Egyéb Csoportszintű vagy Helyi Azonosított Személyek (Material Risk Takers) változó javadalmazással <= 140 millió Ft	30% készpénz			10% készpénz	10% készpénz		50%
		30% részvény	10% részvény	10% részvény			50%

* ***Senior Ügyvezetés:*** *Az Ügyvezetői Testület tagjai az UniCredit Bank Hungary Zrt. Vezérigazgatója, Vezérigazgató-helyettese kivételével*

Helyi szinten a Csoporttagok végezhetnek kalibrálást a késleltetési programok hossza és/vagy a szigorúbb helyi szabályozásnak megfelelő pénzügyi eszközök alkalmazása tekintetében.

Az adott részlet keretében kiosztandó részvények számát a 2026-ban meghatározott részvényátváltási árfolyam alapján kell kiszámítani, figyelembe véve az UniCredit-törzsrészvények hivatalos piaci árának számtani átlagát az Igazgatóság 2025. évi eredményeket jóváhagyó határozatát megelőző hónapban.

Az Igazgatóság ellenérték nélküli UniCredit törzsrészvényeket oszt ki, amelyek szabadon átruházhatók a megtartási idő végén.

Az UniCredit törzsrészvényeket kapó Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) számára a 2025. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer maximális értéke csoportszinten körülbelül 186 millió euró, ami a dokumentum közzétételének napján az UniCredit alaptőkéjének kb. 0,46%-át teszi ki, feltételezve, hogy a munkavállalóknak szánt összes ingyenes részvényt kiosztják.

Ebből az összegből a változó és a fix javadalmazás 1:1 arányát meghaladóan odaítélhető becsült rész a teljes becsült keret kb. 14%-a (kb. 27 millió euró, amelyet kb. 130 kedvezményezett között osztanak szét), ami az UniCredit részvénytőke kb. 0,1%-ánál kevesebbnek felel meg, feltételezve, hogy az összes ingyenes részvényt kiosztják a munkavállalók számára.

A Csoport többi, jelenleg fennálló részvényalapú programja keretében a részvények teljes száma a dokumentum közzétételének napján az UniCredit alaptőkéjének 1,63%-át teszi ki.

A kedvezményezettek nem aktiválhatnak olyan programot vagy megállapodást, amely kifejezetten az ösztönzési programon belül kijelölt, nem rendelkezésre álló pénzügyi eszközök értékét védi. A fedezet (hedging) bármilyen formája a szabálykövetési előírások megsértésének minősül és a rendelkezésekben, szabályokban és eljárásokban meghatározott következményeket vonja maga után. E rendelkezés betartása céljából a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek szúrópróbaszerű ellenőrzést tartanak a letéti és adminisztratív belső számlákon az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében, és előírják számukra, hogy tájékoztassanak más közvetítőket a letéti és igazgatási számlák létezéséről, valamint az általuk végrehajtott tranzakciókról és pénzügyi befektetésekről, ha vannak ilyenek.

A korábbi évek ösztönző rendszereinek megfelelően a munkaviszony megszűnése esetén a munkavállaló a 2025. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer esetében is elveszíti a rendszerből eredő valamennyi jogát, kivéve, ha jó kilépőnek (Good Leaver) minősül.

Jó kilépő esetén ha a felmondás a teljesítmény-időszak alatt történik, a Munkavállaló a halasztott kifizetések időarányos juttatására lesz jogosult a vonatkozó teljesítményfeltételek teljesítmény-időszak végi teljesülésétől függően, a halasztott kifizetési rendszer és a 2025. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályai szerinti minden

egyéb feltétel szerint. A Szabályzat alapján kizárólag az a munkavállaló tekinthető jó kilépőnek, akinek teljesítmény-időszaka alatt a következő okok miatt szűnik meg a munkaviszonya:

- a munkaviszony megszűnése bármilyen fizikai akadályoztatás miatt történik, beleértve a betegséget, sérülést vagy tartós fogyatékosságot, az alkalmazandó jogszabályokban meghatározottak szerint;
- nyugdíjba vonulás, a Vállalattal kötött megállapodás és/vagy korengedményes nyugdíjba vonulás vagy elbocsátás esetén is;
- a munkavállalót alkalmazó vállalat kilép a Csoportból;
- a vállalat vagy a vállalat azon részének, amelyben a munkavállaló dolgozik, átruházása egy olyan személyre vagy jogi személyre, aki vagy amely nem tagja a Csoportnak.

A „jó kilépő" státusz a vállalat érdekeit és a konkrét körülményeket figyelembe véve megadható, a kedvezményezettel kötött külön megállapodások keretében is.

FÓKUSZ

Szabálykövetési kihágás, malus és visszakövetelés

A Csoport fenntartja a jogot arra, hogy malus és visszakövetelési mechanizmusokat alkalmazzon, azaz hogy a változó javadalmazás bármilyen formáját csökkentse/törölje, illetve visszakövetelje.

Az előzetes kockázatkorrekció esetében a malus mechanizmus (a változó javadalmazás egészének vagy egy részének csökkentése/törlése) az odaítélendő változó javadalmazásra alkalmazható. A változó javadalmazás kiigazításán túlmenően az előléptetések és az érdemi fizetésfelülvizsgálat is a szabálykövetési kihágás értékelésének tárgyát képezheti. Az utólagos kockázatkorrekció esetében a malus mechanizmus (a változó javadalmazás egészének vagy egy részének csökkentése/törlése) a halasztott elemekre alkalmazható, amelyeket már odaítéltek, de még nem fizettek ki, arra az évre, amelyben a kötelességszegés történt. Amennyiben a ki nem fizetett változó javadalmazás nem kellően nagy a megfelelő malus mechanizmushoz, a csökkentés alkalmazható egyéb változó javadalmazási elemekre is (pl. halasztott elem olyan évekből, amelyek eltérnek a kötelességszegés évétől, vagy amelyekben a változó javadalmazást odaítélték, de még nem fizették ki).

Visszatérítési mechanizmus (a változó javadalmazás egészének vagy egy részének a visszatérítése) alkalmazható a már kifizetett olyan változó javadalmazás egészére, amelyet azon időszakra fizettek ki, amelynek során a kötelességszegés történt, kivéve, ha a helyi szabályozás eltérő rendelkezései vagy ennél korlátozóbb rendelkezések vannak hatályban.

A visszatérítési mechanizmusok az egyes részletek kifizetését követő legfeljebb 5 év időtartam alatt aktiválhatók, a munkavállaló szerződése megszűnését és/vagy kinevezése végét követően is, és figyelembe kell venni a törvényes, társadalombiztosítási járulékokat és adóügyi profilokat, valamint a helyi szabályozások és alkalmazandó gyakorlatok által előírt elévülési időket.

A malus és a visszatérítési mechanizmusok a referenciaidőszak (teljesítési időszak) alatt tanúsított olyan magatartások igazolása esetén alkalmazhatók, amelyek esetében a munkavállaló:

- családd magatartással vagy súlyos gondatlansággal hozzájárult a Csoportnál felmerülő jelentős pénzügyi veszteséghez, vagy a magatartásának hátrányos hatása volt a kockázati profilra vagy egyéb szabályozási előírásra a Csoport vagy az ország/divízió szintjén;
- kötelességszegést követett el és/vagy nem tette meg az elvárt intézkedéseket, ami hozzájárult a Csoport vagy az ország/divízió hírnevének jelentős sérüléséhez, vagy a Hatóság fegyelmi intézkedését vonta maga után;
- a referenciaidőszak alatti családd magatartására vagy súlyos gondatlanságára tekintettel előirányzott fegyelmi intézkedések és kezdeményezések alá kerül;
- megszegte a TUB 26., illetve 53. cikkében meghatározott rendelkezéseket vagy adott esetben a javadalmazási és ösztönzési rendszerre vonatkozó kötelezettségeket.

Malus mechanizmusokat alkalmaznak arra is, hogy figyelembe vegyék a ténylegesen vállalt vagy elért, kockázatoktól megtisztított teljesítményt, a mérleghez és a likviditási helyzethez kapcsolódó teljesítményt.

Az EBA-iránymutatás[46] szerint, továbbá a vállalatirányítási keret további erősítése érdekében a szabálykövetési kihágások kezelésére vonatkozó fő szabályok, valamint azok hatása a javadalmazási elemekre a malus és a visszatérítési rendelkezések révén az alábbiak.

A malus és a visszakövetelési eljárás alkalmazására vonatkozó, a Csoport egészében elfogadandó konkrét iránymutatásokat a Holding társaság hivatalos formába öntötte és átadta a jogi személyeknek, amelyek a Csoport általános megközelítésével és a különböző országokban érvényes szabályozásokkal összhangban lévő helyi kiigazításokat alkalmaznak.

Ezt az eljárást különösen az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében kell alkalmazni a szabályozási rendelkezések alapján, míg az általános elvek a Csoportban levő minden olyan személyre vonatkoznak, akik változó javadalmazásban részesülnek, ideértve adott esetben a külső hálózatokat és ügynököket.

A malus és a visszakövetelési eljárás fő elemei az alábbiak:

- kötelességszegések azonosítása az érintett szakterületek szerepkörei és felelősségei alapján, a normál tevékenységük szerint. Az azonosítás belső és külső források alapján történik (pl. különleges vizsgálat, fegyelmi szankciók, szabályozói szankciók stb.);
- kötelességszegések értékelése a kötelességszegés súlyának ponttábla alapján történő értékelése nyomán, a legalacsonyabb értéktől a legmagasabbig. A súlyosság értékelésének értékmérői:
    - az egyéni magatartás súlyossága[47], ideértve a törvénysértés körülményeit;
    - a kiváltó esemény (csalás vagy súlyos gondatlanság) jellege;
    - a kötelességszegés ismétlődő jellege;
    - a pénzügyekre gyakorolt hatás;
    - a személy rangidőssége;
    - szervezeti szerep;
    - hatás a Csoport külső hírnevére (pl. kiberkockázat, klímához kapcsolódó ügyek stb.);
    - a bejelentett kötelességszegést súlyosbító vagy enyhítő egyéb körülmények.
- A hozzárendelt pontszámra és a kötelességszegés által érintett referenciaidőszakra tekintettel a változó javadalmazásra gyakorolt hatást az alábbi két elem alapján határozzák meg:
    - a változó javadalmazás keretei (előre fizetett vagy késleltetett), amelyeket a kötelességszegés súlyossága szerint az előre meghatározott forgatókönyvek szerint lehet csökkenteni/törölni. Súlyos kötelességszegés fennállásakor bizonyos előfeltételek teljesülése esetén aktiválható a már kifizetett változó javadalmazás visszakövetelése;
    - a csökkenthető/törölhető és/vagy visszatérítendő változó javadalmazás százalékos mértéke.
- A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) által elkövetett releváns jogsértéseket beterjesztik értékelésre és javaslatra
    - Csoportszinten a Group People & Culture Officernek, a Csoport Compliance vezetőjének és a Group Reward vezetőjének[48]. A megbeszélésen a Chief Audit Executive is részt vesz állandó vendégként, szavazati jogok nélkül.
    - Helyi szinten: a felelős bizottság a Vezérigazgatóból, a Vezérigazgató-helyettesből, a P&C vezetőjéből, a Compliance vezetőjéből és a Belső Ellenőrzés vezetőjéből áll.
- a döntéshozatali folyamatot és a vonatkozó intézkedések elfogadását a HR belső hatáskör-átruházása szerint határozzák meg.

Az Ügyvezető Igazgatók és a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők esetében egyedi szerződéses rendelkezéseket kell alkalmazni, amelyek lehetővé teszik, hogy a Vállalat a már kifizetett változó javadalmazás

[46] „A megalapozott javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatás”, megjelent: 2021. július 2.

[47] A MIFID II javadalmazási követelmények egyes vonatkozásairól szóló ESMA-iránymutatások szerint: „Az előző bekezdésben említett utólagos kiigazítási mechanizmusokat olyan releváns eseményeknek kell kiváltaniuk, amelyek hatással vannak arra, hogy a vállalkozás vagy az érintett személyek megfelelnek-e a MiFID II és felhatalmazáson alapuló jogi aktusai szerint alkalmazandó rendelkezéseknek, amelyek célja az ügyfelekkel való tisztességes bánásmód és az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások minősége."

[48] Vagy a Group People & Culture vezetője által kijelölt személy vesz részt az ülésen.

részben vagy egészben való visszatérítését kérje (vagy visszatartsa a halasztott összegeket) annak alapján, hogy a megadott adatok később tévesnek bizonyulnak, vagy a vállalat által meghatározott egyéb körülmények esetén.

3.5.2. Teljesítményirányítási keret

3.5.2.1. Keret

A Csoportszintű Ösztönzési Rendszert a 5.1. bekezdésben ismertetett éves teljesítménymenedzsment folyamata támogatja, amely biztosítja a teljesítménycélok és a magatartási elvárások koherenciáját, következetességét és egyértelműségét, az üzleti stratégiával összhangban. Az éves célok meghatározása (az ún. célmeghatározás) ennek a folyamatnak a kezdeti szakasza, amelyet egy strukturált keretrendszer támogat, amely az érintett csoport kulcsfontosságú funkciói (pl. People & Culture, Finance, Risk Management, Group Strategy & ESG) által évente felülvizsgált teljesítménymutatók katalógusát (a „KPI Bluebook"-ot) tartalmazza, iránymutatásokkal. A keret összhangban van a szabályozói rendelkezésekkel és a Compliance által ellenőrzött csoportszabványokkal, továbbá a következőkhöz kapcsolódik:

- célok kiválasztása az üzletág/minősítés által meghatározott évenkénti prioritások és az egyedi pozícióra testre szabott egyéni célok meghatározása alapján;
- mérhető minőségi és mennyiségi célok megjelölése. A testreszabott célok esetében egyértelmű és előre meghatározott paramétereket kell megszabni a jövőbeli teljesítményértékelésre, és azoknak átláthatónak kell lenniük;
- pénzügyi és nem pénzügyi célok kiegyensúlyozott alkalmazása, figyelembe véve az egyéni szerep sajátosságait;
- kockázattal korrigált/kapcsolatos célok alkalmazása (pl. legalább egy KPI a célkártyán);
- fenntarthatósági célkitűzések alkalmazása a hosszú távú értékteremtés érdekében (pl. a célok mintegy felének a hosszú távú értékteremtéshez kell kapcsolódnia);
- az ESG és a sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás („DE&I") stratégiákkal való kapcsolat (pl. legalább egy ESG KPI az összes GMRT számára, különös tekintettel a DE&I KPI-kre a GEC-nek és a közvetlen feletteseiknek jelentő alkalmazottak esetében). A kiválasztott egyének esetében (ld. 5.1.4 fejezet) az ESG célkitűzés további hosszú távú feltételként szerepel;
- az üzleti tevékenységgel, a vállalati értékekkel, a magatartással és a compliance/kockázati kultúrával kapcsolatos célok alkalmazása, különös tekintettel a következőkre:
    - példamutatás a csoport kultúrája, értékei és céljai tekintetében;
    - a megfelelő hangnem („Tone from the Top and from the Middle") megadása a compliance kultúra és a kockázattudatosság tekintetében;
- célok kiválasztása az Ellenőrzési Szakterületek számára, ami biztosítja a függetlenségüket (pl. nyereségességi eredményekhez kapcsolódó KPI-k mellőzése, az ellenőrzött terület eredményeitől független KPI-k alkalmazása az összeférhetetlenség elkerülése érdekében);
- az ügyfelekkel való összeférhetetlenség elkerülése szempontjából meghatározott célok kiválasztása, különösen a Kereskedelmi/Hálózati szerepeknél;
- az intézmény hitelkockázati hajlandóságával összhangban lévő megfelelő hitelminőségi mérőszámok és KPI-k beépítése a hitelnyújtásban, hitelügyintézésben és -ellenőrzésben részt vevő alkalmazottak számára;
- a célok kiválasztása a két vagy több pozíciót betöltő (azaz „dupla kalapos") alkalmazottak esetében kiegyensúlyozottan és az egyes pozíciók függetlenségét tiszteletben tartva, az összeférhetetlenség elkerülése érdekében.

A *KPI Bluebook* az alábbi KPI-ket tartalmazza:

Fő klaszterek	Példák a KPI-kre minden egyes klaszter esetében
Értékteremtés	• ROAC (Befektetett tőke megtérülése) • ROTE (Tőkearányos megtérülés) • Nettó árbevétel • ….
Kockázati és tőkeirányítás	• Nettó CET1 termelés • Organikus tőketeremtés • Új üzlet EL% • …
Ügyfelek	• Bruttó új ügyfelek • Belső szolgáltatási minőség (ISQ) • Hírnévmutató • Nettó promóciós pontszám (NPS) • …
Iparági területek	• Működési költségek • Keresztértékesítés (C5E) • Költség/bevétel • …
People & Culture	• Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási (DE&I-) célok • People&Culture Folyamatok Végrehajtás • Az érték fenntartása a kiváló végrehajtás révén • …
Compliance kultúra	• „Win, The right way, Together" • Szabályozási követelmények és a politika végrehajtása • KYC Minőség • …
ESG	• ESG-stratégia • Közösségi hitel • Nettó Zéró projekt

A KPI Bluebookba felvett pénzügyi és nem pénzügyi célokat a fenti képen látható módon klaszterokba rendezik, hogy segítsék a legrelevánsabb szabványosított KPI-k azonosítását: a KPI-ket kategorizálják aszerint is, hogy kockázattal korrigáltak/kapcsolatosak-e, valamint a fenntarthatósági tényezők alapján is.

A fenntarthatósági KPI-k és ESG-hez kapcsolódó KPI-k olyan célok, amelyek megfelelnek az aktuális igényeknek úgy, hogy nem csorbítják a Vállalat jövőbeni nyereségtermelő képességét, és amelyek hatással vannak a közép-/hosszú távú értékteremtésre egy vagy több érdekelt fél részére.

Általában véve a KPI Bluebook – amellett, hogy a Csoportszintű Ösztönzési Rendszeren belüli célkitűzések kijelölésének referenciakatalógusa – alkalmazható a Csoport valamennyi alkalmazottjánál az éves célkitűzések meghatározására is.

3.5.2.2. 2025-ös célkitűzési keret

Az éves célkitűzéseket az üzleti stratégiából kiindulva és a fent leírt KPI kerettel összhangban határozzák meg.

A folyamat a Felső Vezetés célkitűzéseinek meghatározásával kezdődik, ami kiindulási pontként szolgál a célok alacsonyabb szintekre történő lebontásához.

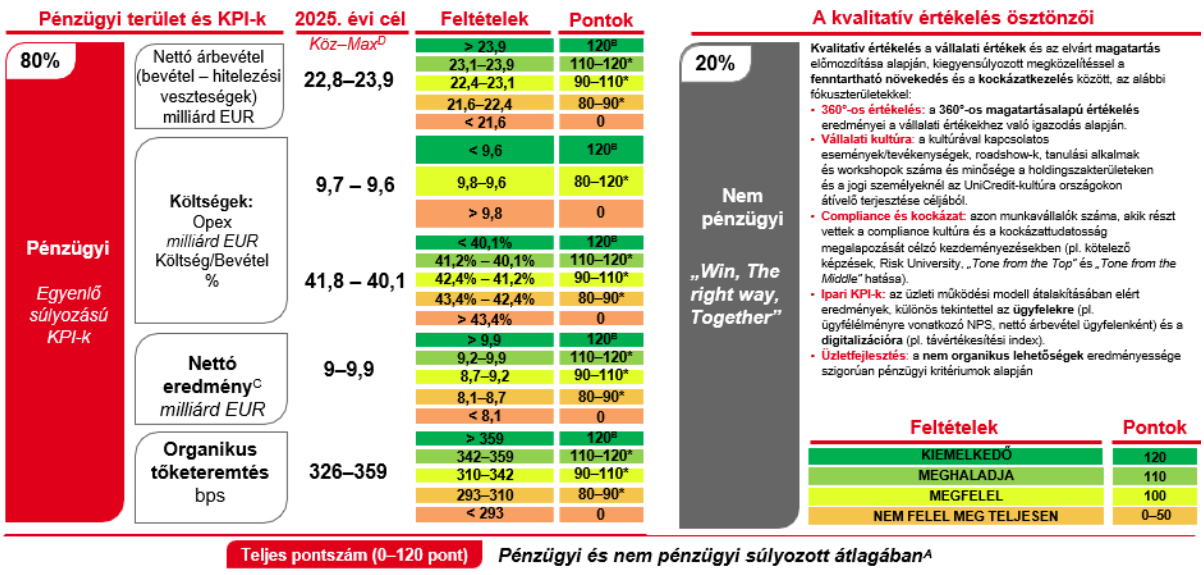
*A **Csoportszintű Azonosított Személyekre** (Group Material Risk Takers) **vonatkozó célkitűzési iránymutatásokat** a jelen politika **1. sz. melléklete** tartalmazza*

Helyi szinten a Vállalatszintű Azonosított Személyek (Local Material Risk Takers) esetében az éves célmeghatározási folyamat a helyi felsővezetői célok jóváhagyása után kezdődik, a fent leírt lebontási folyamatot követve. Az éves célkitűzéseket az üzleti stratégiából kiindulva és a fent leírt KPI Bluebook kerettel összhangban határozzák meg. A helyi People & Culture irányítja a folyamatot és ellenőrzi, hogy a meghatározott célok megfelelnek-e a belső és külső szabályozásoknak.

A 2025. évi vezérigazgatói értékelőlap megerősítést nyert az UniCredit stratégia fő pillérei mentén mind a pénzügyi KPI-k (nettó árbevétel, költségek, költség/bevétel arány, organikus tőketeremtés, nettó nyereség – amelyek együttesen az értékelőlap 80%-át teszik ki), mind a nem pénzügyi célok (vállalati kultúra, kockázat- és megfelelőségtudatosság, iparági átalakulás és üzletfejlesztés – amelyek az értékelőlap 20%-át adják) tekintetében.

A 2025. évi vezérigazgatói értékelőlap ambiciózus célkitűzésekkel került frissítésre, összhangban a stratégiai tervvel, és annak ellenére meghaladva a 2024. évi célértékeket, hogy 2025-re jelentős makrogazdasági és geopolitikai ellenszeleket vártunk. Az értékelőlap maximális célértékeit a piaci konszenzus és az előrejelzések fölött határozták meg (pl. 9,9 milliárd euró nettó nyereség): ez azt jelenti, hogy a vezérigazgató kizárólag abban az esetben jogosult a 2025. évi teljes maximális javadalmazásra, ha minden pénzügyi célértéket maximálisan teljesít, és emellett a nem pénzügyi céloknál is a legmagasabb pontszámot éri el.

Az UniCredit S.p.A. Vezérigazgatójának 2025-ös teljesítményértékelő lapja



* *Lineáris kontinuum* **A.** Az Igazgatóság mérlegelési jogköre: korlátlan lefelé, felfelé pedig maximum 20%-ig a szélesebb körű teljesítmény és a piaci kontextus értékelése érdekében. **B.** Egyetlen KPI maximális küszöbérték feletti túlteljesítése felhasználható – pontokban lineáris kontinuumként számítva az egyes KPI-k azonos tartományában, legfeljebb 140 ponttal –, hogy csak azokat a KPI-ket kompenzálja, amelyek legalább a minimális küszöbértéküket elérik. **C.** A kimutatott nettó nyereség a fenntarthatósági teszt eredményeként felmerülő, halasztott adókövetelésekhez (DTA) kapcsolódó adóelhatárolások hatásával korrigálva. **D.** Az UniCredit Igazgatósága fenntartja magának azt a lehetőséget, hogy a vezérigazgatói teljesítményértékelő lapon a pénzügyi KPI-khez kapcsolódó célokat mechanikusan átalakítsa a frissített forgatókönyveknek megfelelően, például stratégiai ügyletek vagy Oroszország rendkívüli hatása esetén.

A korábbi évek teljesítményértékelő lapjaival szemben teljes mértékben megerősített konkrét fő KPI-ket a stratégiai tervnek megfelelően választottuk ki, és konkrét indokokkal támasztottuk alá:

- **Nettó bevételek:** a kockázat-hozam görbe optimalizálása, amely fenntartja a díjak, a kevésbé tőkeigényes üzletágak és a bevételek által vezérelt üzleti növekedést, amely a saját tőke költségét meghaladó nyereségességet biztosít, miközben fenntartja a kockázati fegyelmet és a stabil kockázati költséget;
- **Költségek (Költség/Bevétel & Opex):** alacsonyabb abszolút költségalap elérése, miközben a folyamatok egyszerűsítése, a digitalizáció és a működési modell átalakítása révén javítja a működési hatékonyságot;
- **Nettó nyereség:** az Unlocked stratégiai terv másik kulcsfontosságú mutatója, amely a bank nyereségességét tükrözi.
- **Organikus tőketeremtés:** a bank tőkehelyzetének erősítése a nettó nyereség növekedésére és az RWA optimalizálására, valamint az aktív portfóliókezelésre támaszkodó egészséges organikus tőketeremtés révén.

Minden pénzügyi KPI-t kvantitatív módon értékelnek (eredmények vs. cél), figyelembe véve az egyes KPI-kre meghatározott konkrét tartományokat és küszöbértékeket. Az egyes KPI-k értéke 0-120 között mozoghat, a következők szerint:

- nullázódik, ha a teljesítmény az alsó küszöbérték alatt van;
- kiszámítása a középső küszöbértékek közötti lineáris folytonosságban történik;
- maximalizálásra kerül (120 pont), ha az értéke magasabb, mint a felső küszöbérték.

A nem pénzügyi részben a **„Win, the right way, together"** szlogen nyert megerősítést alapvető célként, mivel a kultúra az UniCredit terv fő mozgatórugója. Ez a cél a vállalati értékek, valamint a vállalati kultúrával összhangban lévő elvárt magatartás és viselkedés előmozdítását célozza, kiegyensúlyozott megközelítéssel a fenntartható növekedés és a kockázatkezelés terén, valamennyi érdekelt fél számára.

Kvalitatív értékelésen alapul (4 pontos minősítő skálával), ahol a hangsúly a következőkön van:

- 360°-os értékelés: a 360°-os magatartásalapú értékelés eredményei a vállalati értékekhez való igazodás alapján.
- Vállalati kultúra: a kultúrával kapcsolatos események/tevékenységek, roadshow-k, tanulási alkalmak és workshopok száma és minősége a holdingszakterületeken és a jogi személyeknél az UniCredit-kultúra országokon átívelő terjesztése céljából;
- Compliance és kockázat: azon munkavállalók száma, akik részt vettek a compliance kultúra és a kockázattudatosság megalapozását célzó kezdeményezésekben (pl. kötelező képzések, Risk University, *„Tone from the Top"* és *„Tone from the Middle"* hatása);
- Ipari KPI-k: üzleti működési modell átalakításában elért eredmények, különös tekintettel az ügyfelekre (pl. ügyfélélményre vonatkozó NPS, nettó árbevétel ügyfelenként) és a digitalizációra (pl. távértékesítési index);
- Üzletfejlesztés: a nem organikus lehetőségek eredményessége szigorúan pénzügyi és stratégiai kritériumok alapján.

A vezérigazgatói teljesítményértékelő lap képezi a szervezet egészére kiterjedő céllebontás gerincét. Alább a felsővezetés többi tagja számára kitűzött célok szemléltető struktúrája látható.

3.5.3. Munkavállalói részvénytulajdonosi program – U Share

Az UniCredit megerősíti, hogy a részvénytulajdon értékes eszköze az érdekek egyeztetésének, elismerésének és felkeltésének a részvényesek, az ügyvezetés és az általános munkavállalói állomány között.

Munkatársainknak a vállalati eredmények elérésében való részvétele és aktív bevonása javadalmazási stratégiánk egyik alappillére, és olyan alapelv, amely integrálja az értékrendünket, a Hitelesség, Tulajdonosi szemlélet és Gondoskodás elveit.

Ezt tükrözi az **U Share**, az új részvénytulajdonosi program bevezetése, amelyet a Csoport alkalmazottai számára indítanak el.

A 2024. március 7-én elfogadott igazgatósági határozattal, a 2024. április 12-i közgyűlési jóváhagyással és a hatályos szabályozási előírásokkal összhangban a terv lehetőséget kínál a munkavállalóknak arra, hogy kedvező feltételek mellett, globális és következetes megközelítéssel fektessenek be UniCredit törzsrészvényekbe a Csoporton belül. A terv várhatóan 2025 második negyedévének végére indul el.

A Csoport minden alkalmazottja potenciális kedvezményezettje az U Share programnak, kivéve a Vezérigazgatót, a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetőket és – általánosabban – az Azonosított Személyeket (Material Risk Takers), vagy az olyan jogi személyeknél működő személyzetet, ahol a program valamilyen okból nem aktiválható.

A Terv UniCredit törzsrészvények vásárlására kínál lehetőséget a résztvevőknek, akik 18 hónapos tartási idő mellett 20% kedvezményt kapnak a befektetett összegből a Társaság által biztosított ingyenes részvények formájában.

Ezenkívül a hároméves megszolgálási időszak lejártát követően és a Csoport meghatározott hosszú távú teljesítményfeltételeitől, például a tőkétől, a likviditástól, az eszközminőségtől és a fenntarthatósági eredményektől függően a résztvevők ingyenes *kiegészítő részvényeket* kapnak, amelyek a kezdeti befektetett összeg 20%-ának felelnek meg.

A terv előírja, hogy a részvényeket lehetőleg a piacon kell megvásárolni, így minimalizálva az alaptőkére gyakorolt hígító hatást.

4. SZEREP- ÉS FELADATKÖRÖK

A Holdingtársaság feladatai

Az UniCredit S.p.A. felel:

- a javadalmazás Globális Szabályainak meghatározásáért, hogy biztosítsa a Holding irányító funkcióját, összhangban a legjobb nemzetközi gyakorlatokkal és biztosítva minden törvényi és szabályozói követelménynek való megfelelést;
- a globális eszközök / programok / gyakorlatok kidolgozásáért a politikák / iránymutatások gyakorlati alkalmazása érdekében;
- a Csoporttagok támogatásáért a globális eszközök / programok / gyakorlatok helyi végrehajtásában.

Az UniCredit Bank Hungary és az UniCredit Bank Hungary jogi személyeinek feladatai

Az UniCredit Bank Hungary felel:

- a Globális Szabályok átvételéért és bevezetéséért, esetleg olyan módosítások alkalmazásával, amelyek szükségesek azoknak a helyi jogszabályi és szabályozói követelményekkel való összhangjának biztosításához;
- a helyi eszközök / programok / gyakorlatok kidolgozásáért a politikák / iránymutatások gyakorlati alkalmazása érdekében;
- az eszközök / programok / gyakorlatok végrehajtásáért és irányításáért a globális / helyi politikákkal és iránymutatásokkal összhangban;
- a Javadalmazási Politika Jogalanyokhoz történő eljuttatásáért.

Az UniCredit Bank Hungary jogi személyei felelnek:

- a Globális Szabályok alkalmazásáért és végrehajtásáért;
- a helyi eszközök / programok / gyakorlatok kidolgozásáért a politikák / iránymutatások gyakorlati alkalmazása érdekében
- az eszközök / programok / gyakorlatok végrehajtásáért és irányításáért a globális / helyi politikákkal és iránymutatásokkal összhangban.