

2025 Célkitűzés

A Group Material Risk Takers-ek (GMRT) számára

Keretrendszer és Irányelvek

2025 Január

Agenda

A dokumentum célja a GMRT-k célkitűzési szakaszának leírása, biztosítva az összhangot a Csoport irányelvei és minden erre vonatkozó külső szabályozási követelmény között



A folyamat áttekintése



Célkitűzési Keretrendszer



Mellékletek



Teljesítményértékelési Folyamat

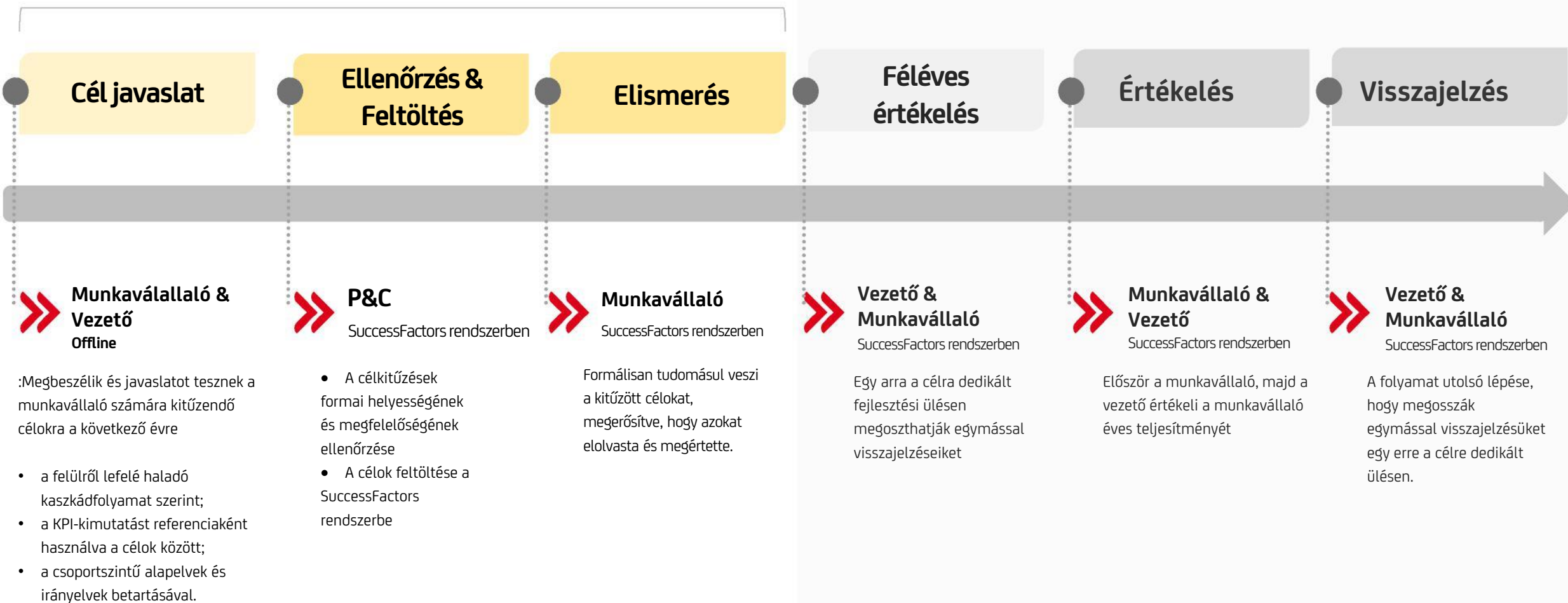
Áttekintés

1

2

3

Célkitűzés



Támogatva a People & Culture csapata által

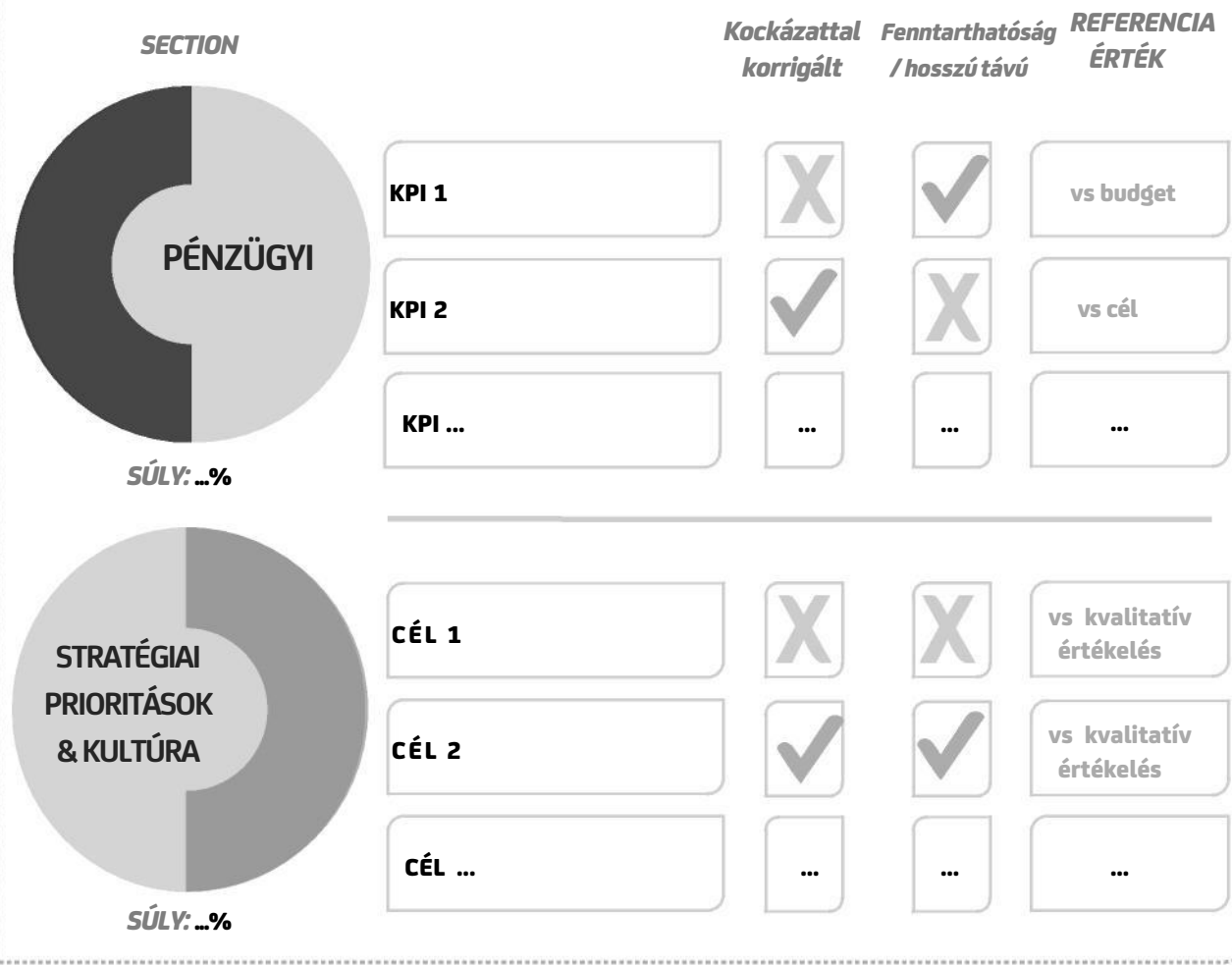


Célkitűzés - Keretrendszer

Célkártya struktúra a Group Material Risk Takers számára

1 2 3

ILLUSZTRATÍV ÁBRA



A SZAKASZOK SÚLYOZÁS

A **Pénzügyi és a Strategy&Culture** (nem pénzügyi) szakaszok súlyozása lehetővé teszi a célok megfelelő kombinációjának kiosztását a következő szerepkörök szerinti irányelvek alapján:

A termék- és szolgáltatásnyújtásban **közvetlenül érintett** szerepkörök:

» A pénzügyi célok jelentős jelenléte

A termék- és szolgáltatásnyújtást **támogató folyamatokban részt vevő** szerepkörök:

» Kiegyensúlyozott pénzügyi és nem pénzügyi keverék

A szabályozási korlátozások által érintett szerepkörök (különösen az ellenőrzési funkciók: audit, compliance, kockázatkezelés):

» A nem pénzügyi célok jelentős előfordulása

- Az egyes szakaszokon belüli célok egyenlő súllyal szerepelnek
- A súlyok az évre kitűzött prioritások implicit iránymutatásai.



Célkitűzés - Keretrendszer

KPI Bluebook – példa és struktúra

1 2 3

A KPI Bluebook az összes, hivatalos KPI-ok és Célok gyűjteménye, amelyet az UniCredit munkavállalóihoz lehet rendelni a teljesítményértékeléshez. Évente frissítésre kerülnek a Divízióktól és Kompetenciavonalaktól származó inputokkal.

- 1 Több, mint 250 KPI, évente frissítve az összes divízió és kompetencia vonal **vi**sszajelzéseivel
- 2 **Klaszterekre** osztva, a könnyebb navigáció érdekében
- 4 A Group Risk és Group ESG által hozzárendelt **„Kockázattal korrigált”** és **„Fenntarthatóság/Hosszú távú érdek”** jelzők
- 6 További elem a **„kockázattal korrigált”** KPI-ok elemzéséhez

KPI	DEFINÍCIÓ	KLASZTER	KATEGÓRIA	KOCKÁZATTAL KORRIGÁLT	FENNTARTHATÓSÁG/ HOSSZÚ TÁVÚ	REFERENCIAÉRTÉK	Kockázati kategória
Economic Value Added Pillar II	EVA Pillar II = NOPAT - Cost of equity * average Economic Capital	01. Value Creation	Financial	Yes	Yes	vs. target	Capital & Profitability
EVA	EVA = NOPAT - Excess Capital Charge - Cost of equity x average allocated capital - Cost of AT1 Regulatory Capital is allocated to all businesses and to the Group except for Private Banking and Wealth Management where the maximum rule between Regulatory and Economic capital is	1. Value Creation	Financial	Yes	Yes	vs. target	OCapital & Profitability
ICT and Operational Risk	Qualitative assessment considering: - Operational Risk RWA actual vs budget - results of the ICT Risk Appetite monitoring exercise	02. Risk and Capital Governance	Strategy & Culture	Yes	Yes	vs. qualitative assessment	Operational
NPE reduction	Amount of Gross Exposure that goes out of the balance sheet once the Bank writes off the loan after receiving the money due to UCTAM repossession or sale to the third party after receiving the money.	02. Risk and Capital Governance	Strategy & Culture	Yes	Yes	vs. qualitative assessment	Credit

- 3 **Hovatartozási szekció:** Pénzügyi és Strategy&Culture (nem pénzügyi)
- 5 **Referenciaérték:** A kvalitatívan értékelt célokat kvantitatív méréssel lehet alátámasztani

ILLUSTRATIVE



Célkitűzés - Keretrendszer

Irányelvek a célok kiválasztásához

1

2

3

Célok kijelölése

- Összesen **körülbelül 6 cél** (és minden esetben minimum 4, maximum 8 cél)
- A célokat a **2025-ös KPI-kimutatásból** kell származniuk
- A célok kombinációjának tükröznie kell a **szerepkör egyéni hozzájárulását** a célok eléréséhez
- **Egyedi célok** is megadhatók (maximum 1), de vegye figyelembe, hogy nem lesznek jelen a Kockázattal korrigált és a Fenntarthatóság jelzők ¹

Kötelezően legalább:

- 1 cél, amely **„Kockázattal korrigált/Kockázattal kapcsolatos”** és összhangban van az adott szerepkör kockázati kategóriájával ⁵
- A célok körülbelül fele legyen ² **„Fenntartható/Hosszú távú érdekű”**
- 1 cél az **ESG-hez** kapcsolódóan ³
- 1 cél: **„Winning, the right way, together”**
- A GMRT-nek jelentő szerepkörök és közvetlen jelentéseik esetében: **„Sokszínűség, Egyenlőség és Befogadás”** KPI (akár önállóan, akár egy tágabb KPI ² részeként)

Ügyeljen az érdekellentétek elkerülésére

- A **Kontrollfunkciók** ⁴ céljainak függetlennek kell lenniük a felügyelt területük eredményeitől. Ezért a gazdasági eredményekhez kapcsolódó célok nem tűzhetők ki; a Kontrollfunkcióhoz kapcsolódó költségcsökkentési célok (pl. „Közvetlen költségek” vagy „Személyi ráfordítások”) csak a hatékonyságának és függetlenségének veszélyeztetése nélkül tűzhetők ki.
- Az **üzleti szerepkörök** céljainak tartalmazniuk kell az „ügyfél-elégedettséget” KPI-ként (akár önállóan, akár egy tágabb cél részeként, például az „UniCredit Unlocked transformation” részeként).
- A **kereskedelmi/hálózati szerepkörök** céljai nem lehetnek ellentétesek az ügyfél érdekeivel, és tartalmazniuk kell az értékesített termékek minőségére/kockázatosságára/fenntarthatóságára vonatkozó mozgatórugókat.
- A **hitelnyújtásban, hitelkezelésben és -monitoringban részt vevő személyzet** céljainak megfelelő hitelminőségi mutatókat és KPI-kat kell tartalmazniuk, összhangban az intézmény hitelkockázati étvággyával.
- A két vagy több pozícióba beosztott (azaz **„kettős szerepet betöltő”**) **személyzet** esetében a célok kiválasztásának kiegyensúlyozottnak kell lennie, és tiszteletben kell tartania az egyes pozíciók függetlenségét, még akkor is, ha ugyanahhoz a beosztású személyhez vannak beosztva.

1. A definíciót lásd a szöszedetben; 2. Figyelembe véve a Fenntartható Teljesítményterv (SPP, egyetlen ösztönzőrendszer, amely rövid és hosszú távú feltételeket tartalmaz) kedvezményezettjeire vonatkozó hosszú távú feltételeket is; 3. A KPI Körkép ESG klaszteréből átvéve; az SPP kedvezményezettjei esetében legalább a hosszú távú feltételeknek tartalmazniuk kell őket; 4. Belső Ellenőrzés, Compliance, Kockázatkezelés (kontroll tevékenységeket végző szerepkörök) vagy bármely más, a helyi alkalmazandó szabályozás által Kontroll Funkciónak minősülő szerepkör. Ugyanez a rendelkezés vonatkozik a HR szerepkörökre és a vállalat pénzügyi és fenntarthatósági jelentéseinek elkészítéséért felelős vezetőkre is; ha a CRO szerepkörök mind a kockázatértékelési, mind a kockázatkezelési funkciókat lefedik, a hozzárendelt célok nem jelenthetnek összeférhetlenséget a kockázatkezelési és a kockázatértékelési tevékenységek között; ha a pénzügyi igazgató szerepkörök a pénzügyi kimutatások elkészítését is lefedik, a lehetséges gazdasági intézkedéseket az összeférhetlenség elkerülése érdekében kell kiválasztani; 5. például az IKT és az OPS szerepköröket a működési kockázattal kapcsolatos célokra kell hozzárendelni.



MELLÉKELTEK

- Ajánlások az ÉRDEKELLENTÉT elkerülése érdekében
- SMART célok
- Szójegyzék



További ajánlások és az ÉRDEKELLENTÉT elkerülése

Különleges esetek, amelyet körültekintően kell kezelni...



Célok megújítása **szerepváltozás** után – az új és régi pozíció olyan funkcióhoz tartozik, amelyek **ellenőrzött-ellenőrző viszonyban állnak egymással**



Célok kiosztása **kettős pozíció** (Double Hats) esetén

- Legyél pontos az egyes célok alkalmazási körének (határ- és részterület) meghatározásakor
- Légy tisztában a célok közötti lehetséges kapcsolatokkal (pl. Összefüggések), annak érdekében, hogy kizárd a manipulációt vagy a mellékhatásokat a teljesítményértékelés során
- Szerezz be szervezeti információkat a típusáról, a küldetéséről és a munkaköri leírásáról annak a pozíciónak, amelyet a jelenlegi munkavállaló betölt
- Légy tudatában a hierarchikus korlátoknak és feladatok szétválasztásának, amelyek biztosítják a megfelelő szintű függetlenséget a pozícióban
- Ellenőrizd, hogy a kijelölt célok összhangban vannak a pozíció hatáskörével és felelősségeivel
- „Kettős szerep” esetén egyértelműen határozd meg az „ekvivalens” pozíciót (figyelembe véve például a kiküldetés %-át, ha van), és oszd ki a célokat ennek megfelelően
- Vedd figyelembe a Global Policy n.1103 „Conflict of Interest) (UC_04396) előírásait, különösen az „Organizational Conflicts” fejezetet



Melléklet

SMART Célok

A célok, amelyek kvantitatív és kvalitatív mutatókat jelentenek, és amelyeket a teljesítményidőszak alatt minden munkavállalónak el kell érnie, a következők legyenek:

SPECIFIC (specifikus)

Mit szeretnél pontosan elérni?

MEASURABLE (mérhető)

Honnan fogod tudni, hogy elérted a célodat?

ACHIEVABLE (elérhető)

Lehetséges elérni ezt a célt a rendelkezésre álló időn belül?

RELEVANT (releváns)

Ez a cél kulcsfontosságú tényező a Csoport stratégiájával összhangban?

TIMELY (időhöz kötött)

Van egyértelmű határidőd ehhez a célhoz?



Szójegyzék: néhány meghatározás

Pénzügyi mutató

Olyan teljesítménymutatók, amelyek a Csoport pénzügyi kimutatásaiban (pl. Eredménykimutatás, mérleg, kapcsolódó tételek) szerepelnek, vagy más mutatók, amelyek mérési egysége pénzügyi elemből származik

Kockázat-kiigazított/kapcsolódó

Teljesítménymutatók, amelyek figyelembe veszik a vállalt kockázat mértékét egy adott eredmény elérése érdekében. Ezek alapvetőek az egyéni viselkedések összehangolásához a Csoport által javasolt kockázati étvággyal, különféle kockázati kategóriákban (pl. Hitel, oiac, reputáció, likviditás, működési, megfelelőség, magatartási, stb.).

Fenntartható/Hosszú távú érdek

Teljesítménymutatók, amelyek alapja a Csoport hosszú távú stratégiájához kapcsolódik, illetve figyelembe veszik a szélesebb érintetti körre gyakorolt hatásokat. Céljuk, hogy az egyéni teljesítményeket az időbeli értékteremtés logikája felé irányítsák, fenntartó módon.

Business Lines (BL)

Olyan funkció , amely általában egy divízióon belül jön létre és felelős a kapcsolódó ügyfélszegmensekért/ földrajzi/ üzleti területekért. Példák: „Group Financial Institutions” (FIG), „Group International Network”, „Retail CE&EE”, „Corporates CE&EE”

Competence Lines (CL)

Azok a funkciók, amelyek a teljes Csoport, illetve az egyes jogi entitások irányítását, koordinálást és ellenőrzését szolgálják a saját szakterületükön belül – az aktivitások és a kapcsolódó kockázatok menedzselésével. A CL a központi funkciók alá tartozik, például: „Group Finance”, „Group Risk Management”, „Group Legal”, „Group Compliance”, „Internal Audit” és „Group People&Culture”.

