



JAVADALMAZÁSI POLITIKA

2026

Tóth Balázs
elnök-vezérigazgató
2026. július 23.

Csoport- és helyi szintű Javadalmazási Politika

Terület: People & Culture

Ennek a szabályozásnak az eredeti nyelve az angol.

Értelmezési probléma esetén az eredeti angol változat érvényes.

Alkalmazhatóság	Periméter	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	Alkalmazottakkal rendelkező jogi személyek	
Nem alkalmazható	Munkavállaló nélküli jogi személyek	
Jóváhagyási dátum	2026. július	
Előterjesztő szakterület (Szabályzatfelelős)	Group Reward	
Jóváhagyó szakterület	Group People & Culture	
Kapcsolattartók	CSOPORTSZINT A dokumentum tartalmának pontosítása Matteo Simonelli Group Reward Matteo.Simonelli@unicredit.eu Davide Raffaele Group Reward Davide.Raffaele@unicredit.eu HELYI SZINT Helyi tartalom pontosítása és alkalmazás Agnes Sarandi Javadalmazási és juttatási szakértő sarandi.agnes@unicreditgroup.hu Zsuzsanna Lázár P&C szakértelem és fejlesztési központ vezetője zsuzsanna.lazar@unicreditgroup.hu	

1 Lásd: IR – „Az UniCredit bankcsoport változásai”

2 Lásd: IR – „Irányítási mechanizmusok”

Fedezett kockázatok (a csoportkockázat-taxonómia szerint)	Megfelelőségi kockázat, magatartási kockázat, hírnév kockázata
Lefedett külső szabályozási követelmények	<i>Olasz Nemzeti Bank – 2013. december 17-i keltezésű, 285. számú körlevél 37. sz., 2021. november 24-i aktualizált változata</i> <i>EBA – A megalapozott javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatások</i> <i>EU – Tőkekövetelményekről szóló irányelv (CRD V) – (EU) 2019/878</i> <i>EU – A részvényesi jogokról szóló II. irányelv – (EU) 2017/828</i> <i>CONSOB – A kibocsátók szabályzata n. 11971, frissítve a 21623-as számú határozattal</i> <u>Helyi (magyar) vonatkozó szabályozások</u> – A 2013-as CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és pénzügyi vállalatokról (Banki törvény) 117-121. cikkei és egyéb releváns rendelkezései (Hpt.) – A magyar Központi Bank, 39/2014. számú rendelet (X.9.) a teljesítménydíj diszkontértékének kiszámítására, nyilvántartására és közzétételére vonatkozó szabályokról – Magyar Központi Bank Ajánlás nr. 2023.11. (XI.15.) a befektetési szolgáltatások nyújtására vonatkozó javadalmazási politikák és gyakorlatok – Magyar Központi Bank Ajánlás nr. 2018.13 (III. 6) a kiskereskedelmi banki termékek és szolgáltatások értékesítésének javadalmazási politikájáról és belső eljárási szabályairól – Az Európai Parlament és a Tanács 2013. június 26-i 575/2013-as rendelete a hitelintézetek és befektetési cégek prudenciális követelményeiről, valamint az (EU) 648/2012 (450. cikk) / CRR rendelet módosításáról – A Bizottság 2017/2359. évi 2017/2359-es delegált rendelete, amely az Európai Parlament és a Tanács 2016/97-es irányelvét egészíti ki az információs követelmények és az üzleti tevékenységek végrehajtási szabályai tekintetében a biztosítási alapú befektetési termékek elosztására vonatkozóan – A Bizottság 2021. március 25-i 923/2021. számú delegált rendelete, amely kiegészíti az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvét a szabályozási műszaki szabványok tekintetében, amelyek meghatározzák a vezetői felelősség, ellenőrzési funkciók, lényeges üzleti egységek és a jelentős üzleti egység kockázati profiljára gyakorolt jelentős hatás meghatározásának kritériumait, valamint a szakmai tevékenységük befolyásolására vonatkozó munkavállalók vagy munkacsoportok azonosításának kritériumait az intézmény kockázati profilja, amely

	haszonlón olyan lényeges, mint az adott irányelv 92(3) cikkében említett személyzet vagy személyzeti kategóriák – A Bizottság 2014. március 12-i 527/2014. számú EU-s rendelete, amely kiegészíti az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU számú irányelvét a szabályozási műszaki szabványok tekintetében, amelyek meghatározzák azokat az eszközöket, amelyek megfelelően tükrözik az intézmény hitelminőségét folyamatos vállalkozásként, és amelyek változó javadalmazás céljára alkalmasak – UniCredit Csoport Kompenzációs Szabályzat, 2026 – A magyar Központi Bank 2022-es 4. számú ajánlása (IV. 8.) a díjazási politika alkalmazásáról – A magyar Központi Bank 2022-es 7-es számú ajánlása (IV.22.) a Hitelintézetekről és Pénzügyi Vállalatokról szóló törvény és a CRR szerinti közzétételi gyakorlatok általános követelményeiről
Folyamatfa³	Support:MG: Human & Infrastructure Resources Management

Egyéb kapcsolódó dokumentumok, amelyek a jelenlegi politikához kapcsolódnak:

- 2026-os KPI Bluebook
- Általános irányelvek a Csoport leányvállalatainak vállalati testületeinek szerkezetére, összetételére és javadalmazására, valamint a Csoport által kijelölt vállalati tisztségviselők kinevezésének eljárásaira vonatkozóan

³ Lásd a jelenlegi folyamatfát a következő oldalon:

- MEGA/Hopex <https://ucgroup.hopexcloud.com/Hopex/default.aspx#start>

- a folyamatban lévő [portálok](https://usgatpw6hfr.sd01.unicreditgroup.eu/#default/home) <https://usgatpw6hfr.sd01.unicreditgroup.eu/#default/home> (UniCredit Bank GMBH) / <https://8570-bpm.internal.unicreditgroup.eu/> (UniCredit Bank Austria AG)

VÁLTOZÁSMENEDZSMENT

Módosítás dátuma / hatálybalépési dátum:	A módosítás leírása	Felelős személy / Módosította:	Jóváhagyás Menedzser
2026. július 23.	• A 2026-os Csoportszintű Ösztönzési Rendszer módosított szabályainak bevezetése • A 2026-os Csoport szintű Javadalmazási politika bevezetése	Zsuzsanna Lázár	Tanja Pavlic Bilic
2025. július 22.	• A 2025-ös Csoportszintű Ösztönzési Rendszer módosított szabályainak bevezetése • A 2025-ös Csoport szintű Javadalmazási politika bevezetése	Zsuzsanna Lázár	Tanja Pavlic Bilic
(további változtatások 2013-ig elérhetők a korábbi verziókban)			

A 2026. évi Csoportszintű és Helyi Javadalmazási Politika felülvizsgálatának becsült dátuma:
2027. július 23.

Az irányelv személyi hatálya:

Unicredit Bank Hungary Ltd. – Az UniCredit Hungary minden alkalmazottja és nem alkalmazott (harmadik fél) pénzügyi tanácsadó.

Az UniCredit Mortgage Bank Ltd. átalakítja és alkalmazza ennek a szabályzatnak a 39/2004-es számú belső rendeletében, "Egyéb foglalkoztatási szabályozások" rendelkezéseit úgy, hogy az alkalmazható legyen saját szervezetére. A végrehajtás részleteit a vezérigazgató 11. számú rendeletének 13. melléklete tartalmazza.

1. TARTALOMJEGYZÉK

VÁLTOZÁSMENEDZSMENT	5
1. SZABÁLYZATI KÖVETELMÉNYEK ÉS CÉL	7
2. ALKALMAZHATÓSÁG ÉS HATÓKÖR	7
3. MINIMÁLIS IRÁNYÍTÁSI KÖVETELMÉNYEK	8
3.1. ÁTTEKINTÉS ÉS ALAPELVEK	8
3.2. IRÁNYÍTÁS	16
3.3. COMPLIANCE ÉS FENNTARTHATÓSÁGI ÖSZTÖNZŐK	29
3.4. KOMPENZÁCIÓS KERETRENDSZER	34
3.5. CSOPORTKOMPENZÁCIÓS RENDSZEREK	45

1. SZABÁLYZATI KÖVETELMÉNYEK ÉS CÉL

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 javadalmazási rendszerek és gyakorlatok kialakítása, nyomon követése és ellenőrzése megfeleljen a mindenkor hatályos magyar jogszabályi és felügyeleti előírásoknak.

A jelen Politika ismerteti a Csoport és az UniCredit Hungary javadalmazási megközelítésének alapjául szolgáló küldetést és értékeket, a javadalmazási rendszer pilléreit, a vállalatirányítási és szervezeti struktúrákat, az azokhoz kapcsolódó folyamatokat, valamint a szabálykövetési követelményeket. A Politika támogatja a piaci gyakorlatokkal való összehasonlítás alkalmazását, bemutatja azokat a javadalmazási megközelítéseket, amelyek hozzájárulnak a Csoport fenntartható működéséhez, részletesen ismerteti a teljes javadalmazás elemeit, meghatározza a javadalmazási struktúrára vonatkozó iránymutatásokat, továbbá keretet biztosít a Csoportszintű Ösztönzési Rendszerek kialakításához, a juttatások odaítéléséhez és a szabálykövetési ösztönzők alkalmazásához

2. ALKALMAZHATÓSÁG ÉS HATÁLY

A Politika megfelel az Olasz Nemzeti Bank által kiadott, a javadalmazási és ösztönzési rendszerek politikáira és gyakorlatára vonatkozó 2013. december 17-i 285. számú körlevél (I. rész, IV. cím, 2. fejezet, 1. és 2. szakasz) előírásainak. E rendelkezések alapján az anyavállalat, azaz az UniCredit S.p.A., irányítási és koordinációs jogkörének gyakorlása keretében meghatározza a teljes bankcsoport javadalmazási politikáját, biztosítva annak csoportszintű következetességét. Az anyavállalat gondoskodik arról is, hogy a Csoport vállalatainak – beleértve az UniCredit Bank Hungaryt is – javadalmazási gyakorlata összhangban álljon a jelen fejezetben foglalt alapelvekkel és szabályokkal, valamint ne ütközzön az adott ország helyi jogszabályaiba.

A dokumentum megfelel továbbá a javadalmazási követelmények tekintetében a 2019/878/EU irányelv (CRD V) rendelkezéseinek. A CRD V értelmében az intézményeknek a javadalmazási követelményeket csoport-, anyavállalati és leányvállalati szinten egyaránt alkalmazniuk kell, ideértve azokat a leányvállalatokat is, amelyek önmagukban nem tartoznak a CRD V hatálya alá, kivéve, ha rájuk más uniós jogszabály alapján egyedi javadalmazási szabályok vonatkoznak. A CRD V 109. cikk (5) bekezdése alapján ugyanakkor bizonyos leányvállalatok egyes munkavállalóira a javadalmazási előírások közvetlenül is alkalmazhatók. Általános alapelv, hogy a prudenciális konszolidáció körébe tartozó csoporttagok javadalmazási politikájának összhangban kell állnia a konszolidáló intézmény által meghatározott csoportszintű javadalmazási politikával. A javadalmazási politikának meg kell felelnie a CRD V rendelkezéseinek, az EBA 2021. július 2-án kiadott iránymutatásainak, valamint a vonatkozó nemzeti társasági, munkajogi és egyéb előírásoknak.

A Csoportszintű és Helyi Javadalmazási Politika alapelvei az egész szervezetre vonatkoznak, és tükröződniük kell valamennyi üzletág javadalmazási gyakorlatában, ideértve a külső értékesítési hálózatokhoz tartozó személyzetet is, az adott munkavállalói kör sajátosságainak figyelembevételével.

3. MINIMÁLIS IRÁNYÍTÁSI KÖVETELMÉNYEK

3.1. Áttekintés és alapelvek

Az UniCredit értékrendjének alapját a Hitelesség, a Tulajdonosi szemlélet és a Gondoskodás képezi, amelyek megteremtik annak feltételeit, hogy a nyereség hosszú távú értékévé váljon valamennyi érdekelt fél számára. Közös célunk a közösségek fejlődésének elősegítése, amely nap mint nap irányt mutat működésünk és döntéseink során.

A fenntartható magatartási normák és a Csoport célkitűzéseit meghatározó értékek következetes képviselésén keresztül a javadalmazási stratégia kulcsszerepet játszik az UniCredit hírnevének megőrzésében és erősítésében, valamint a hosszú távú értékteremtés támogatásában. A javadalmazási politika közvetlenül hozzájárul az UniCredit üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntartható működéséhez.

A fenntarthatóság ma minden korábbinál nagyobb mértékben áll az UniCredit működésének középpontjában, és teljes mértékben beépül az üzleti és döntéshozatali folyamatokba. Ez magában foglalja a felelős vállalati működést, az ügyfelek támogatását az igazságos és fenntartható átállásban, valamint a társadalmi fejlődés előmozdítását. A fenntarthatóság a jövőbeli üzleti stratégia egyik kulcseleme, és a Bank hosszú távú sikerének meghatározó tényezője.

Megfelelő javadalmazási mechanizmusok alkalmazásával az UniCredit olyan befogadó munkakörnyezet kialakítására törekszik, amely vonzza, motiválja és megtartja a kiemelkedő szakmai tudással rendelkező munkavállalókat. Célunk, hogy minden munkatárs kibontakoztathassa képességeit, és ezáltal hozzájáruljon a Csoport hosszú távú versenyelőnyének megteremtéséhez. A javadalmazás alapja az elért eredmény, a tanúsított magatartás és a csoportértékekhez való igazodás.

Az UniCredit a befogadást stratégiai üzleti hajtóerőnek tekinti, és elkötelezett egy olyan befogadó, pozitív és akadálymentes munkakörnyezet kialakítása mellett, amelyben sokszínű munkavállalói állománya valamennyi tagja számára biztosított a lehetőség a fejlődésre és a teljesítmény kibontakoztatására. Munkatársainktól elvárjuk, hogy aktívan hozzájáruljanak egy tiszteletteljes, biztonságos és befogadó munkahelyi kultúra kialakításához és fenntartásához, ahol a különbözőségeket nemcsak elfogadjuk, hanem értékékként is kezeljük. Ez vonatkozik különösen a nemi identitásra, életkorra, etnikai vagy kulturális háttérre, szexuális irányultságra, képességekre, vallási vagy etikai meggyőződésre, politikai nézetekre, illetve minden olyan egyéb jellemzőre, amelyet az adott helyi jogrend védett kategóriaként ismer el.

Az UniCredit vállalatirányítási modelljére építve a Csoportszintű Javadalmazási Politika egységes keretet biztosít a javadalmazási gyakorlatok következetes kialakításához, végrehajtásához és nyomon követéséhez a teljes Csoporton belül.

E közös politikai kereten belül olyan iránymutatások kerültek meghatározásra, amelyek támogatják azon javadalmazási programok és rendszerek kialakítását, amelyek összhangban állnak a prudens kockázatkezelés alapelveivel, a hosszú távú üzleti stratégiával, valamint a vállalat fenntartható értékteremtési céljaival. A megközelítés lehetővé teszi, hogy a Csoport hatékonyan reagáljon a különböző üzletágak, piaci környezetek és munkavállalói csoportok eltérő igényeire, miközben biztosítja, hogy az üzleti és emberi erőforrás stratégiák minden esetben összhangban álljanak a javadalmazási megközelítéssel. Ez adott esetben a külső értékesítési hálózatokra és közvetítőkre is kiterjed, a vonatkozó szabályozói elvárásoknak megfelelően.

A javadalmazási rendszer versenyképességének, hatékonyságának, átláthatóságának és belső méltányosságának biztosítása érdekében a Csoportszintű Javadalmazási Politika alapját a fenntartható magatartás és a fenntartható teljesítmény elvei képezik.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika alapelvei a teljes szervezetre érvényesek, és tükröződniük kell valamennyi munkavállalói kategória javadalmazási gyakorlatában. Ez egyaránt kiterjed a stratégiai irányítási és ellenőrzési funkciót betöltő testületi tagokra, a külső közreműködőkre, valamint a külső értékesítési hálózatokhoz tartozó munkatársakra is, figyelembe véve az egyes csoportok sajátos javadalmazási jellemzőit.

Hacsak nincs kifejezetten másként jelölve, ebben a szakaszban szereplő információk a dokumentum jóváhagyási dátumára vonatkoznak.



3.1.1 A javadalmazási politika összehangolása a fenntarthatósági stratégiával

Az UniCreditnél az értéktérítés túlmutat a pénzügyi eredmények elérésén. Azt is jelenti, hogy a fenntarthatóság a Csoport működésének szerves részét képezi, és meghatározó szerepet játszik valamennyi üzleti és döntéshozatali folyamatban. Meggyőződésünk, hogy felelősségünk példát mutatni, ezért a környezeti, társadalmi és vállalatirányítási (Environmental, Social and Governance, ESG) szempontok stratégiai keretrendszerünk központi elemét alkotják. Célunk, hogy közösségeink fejlődését támogassuk, amelyet három alapelv vezérel:

- a lehető legmagasabb szakmai és etikai sztenderdek alkalmazása ügyfeleink és közösségeink érdekében;
- aktív szerepvállalás ügyfeleink igazságos és fenntartható átállásának támogatásában;
- valamennyi érintett fél érdekeinek és szempontjainak figyelembevétele üzleti tevékenységünk és döntéshozatalunk során.

Az elmúlt években az UniCredit kiemelt figyelmet fordított arra, hogy ügyfeleit támogassa a fenntartható átállásban, erősítse a közösségek és a munkavállalók támogatását, valamint továbbfejlessze az átláthatóságon, az elszámoltathatóságon és a robusztus ESG-keretrendszeren alapuló működését. Ennek keretében bővítette ESG-termék- és szolgáltatási kínálatát, stratégiai partnerségi ökoszisztémát épített ki, valamint olyan társadalmi megközelítést fejlesztett ki, amely magában foglalja a társadalmi célú finanszírozást, a közösségek közvetlen támogatását és a munkavállalókat célzó programokat.

A Csoport konkrét kötelezettségvállalásokat tett a fenntartható átállás érdekében, meghatározta Net Zero célkitűzéseit, valamint csatlakozott olyan nemzetközi kezdeményezésekhez, mint a Principles for Responsible Banking (PRB) és a Finance for Biodiversity Pledge. Emellett megerősítette ESG-kockázatkezelési és jelentéstételi keretrendszerét, valamint számos belső és külső kezdeményezéssel keresztül támogatja az ESG-kultúra fejlődését, például az ESG Nappal.

A teljes stratégia olyan integrált alapokra épül, amelyek összekapcsolják az alapelveket, a stratégiai prioritásokat és az üzleti célkitűzéseket, biztosítva ezzel az ESG-kezdeményezések következetességét és hosszú távú hatékonyságát. ESG-prioritásaink, amelyeket jelen Politika ESG fókuszú fejezete részletesen ismertet, valamint a nettó zéró kibocsátásra vonatkozó vállalásaink egyaránt azt tükrözik, hogy az UniCredit példamutató módon kíván hozzájárulni a fenntartható átálláshoz, miközben ügyfeleit is támogatja ezen az úton.

További információk az UniCredit fenntarthatósági stratégiájáról a vállalat hivatalos közvéleménykérdéseiben található.

A Javadalmazási Politika támogatja az UniCredit üzleti stratégiáját, hosszú távú érdekeit és fenntartható működését. A Csoport olyan javadalmazási rendszert alkalmaz, amely a kockázattal korrigált vagy kockázathoz kapcsolódó teljesítményre épül, és nem ösztönöz túlzott kockázattal való viselkedésre, beleértve a fenntarthatósági kockázatokat is.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika egyik meghatározó pillére a fenntartható teljesítmény fenntartható javadalmazása. Ez biztosítja a teljesítmény és a javadalmazás, valamint a jutalmazás és a hosszú távú értékteremtés közötti összhangot, figyelembe véve nemcsak az elért eredményeket, hanem azok elérésének módját is

A Javadalmazási Politika és a fenntarthatósági stratégia közötti kapcsolatot számos folyamat és kezdeményezés támogatja.

A Csoportszintű Ösztönzési Rendszert az éves teljesítményirányítási folyamat támogatja, amely biztosítja a teljesítménycélok és a magatartási elvárások összhangját az üzleti stratégiával. Az éves célmeghatározás ehhez strukturált keretrendszerre épül, amelyet a KPI Bluebook, valamint az érintett csoportszintű szakterületek által rendszeresen felülvizsgált iránymutatások támogatnak. A keretrendszer megfelel a szabályozói követelményeknek és a Csoport belső sztenderdjeinek:

- kockázattal korrigált vagy kockázathoz kapcsolódó célok alkalmazása (például legalább egy ilyen KPI szerepeltetése a teljesítményértékelő lapokon);
- az ESG-, valamint a Sokszínűség, Esélyegyenlőség és Befogadás (DE&I) stratégiákkal való közvetlen kapcsolat biztosítása;
- a hosszú távú értékteremtést szolgáló fenntarthatósági célkitűzések beépítése;
- az üzleti célok, a vállalati értékek, a compliance kultúra és a kockázattudatos működés együttes érvényesítése, különös tekintettel a következőkre:
 - az UniCredit kultúrájának, értékeinek és küldetésének következetes képviselése;
 - a megfelelő „Tone from the Top” és „Tone from the Middle” biztosítása a compliance és kockázati kultúra területén.

Részletek

További információk a 2026. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszerre vonatkozó rendelkezésekben, valamint az 5.2. Teljesítményirányítási Keretrendszer fejezetben találhatók..

FÓKUSZ

Sokszínűség, egyenlőség és befogadás (DE&I)

Az UniCreditnél olyan vállalati kultúrát építünk, amely a Hitelesség, a Tulajdonosi szemlélet és a Gondoskodás értékeit helyezi döntéseink és működésünk középpontjába. Kultúránk és értékeink meghatározzák, hogy miként járunk el, hogyan hozzuk meg döntéseinket, és hogyan működünk együtt munkatársainkkal, ügyfeleinkkel és valamennyi érdekelt féllel. Ez a közös kultúra stratégiai értéket képvisel, valamint a hosszú távú értékteremtés egyik legfontosabb alapja.

Elsődleges célunk munkatársaink képességeinek teljes kibontakoztatása egy pozitív, támogató és befogadó munkakörnyezet kialakításán keresztül. Az erős vállalati kultúra hozzájárul ahhoz, hogy az embereket, folyamatokat és ösztönző rendszereket közös célok mentén hangoljuk össze, ezáltal erősítve a szervezeti következetességet és az elszámoltathatóságot. Ez a megközelítés támogatja a fenntartható növekedést, az új üzleti lehetőségek kiaknázását, valamint egy olyan munkakörnyezet kialakítását, amely a teljesítményre, a jóllétre és a munkatársi elköteleződésre épül.

A Sokszínűség, Esélyegyenlőség és Befogadás (DE&I) elvei üzleti szempontból kiemelt jelentőséggel bírnak. A DE&I stratégia nem kizárólag a nemek közötti egyenlőség kérdéseire fókuszál, hanem a sokszínűség valamennyi fontos dimenzióját magában foglalja, és teljes mértékben beépül ESG-keretrendszerünkbe, valamint üzleti stratégiánkba minden olyan országban, ahol az UniCredit jelen van.

A befogadó kultúra további erősítése érdekében az UniCredit külön DE&I Globális Politikával rendelkezik, amely egyértelmű alapelveket és iránymutatásokat fogalmaz meg a munkavállalók és a külső partnerek számára. A Politika a munkavállalói életút valamennyi meghatározó szakaszára kiterjed a toborzástól és kiválasztástól kezdve a beléptetésen, a képzéseken és a fejlesztésen át egészen a teljesítményértékelésig és a javadalmazásig. Célja annak biztosítása, hogy a döntések előítéletektől mentesen, érdem- és kompetenciaalapon szülessenek meg, valamint hogy a javadalmazási gyakorlat az egyenlő bánásmód elvét tükrözze.

Magatartási Kódexünk kiemeli a befogadás alapelveit, különös tekintettel az objektivitásra, szakmai kompetenciára, professzionalizmusra és az egyenlő esélyek biztosítására. A Kódex egyaránt vonatkozik a munkavállalókkal kapcsolatos folyamatokra és a külső érintettekkel fenntartott kapcsolatokra. Egyértelműen meghatározza az elvárt magatartásformákat, és támogatja annak a kultúrának a kialakítását, amelyben az etikus működés, a tisztelet és az elszámoltathatóság a teljesítmény szerves részét képezik.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika keretein belül az UniCredit elkötelezett az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elve mellett. A javadalmazás meghatározása a betöltött szerepkör, a felelősségi kör, a teljesítmény eredményei és az üzleti eredményekhez való hozzájárulás minősége alapján történik, függetlenül a nemi identitástól, életkortól, etnikai háttértől, szexuális orientációtól, képességektől vagy kulturális háttértől. Az UniCredit nemsemleges javadalmazási és ösztönzési politikát alkalmaz annak érdekében, hogy elősegítse a valós béregyenlőséget a munkavállalók között. Ez biztosítja, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő javadalmazás járjon, és valamennyi munkatárs azonos eséllyel férjen hozzá a szakmai lehetőségekhez.

A „Towards the Zero Gender Gap” kezdeményezéshez való csatlakozással az UniCredit megerősítette elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség, a sokszínűség és a befogadás előmozdítása mellett, konkrét célkitűzések és mérhető vállalások meghatározásával.

Aktívan dolgozunk egy olyan sokszínű szervezet kialakításán, amely tükrözi meggyőződésünket a különböző nézőpontok és tapasztalatok értékteremtő erejéről. Az UniCredit elkötelezett a nemek közötti egyensúly előmozdítása mellett valamennyi szervezeti szinten, a tehetségutánpótlási folyamatokban, a kiválasztásban, a kinevezésekben és az előléptetésekben, miközben támogatja a szélesebb kulturális és etnikai reprezentációt, valamint a fenntartható utódlási folyamatok kialakítását. Ez az elkötelezettség tovább erősíti azt a vállalati kultúrát, amely a sokszínűséget az innováció és a fenntartható teljesítmény egyik alapvető forrásának tekinti.

>>> A sokszínűbb és fenntarthatóbb munkahely kialakítása érdekében tett közös erőfeszítéseink eredményeként az UniCredit lett az első páneurópai bank, amely elnyerte a Global EDGE minősítést a nemek közötti egyenlőség és a befogadás területén. A minősítés több mint 80%-át érinti a munkavállalói állományunknak azokban az országokban, ahol a Csoport jelen van.

A Csoport hosszú ideje kiemelt figyelmet fordít a nemek közötti bérkülönbségek csökkentésére. Ennek érdekében számos kezdeményezést vezetünk be, többek között a javadalmazási folyamatokkal kapcsolatos iránymutatások, a bérfejlesztési keretek megfelelő elosztása, valamint a DE&I célkitűzések beépítése révén. E célkitűzések magukban foglalják többek között a nemek közötti egyensúly előmozdítását valamennyi szervezeti szinten, a kiválasztási és toborzási folyamatokban, az egyenlő munkáért egyenlő bér biztosítását, valamint a kulturális és etnikai sokszínűség erősítését. Ezek a célok az éves teljesítménycélok részeként a vezetők számára is meghatározásra kerülnek.

A nemek közötti egyenlőség, a sokszínűség és a befogadás további erősítése érdekében az alábbi intézkedések kerültek bevezetésre:

- A vezetők felelősek annak biztosításáért, hogy a javadalmazási rendszerek alkalmazása teljes mértékben nemsemleges módon történjen. Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) egyéni teljesítményértékelő lapjai konkrét DE&I KPI-okat tartalmaznak önálló célként vagy szélesebb fenntarthatósági cél részeként. Ez a megközelítés más senior vezetői szerepkörökre is kiterjesztésre került annak érdekében, hogy támogassa többek között az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesülését, a nemek közötti egyensúly növelését valamennyi szervezeti szinten, a sokszínű munkaerőben rejlő előnyök kiaknázását, valamint a munka-magánélet egyensúlyának és a munkavállalói jóllét támogatását. Ez erősíti a vezetői elszámoltathatóság kultúráját, és hozzájárul ahhoz, hogy a vezetők példát mutassanak a befogadó és értékalapú működés terén.
- Az összehasonlítható munkakörökben mért nem demográfiai alapú nemek közötti bérkülönbség (Gender Pay Gap) továbbra is körülbelül 1% körül alakul. Ez megerősíti elkötelezettségünket az egyenlő bánásmódon alapuló befogadó kultúra és az egyenlő bérezést támogató gyakorlatok fenntartása mellett.
- A Csoport erős DE&I irányítási keretrendszerrel rendelkezik, amely különböző belső hálózatokon keresztül támogatja a tudásmegosztást, a jó gyakorlatok terjesztését és az országok közötti együttműködést.
- Minden munkatárs számára elérhetőek speciális DE&I iránymutatások, amelyek többek között a befogadó nyelvhasználatra, a befogadó toborzásra és a nemi transition támogatására vonatkoznak. Ezeket olyan gyakorlati útmutatók egészítik ki, amelyek segítséget nyújtanak a tudattalan előítéletek felismeréséhez és kezeléséhez a mindennapi munkavégzés során.

- A Csoport valamennyi országában elérhető egy mikroagressziókkal foglalkozó képzési program, amely interaktív helyzetgyakorlatokkal, gyakorlati példákkal és konkrét fejlesztési javaslatokkal segíti a befogadó munkakörnyezet kialakítását.
- Egy csoportszintű, komplex jólléti keretrendszer támogatja a mentális, fizikai, társadalmi, pénzügyi és karrierrel kapcsolatos jóllétet. A program célja a megőrzés csökkentése, a tudatosság növelése, a nyílt párbeszéd elősegítése, valamint a munkavállalók támogatása az életük szempontjából meghatározó időszakokban
- Az UniCredit rendszeresen nyomon követi a DE&I célok teljesülését, valamint az ehhez kapcsolódó KPI-ok és mutatók alakulását. A kapcsolódó eredményeket, vállalásokat és kezdeményezéseket a Csoport a konszolidált nem pénzügyi jelentéseiben belső és külső érintettjei számára egyaránt hozzáférhetővé teszi.

FÓKUSZ

ESG – Környezet, Társadalom és Vállalatirányítás (Environmental, Social & Governance)

Azon törekvésünkkel összhangban, hogy Európa jövőjének meghatározó bankja legyünk, a környezeti, társadalmi és vállalatirányítási (ESG) szempontok kultúránk és gondolkodásmódunk szerves részét képezik.

A fenntarthatóság az UniCredit jövőbeni üzleti stratégiájának egyik meghatározó pillére és sikerünk kulcsfontosságú tényezője. Ennek megfelelően ESG-célkitűzéseket építettünk be stratégiánkba, miközben a Csoport folytatja a nettó zéró kibocsátásra vonatkozó vállalásainak megvalósítását, illetve az ESG-szempontok integrálását működésének valamennyi területébe. Ezzel párhuzamosan tovább erősítjük vállalati kultúránkat közös célunk mentén: közösségeink fejlődésének elősegítése érdekében.

Javadalmazási Politikánkat ezért úgy alakítottuk ki, hogy támogassa az UniCredit fenntarthatósági stratégiájának megvalósítását. ESG-céljaink egy alapvető csoportja, a vállalati stratégia és a szabályozási környezet alakulásának megfelelően, beépül a vezérigazgatói teljesítményértékelő lapba annak érdekében, hogy a vezetői döntések és ösztönzők összhangban legyenek a Csoport jelenlegi és jövőbeni ESG- és DE&I-prioritásaival.

Jelenlegi stratégiánk az alábbi fő területekre fókuszál:

- **ESG üzleti penetráció:** ügyfeleink támogatása fenntarthatósági céljaik megvalósításában ESG-hez kapcsolódó termékek és szolgáltatások biztosításán keresztül, annak érdekében, hogy az ESG-üzletág megfelelő arányt képviseljen a teljes üzleti volumenben (új hitelkihelyezések, fenntartható kötvények, ESG-befektetési termékekhez kapcsolódó kezelt vagyonállomány), a Csoport ESG-célkitűzéseinek megfelelően, valamint a stratégia későbbi aktualizálásait figyelembe véve;
- **DE&I prioritások:** előrelépés a nemek közötti egyensúly megteremtésében valamennyi szervezeti szinten, interszekcionális befogadási szemlélet alkalmazásával és a legjobb piaci gyakorlatokkal összhangban; az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének biztosítása, a nem demográfiai alapú nemek közötti bérkülönbség jelenlegi, körülbelül 1%-os szintjének fenntartása; továbbá a DE&I kezdeményezések és a vállalati kultúrát, illetve jóllétet támogató programok folyamatos fejlesztése;
- **"Nettó zéró" kötelezettségek:** előrehaladás a nyilvánosan meghirdetett 2030-as nettó zéró célkitűzések teljesítése érdekében az olaj- és gázipar, az energiatermelés és a kereskedelmi ingatlanfinanszírozás területén, amelyekhez éves Tier 1 RAF-célok kapcsolódnak, és amelyek teljesítését rendszeresen nyomon követjük.

Ezek az ESG-kötelezettségvállalások, figyelembe véve az ESG-szabályozások folyamatos fejlődését is, a vezérigazgató és a felsővezetés hosszú távú teljesítményértékelő lapjain a „Fenntarthatóság” fejezet részeként, kiegészítő hosszú távú teljesítményfeltételként jelennek meg.

A „Fenntarthatóság” terület teljes súlya a 2026. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer keretében a vezérigazgatói és a felsővezetői hosszú távú teljesítményértékelés 20%-át teszi ki.

A Csoport vezetői struktúrájának összehangolása és az ESG-stratégia iránti vezetői elkötelezettség további erősítése érdekében ezek a célkitűzések a vezérigazgató közvetlen beszámolási körében, valamint az azt követő vezetői szinteken is megjelennek, az egyes felelősségi területekhez igazodva.

Helyi szinten az UniCredit Hungary a Csoport folyamatait és kezdeményezéseit követi annak érdekében, hogy biztosítsa a Javadalmazási Politika és a fenntarthatósági stratégia közötti szoros összhangot.

3.1.2 Munkavállalói munkakörülmények, a javadalmazási politika szerves része

Munkatársaink jelentik legnagyobb értékünket, ezért elköteleztettek vagyunk egy olyan munkahely kialakítása mellett, amely az esélyegyenlőségre, a pozitív és támogató munkahelyi környezetre, valamint az egyéni sikeresség elősegítésére épül, miközben kiemelt figyelmet fordít minden munkavállaló jóllétére. Csoportszintű jólléti megközelítésünk a fizikai, mentális, társadalmi, pénzügyi és karrierrel kapcsolatos jóllét valamennyi dimenzióját magában foglalja, ezáltal tovább erősítve DE&I elkötelezettségünket és célkitűzéseinket. Programjaink támogatást nyújtanak munkatársainknak életük meghatározó pillanataiban, miközben tiszteletben tartják sokszínűségüket a teljes munkavállalói életciklus során. Mindez szorosan kapcsolódik vállalati kultúránkhoz, amelynek alapját a Hitelesség, a Tulajdonosi szemlélet és a Gondoskodás értékei alkotják, és amelyek a tiszteletteljes, támogató és magas teljesítményt ösztönző munkakörnyezet meghatározó elemei. A továbbfejlesztett jólléti keretrendszer egyúttal megerősíti azon törekvésünket is, hogy munkatársaink számára is a társadalmi fejlődés motorjai legyünk, erősítve az emberi kapcsolatokat és a gondoskodó szemléletet.

A társadalmi párbeszéd folyamatos együttműködésen és kölcsönös meghallgatáson keresztül teremt egyensúlyt a munkavállalói igények és az üzleti célok között. Valamennyi országban, ahol az UniCredit jelen van, jólléti szolgáltatásainkat a helyi igényekhez igazítjuk. Fontos számunkra munkatársaink, családjaik és közösségeik jólléte, ezért elköteleztetten törekszünk konkrét és valós szükségleteik támogatására. Ennek része a munkakörülmények folyamatos fejlesztése, a szakmai és személyes fejlődés ösztönzése, valamint a jóllét erősítése. Emellett továbbra is támogatjuk a távmunka és a rugalmas munkavégzés különböző formáinak alkalmazását, ahol ez megvalósítható és összhangban van az egyes munkavállalói csoportok igényeivel.

A helyi jogszabályi előírásokat kiegészítve az UniCredit számos eszközt és kezdeményezést biztosít annak érdekében, hogy egyre gondoskodóbb és befogadóbb munkakörnyezetet teremtsen. A Csoport legtöbb országában személyre szabott programok működnek a kiemelt jólléti és családi igények támogatására, többek között:

- **Rugalmas munkaidő és távmunka**, valamint különböző fizetett szabadságformák biztosítása, amelyek figyelembe veszik a változó társadalmi és családi igényeket, és egyenlő bánásmódot nyújtanak valamennyi családmódel számára, beleértve a gyermekgondozási és hozzátartozói gondozási feladatokat is. Fontos élethelyzetekhez kapcsolódóan külön szabadság biztosítható, például gyermek születése, házasságkötés, lakásvásárlás vagy tanulmányi célok esetén. Emellett valamennyi piacunkon érvényes csoportszintű minimumszabály alapján az anyák részére legalább 16 hét, az apák részére pedig legalább 4 hét fizetett szülői szabadság áll rendelkezésre.
- **Széles körű jólléti programok**, amelyek a táplálkozás, sport, kapcsolatépítés, reziliencia, önismeret, egészségmegőrzés és lelki egészség témaköreit ölelik fel, kiegészítve egészségügyi juttatásainkkal és pszichológiai támogatási szolgáltatásainkkal.
- **Kiemelt figyelem a fogyatékossggal élő munkatársak támogatására**, elősegítve önállóságukat, képességeik kibontakoztatását, valamint az integráció és a befogadás feltételeinek folyamatos fejlesztését..
- **A munka-magánélet egyensúlyát támogató kezdeményezések**, többek között az otthoni munkavégzéshez vagy tanuláshoz kapcsolódó informatikai és ergonómiai támogatások, mobilitási megoldások, illetve az idősebb családtagokat vagy fogyatékossggal élő gyermekeket támogató szolgáltatások és online tartalmak biztosításával

A jólléti keretrendszerünkön keresztül arra törekszünk, hogy olyan munkáltató legyünk, amelyet a munkavállalók szívesen választanak, és amely a befogadás, az egyenlő bánásmód és a diszkriminációmentesség kultúrájára épül. Aktívan hozzájárulunk a tehetségek bevonzásához, elkötelezéséhez és megtartásához, miközben országhatárokon átvéelő kezdeményezésekkel támogatjuk az egyenlő lehetőségek biztosítását valamennyi munkatársunk számára.

A jólléti juttatásrendszer az UniCredit munkatársainak teljes javadalmazási csomagjának szerves része, egyben a People & Culture stratégia egyik meghatározó pillére..

>>> Az UniCredit People Strategy-jének eredményességét igazolja, hogy a Bank 2026-ban immár tizedik egymást követő évben nyerte el a **Top Employer Europe** minősítést, elismerésként a munkakörnyezet, a tehetségszerzés, a képzés és fejlesztés, a jóllét, valamint a sokszínűség és befogadás területén nyújtott munkavállalói értékajánlatáért.

A vállalati jólléti programokkal, valamint a sokszínűséget, esélyegyenlőséget és befogadást támogató képzési és fejlesztési kezdeményezésekkel kapcsolatos további információk a vállalat hivatalos kommunikációs csatornáin érhetők el.

FÓKUSZ

A munkavállalók munkakörülményei

A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) javadalmazásával kapcsolatos döntések nem önmagukban értelmezendők. Ezek szorosan kapcsolódnak azokhoz az intézkedésekhez is, amelyeket egy biztonságos, befogadó és méltányos munkahely fenntartása érdekében teszünk a globális makrogazdasági bizonytalanság időszakában.

Elsődleges célunk továbbra is munkatársaink képességeinek kibontakoztatása egy pozitív és befogadó munkakörnyezet kialakításán keresztül.

Munkatársaink támogatása érdekében számos kezdeményezést valósítottunk meg:

- 2025-ben mintegy 50 millió eurót fordítottunk a szélesebb munkavállalói kör bérfelülvizsgálatára, valamint a kollektív szerződések megújítására, amely éves szinten megközelítőleg 4%-os béremelkedést eredményezett. 2026-ra a fix javadalmazás további átlagosan körülbelül 3%-os növekedésére számítunk, míg az olasz régióban mintegy 2%-os emelkedés várható.
- Az összehasonlítható munkakörökben mért, nem demográfiai alapú nemek közötti bérkülönbség (Gender Pay Gap) továbbra is körülbelül 1% szinten marad, ami megerősíti az egyenlő bánásmódon és a méltányos bérezésen alapuló vállalati kultúra iránti elkötelezettségünket.
- Munkatársaink teljesítményének megfelelő elismerése érdekében 2020 óta több mint 300 millió euróval növeltük a változó javadalmazások összegét, amelynek mintegy 75%-át a nem vezetői munkavállalói kör kapta. 2021 óta a nem vezetői munkakörökben dolgozók egy főre jutó átlagos bónusza 48%-kal emelkedett.

Bár a pénzügyi eredmények önmagukban csak egy részét jelentik küldetésünknek, ezek teremtik meg annak lehetőségét, hogy betöltsük társadalmi szerepünket mint a fejlődés motorja. Ez teszi lehetővé, hogy támogassuk azokat a közösségeket, amelyekben működünk, pénzügyi és egyéb segítséget nyújtunk, valamint hogy alapítványunk egyre nagyobb társadalmi hatást fejthessen ki. Minél tartósabb a sikerünk és pénzügyi teljesítményünk, annál jelentősebb pozitív hatást tudunk gyakorolni a társadalomra.

3.1.3 A részvényesek szavazása és a 2026-os Csoport Javadalmazási Politikájában bevezetett főbb változtatások

Az UniCredit elkötelezett a legjobb javadalmazási gyakorlatok fenntartása mellett. Megközelítésünk alapja az átláthatóság, a világos kommunikáció és a részvényesi visszajelzések aktív figyelembevétele. Célunk, hogy a fennmaradó aggályokat kezelve olyan, a legjobb nemzetközi gyakorlatoknak megfelelő javadalmazási rendszert működtessünk, amely a teljesítményalapú javadalmazás elvére épül, és összhangban áll valamennyi érintett fél érdekeivel.

Az UniCredit hosszú évek óta aktív párbeszédet folytat intézményi befektetőkkel és proxy tanácsadókkal annak érdekében, hogy megossza velük a javadalmazási politikával kapcsolatos változtatások indokait, valamint visszajelzést kapjon azokkal kapcsolatban. A rendszeres egyeztetések révén lehetőség nyílik arra, hogy a Csoport folyamatosan igazodjon a nemzetközi legjobb gyakorlatokhoz és a befektetői elvárásokhoz.

A 2025. március 27-én megtartott Éves Részvényesi Közgyűlésen a részvényesek kedvezően szavaztak a 2025. évi Csoportszintű Javadalmazási Politikáról és Jelentésről (az I. szakasz esetében körülbelül 67%-os, a II. szakasz esetében körülbelül 66%-os támogatottsággal), valamint a 2025. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszerről (megközelítőleg 74%-os támogatottsággal).

A 2025-ös javadalmazási szezon során valamennyi jelentős befektető megerősítette támogatását, annak ellenére, hogy a proxy tanácsadók részéről eltérő ajánlások is születtek.

A befektetői és proxy tanácsadói visszajelzések fontosságát hangsúlyozva a Javadalmazási Bizottság közvetlenül a részvényesi közgyűlést követően, még az üzleti év lezárása előtt célzott egyeztetési folyamatot indított. Ennek célja az volt, hogy részletesen megismerjük a közgyűlés során felmerült aggályokat, és megfelelő intézkedéseket dolgozzunk ki azok kezelésére, különös tekintettel az Igazgatóság mérlegelési jogkörének alkalmazására.

Ennek eredményeként a 2026. évi Javadalmazási Politika több konkrét módosítást is tartalmaz, amelyek egyértelműen tükrözik az UniCredit elkötelezettségét a visszajelzések meghallgatása és a szükséges intézkedések megtétele iránt.

Különösen:

- Miközben továbbra is fenntartjuk az Igazgatóság mérlegelési jogkörét annak érdekében, hogy reagálni tudjon a változó piaci környezetre és a szabályozói elvárásokra, pontosabban meghatároztuk azokat a helyzeteket, amelyekben ez a jogkör alkalmazható. Ezzel párhuzamosan megszüntettük a bónuszkertet és a teljesítményértékelő lapok eredményeinek legfeljebb +20%-os felfelé történő korrekciós lehetőségét, amelyet a befektetők egy része automatikus prémiumként értelmezett, annak ellenére, hogy erre korábban ténylegesen nem került sor. A módosítás célja az átláthatóság, a kiszámíthatóság és a döntéshozatal következetességének erősítése.
- Megszüntettük továbbá azt az automatikus kompenzációs mechanizmust, amely lehetővé tette, hogy bizonyos pénzügyi KPI-ok túlteljesítése ellensúlyozza más KPI-ok alulteljesítését, amennyiben azok legalább a minimális küszöbértéket elérték. Bár ezt a lehetőséget korábban csak elhanyagolható mértékben alkalmazták, a szabály kivezetésével tovább kívánjuk erősíteni a teljesítményalapú javadalmazás elvét és a piaci gyakorlatokkal való összhangot.

A nemzeti és nemzetközi szabályozói elvárásokkal, valamint a versenytársaknál megfigyelhető piaci gyakorlatokkal összhangban a politika és a javadalmazási rendszerek éves felülvizsgálata további módosításokat is tartalmaz, többek között:

- a részvételi feltételek, teljesítményfeltételek, valamint a vezérigazgató és a stratégiai felelősséggel rendelkező vezetők rövid és hosszú távú teljesítményértékelő lapján szereplő célkitűzések aktualizálását a Stratégiai Tervvel összhangban;
- annak lehetőségét, hogy a Csoport befektetési vállalkozásainál és vagyonkezelő társaságainál kizárólagosan foglalkoztatott munkavállalók esetében a változó és fix javadalmazás közötti 2:1 arányú korlát alól felmentés adható, és bizonyos esetekben legfeljebb 5:1 arány alkalmazható annak érdekében, hogy a Csoport megőrizze versenyképességét a kulcstehetségek megszerzése és megtartása terén.

Magyarországon továbbra is a 2:1 arányú korlát alkalmazandó, figyelemmel a Magyar Nemzeti Bank vonatkozó előírásaira, valamint az UniCredit Hungary csoporton belüli vagyonkezelési tevékenység sajátosságaira.

A befektetőkkel folytatott párbeszéd 2026 márciusában egy újabb egyeztetési szakaszban folytatódik, intézményi befektetők bevonásával, a forgalomban lévő részvénytőke várhatóan mintegy 35%-át képviselő kör részvételével. A megbeszélések elsődleges célja a 2026. évi Javadalmazási Politika és Jelentés főbb elemeinek bemutatása, amelyeket az UniCredit Igazgatósága jóváhagyott. Az egyeztetések lehetőséget biztosítanak a politika legfontosabb jellemzőinek és azok szakmai indoklásának ismertetésére, valamint a részvényesek megalapozott döntéshozatalának támogatására a soron következő közgyűlést megelőzően.

Elkötelezettségünk, hogy tanácsadóink támogatásával az év során továbbra is figyelemmel kísérjük a piaci trendeket és gyakorlatokat annak érdekében, hogy javadalmazási politikáinkat és rendszereinket folyamatosan fejlesszük, valamint olyan információkat biztosítsunk, amelyek a lehető legátláthatóbban és legérthetőbben szolgálják valamennyi érintett fél érdekeit, miközben teljes mértékben megfelelnek a nemzeti és nemzetközi szabályozói követelményeknek.

3.2. Irányítás

Az UniCredit javadalmazási irányítási modelljének célja, hogy biztosítsa a javadalmazással kapcsolatos döntéshozatali folyamatok átláthatóságát és megbízhatóságát. Ennek érdekében a modell ellenőrzés alatt tartja a Csoport javadalmazási gyakorlatait, biztosítja, hogy a döntések a megfelelő szervezeti szinteken, függetlenül, megalapozottan és időben szülessenek meg, elkerülve az összeférhetetlenségeket, valamint garantálva a megfelelő nyilvánosságot és átláthatóságot a szabályozói elvárások teljes körű figyelembevételével.

3.2.1 Vállalati testületek és bizottságok

2024 április 12-től az UniCredit az egyszintű vállalatirányítási modellt alkalmazza. Ennek keretében a stratégiai felügyeleti és irányítási feladatokat az Igazgatóság látja el, míg az ellenőrzési feladatokat az Igazgatóságon belül létrehozott Audit Bizottság végzi, amelyet szintén a Részvényesi Közgyűlés nevez ki.

Az Audit Bizottság mellett további igazgatósági bizottságok is működnek, amelyek tanácsadói, véleményező és javaslattevő feladatokat látnak el. Ezek többek között a kockázatkezelés, a javadalmazás, valamint a kapcsolt és társult felekkel folytatott tranzakciók területére specializálódnak.

Az UniCredit meggyőződése, hogy ez az irányítási modell megfelelő keretet biztosít a hatékony működéshez, a megfelelő kontrollkörnyezet kialakításához, valamint egy összetett és nemzetközi bankcsoport prudens és felelős irányításához.

3.2.1.1 A Javadalmazási Bizottság szerepe

UniCredit S.p.A

A hatáskörébe tartozó kérdések megfelelő értékelése érdekében, valamint az Olasz Vállalatirányítási Kódex előírásaival összhangban az Igazgatóság létrehozta a Javadalmazási Bizottságot, amely véleményező, tanácsadói és javaslattevő hatáskörökkel rendelkezik.

A Javadalmazási Bizottság alapvető feladata, hogy támogassa az Igazgatóságot a Csoport javadalmazási stratégiájával kapcsolatos döntések meghozatalában. Munkája során különösen a Group People & Culture, a Group Risk Management és a Group Compliance szakterületek szakmai támogatására támaszkodik.

A Group Chief Risk Officer vagy megbízottja szükség szerint részt vesz a Bizottság ülésein annak biztosítása érdekében, hogy az ösztönző rendszerek kialakítása és felülvizsgálata megfelelően figyelembe vegye a Bank által vállalt kockázatokat, valamint a vonatkozó kockázatkezelési politikákat.

Amennyiben a Bizottság elnöke indokoltnak tartja, a Bizottság külső szakértőt is bevonhat annak érdekében, hogy a javadalmazási és ösztönzési rendszerek:

- összhangban legyenek a Bank kockázati, tőke- és likviditáskezelési gyakorlatával;
- megfeleljenek a piaci elvárásoknak;
- figyelembe vegyék a javadalmazási trendeket;
- alkalmazkodjanak a szabályozási környezet változásaihoz.

A Bizottság három nem ügyvezető igazgatóból áll.

A dokumentum jóváhagyásának időpontjában valamennyi bizottsági tag megfelel az olasz jogszabályokban, illetve az Olasz Vállalatirányítási Kódexben meghatározott függetlenségi követelményeknek.

A Bizottság munkáját annak elnöke koordinálja, akit a független tagok közül választanak ki.

A tagok rendelkeznek mindazon szakmai ismeretekkel, tapasztalattal és kompetenciákkal, amelyek szükségesek feladataik ellátásához, és biztosítják, hogy egyéb vállalati tisztségeik ne akadályozzák bizottsági kötelezettségeik megfelelő teljesítését.

Több bizottsági tag sajátos tapasztalattal rendelkezik a pénzügyek, a javadalmazás vagy a vállalatirányítás területén. A Bizottság az elnök javaslatára titkárt jelöl ki, aki támogatja az ülések előkészítését, valamint a döntésekről és egyeztetésekről készült jegyzőkönyvek elkészítését.

A Group People & Culture vezetője vagy képviselője rendszeresen részt vesz az üléseken, és szükség esetén további felsővezetők is meghívhatók, például:

- a Group Chief Risk Officer,
- a Chief Financial Officer,
- a Chief Audit Executive.

Azok a bizottsági tagok, akiknek saját javadalmazásáról tárgyal a Bizottság, az adott napirendi pont megtárgyalásában és az ahhoz kapcsolódó döntéshozatalban nem vehetnek részt.

A Javadalmazási Bizottság elnöke rendszeresen beszámol az Igazgatóságnak a Bizottság tevékenységéről, valamint ismerteti a Bizottság által kialakított álláspontokat és véleményeket.

A Bizottság által az év során rendszeresen tárgyalta témakörök⁴ jellemzően az alábbiak::

1. negyedév:

- Az előző évre vonatkozó bónuszeret felosztása, beleértve szükség esetén a korábbi ösztönző programokhoz kapcsolódó tőkeemelések jóváhagyását.
- A vezérigazgató és a stratégiai felelősséggel rendelkező vezetők előző évi teljesítményének értékelése, bónuszkifizetése és a korábbi programok végrehajtásának felülvizsgálata.
- Az éves Csoportszintű Ösztönzési Rendszer jóváhagyása, beleértve annak hosszú távú ösztönző elemeit.
- A vezérigazgató és a stratégiai felelősséggel rendelkező vezetők éves célkitűzéseinek meghatározása.
- A vezérigazgató és a stratégiai felelősséggel rendelkező vezetők javadalmazásának felülvizsgálata.
- A Csoportszintű Javadalmazási Politika és Jelentés jóváhagyása.
- Jelentés a Csoportszintű Azonosított Személyek előző évi bónuszkifizetéseiről.
- Jelentés az előző évi végkielégítésekről.

2. negyedév:

- A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) azonosítási módszertanának és eredményeinek felülvizsgálata;

3.- 4. negyedév:

- A nemsemleges javadalmazási gyakorlatok áttekintése.
- A Csoportszintű Javadalmazási Politika helyi adaptációinak felülvizsgálata.
- Jelentés az előző évi bónuszkifizetésekről és bérfelülvizsgálati folyamatokról.
- A piaci javadalmazási trendek és az összehasonlítási csoport rendszeres felülvizsgálata.
- A vezérigazgató és a stratégiai felelősséggel rendelkező vezetők javadalmazási csomagjainak versenyképességi elemzése.
- Előkészítő egyeztetések a bónuszeret felosztásáról.
- Részvény-visszavásárlási vagy tőkeemelési programok felülvizsgálata az ösztönző rendszerek kiszolgálása érdekében.

FÓKUSZ

A Javadalmazási Bizottság feladatkörében különösen:

- javaslatot tesz az Igazgatóság részére az Igazgatóság tagjainak javadalmazására;
- javaslatot készít a vezérigazgató, valamint a vezérigazgató javaslata alapján az ügyvezető igazgató, az ügyvezető igazgató-helyettesek, a kontrollfunkciók vezetői és a stratégiai felelősséggel rendelkező vezetők javadalmazására;
- felügyeli a kiemelt munkavállalói kör javadalmazási elveinek alkalmazását és annak eredményeit;
- véleményezi a Csoportszintű Javadalmazási Politikát és az ösztönzési rendszereket;
- véleményezi a részvényalapú ösztönző programokat;

- véleményezi a Csoport vállalataiban működő testületi tagok javadalmazási politikáját;
- folyamatosan nyomon követi az Azonosított Személyek azonosítási folyamatát;
- felügyeli a kontrollfunkciók vezetőire alkalmazott javadalmazási szabályok megfelelő végrehajtását;
- együttműködik különösen a Kockázati Bizottsággal annak biztosítása érdekében, hogy az ösztönző rendszerek összhangban legyenek a Kockázatvállalási Hajlandósági Kerettel (RAF);
- tájékoztatást ad tevékenységéről az Igazgatóság, az Audit Bizottság és a Közgyűlés részére;
- véleményt nyilvánít a teljesítménycélok teljesítéséről és a bónuszkifizetések feltételeinek fennállásáról.

Az UniCredit Bank Hungary Javadalmazási és Jelölő Bizottságának szerepe

A bizottság

- előkészíti a Felügyelőbizottság javadalmazással kapcsolatos döntéseit, különös tekintettel a vezető testületi tagokra és az azonosított munkavállalókra;
- támogatja a Felügyelőbizottságot a javadalmazási politika kialakításában és felülvizsgálatában;
- biztosítja, hogy a javadalmazási politika nemsemleges legyen és támogassa az egyenlő bánásmódot;
- felügyeli a javadalmazási politikák, gyakorlatok és eljárások alkalmazását;
- rendszeresen vizsgálja a javadalmazási politika aktualitását, és szükség esetén módosítást kezdeményez;
- felülvizsgálja a külső javadalmazási tanácsadók igénybevételét;
- biztosítja, hogy a tulajdonosok megfelelő tájékoztatást kapjanak a javadalmazási politikákról és gyakorlatokról;
- értékeli, hogy a javadalmazási rendszer megfelelően figyelembe veszi-e a kockázatokat, a likviditási és tőkehelyzetet;
- vizsgálja a teljesítménycélok teljesülését és a kockázati korrekciók, malus vagy visszakövetelési intézkedések szükségességét;
- elemzi, hogy a javadalmazási politika hogyan reagál a külső és belső környezeti változásokra;
- közvetlenül felügyeli a kontrollfunkciók vezető munkatársainak javadalmazását;
- ajánlásokat tesz a Felügyelőbizottság részére a kontrollfunkciók vezetőinek javadalmazási csomagjára és annak mértékére vonatkozóan.

Az UniCredit Bank Hungary Felügyelőbizottságának szerepe

A Felügyelőbizottság ellátja mindazokat a feladatokat, amelyeket a vonatkozó jogszabályok és a Társaság Alapszabálya a hatáskörébe utalnak. Különösen:

- kinevezi és visszahívja az Ügyvezetői Testület tagjait, meghatározza azok létszámát és dönt javadalmazásukról;
- előzetes jóváhagyást ad az Ügyvezetői Testület elnökének és alelnökének, a vezérigazgatónak (CEO), a működési vezérigazgató-helyettesnek (COO), valamint a Belső Ellenőrzés vezetőjének kinevezéséhez;
- előzetesen jóváhagyja:
 - a Belső Ellenőrzési Szabályzatot;
 - a fióktelepek és üzleti egységek létrehozására vagy megszüntetésére vonatkozó javaslatokat;
 - a Társaság éves és hosszú távú üzleti, pénzügyi és stratégiai terveit;
 - az éves és rendkívüli pénzügyi beszámolók jóváhagyását, valamint az eredmény felhasználására vonatkozó javaslatokat;
- dönt a belső kontrollfunkciók vezetőinek (Compliance, Belső Ellenőrzés, Kockázatkezelés) felmentéséről;
- biztosítja, hogy a Társaság olyan átfogó irányítási és kontrollrendszerrel rendelkezzen, amely alkalmas a hatékony működés támogatására;
- javaslatot tesz a részvényes számára a könyvvizsgáló személyére és díjazására;
- felülvizsgálja a Társaság éves és időközi pénzügyi jelentéseit, és jelentést készít a részvényes részére;
- felügyeli a Holding irányelveinek betartását és végrehajtását;
- jóváhagyja az Ügyvezetői Testület ügyrendjét és annak módosításait;
- jóváhagyja a Társaság szervezeti és működési szabályzatait, valamint egyéb belső szabályzatait;
- jóváhagyja a Társaság egyéb vállalkozásokban fennálló részesedésszerzését vagy részesedéseinek értékesítését;
- ellát minden olyan további feladatot, amelyet a Polgári Törvénykönyv vagy más alkalmazandó jogszabály a hatáskörébe utal.

3.2.1.2 Az UniCredit S.p.A részvényesi közgyűlésének szerepe

A Részvényesi Közgyűlés a saját hatáskörébe tartozó testületek tagjainak javadalmazásának meghatározásán túlmenően jóváhagyja többek között:

- a felügyeleti, irányító és ellenőrző testületek tagjaira, valamint a munkavállalókra vonatkozó javadalmazási és ösztönzési politikákat;
- a javadalmazási jelentést, amely bemutatja a Csoport javadalmazási gyakorlatát és az alkalmazott módszertanokat;
- a részvényalapú ösztönzési programokat;
- a részvényalapú programokhoz kapcsolódó tőkeemeléseket és részvény-visszavásárlási programokat;
- a munkaviszony vagy megbízátság idő előtti megszűnése esetén alkalmazandó javadalmazási elveket és limiteket.

A részvényesek megfelelő tájékoztatást kapnak a javadalmazási politika végrehajtásáról és alkalmazásáról.

A Részvényesi Közgyűlés a vonatkozó szabályozások keretei között dönthet a változó és fix javadalmazás közötti arány 1:1 arányt meghaladó megállapításáról, az alkalmazandó jogszabályok által meghatározott felső korlát figyelembevételével.

További részleteket a „3.4.7 Változó és fix javadalmazás aránya” fejezet tartalmaz.

3.2.1.3 Az UniCredit S.p.A igazgatótanácsának szerepe

Az Igazgatóság kizárólagos hatáskörrel rendelkezik az alábbi területeken:

- a speciális tisztséget betöltő igazgatók javadalmazásának meghatározása;
- a vezérigazgató javadalmazásának jóváhagyása;
- a pénzügyi eszköz alapú ösztönzési programok jóváhagyása;
- a kontrollfunkciók vezetői részére meghatározott javadalmazási és teljesítménycélok elfogadása;
- a pénzügyi beszámolók elkészítéséért felelős vezető javadalmazásának meghatározása;
- az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítási folyamatának és eredményeinek jóváhagyása.

Az Igazgatóság emellett:

- kidolgozza és a Közgyűlés elé terjeszti a javadalmazási politikát;
- biztosítja annak megfelelő végrehajtását;
- legalább évente felülvizsgálja a politikát;
- meghatározza a vezérigazgató, a stratégiai felelősséggel rendelkező vezetők, a kontrollfunkciók vezetői és az Azonosított Személyek ösztönzési és javadalmazási rendszerét;
- biztosítja, hogy ezen rendszerek összhangban legyenek a Csoport kockázatvállalási hajlandóságával, stratégiájával, hosszú távú céljaival és vállalatirányítási elveivel;
- meghatározza a Csoport vállalataiban működő testületi tisztségviselők javadalmazási politikáját.

Magyarországon a magyar jogi személyek vonatkozásában e feladatkörök döntő része a Felügyelőbizottság hatáskörébe tartozik.

Magyarországi ügyvezető testület

- felel a Javadalmazási Politika végrehajtásáért;
- a People & Culture szervezettel közösen dönt a munkaszerződésekkel és javadalmazással kapcsolatos kérdésekben;
- a People & Culture, valamint a kontrollfunkciók bevonásával részt vesz a bónuszeretek és teljesítménykritériumok meghatározásában.

3.2.1.4 Az UniCredit S.p.A Audit Bizottságának szerepe

Az Audit Bizottság ellátja mindazon feladatokat és funkciókat, amelyeket az egyszintű vállalatirányítási modellre vonatkozó alkalmazandó jogszabályok és szabályozások előírnak. Különösen felügyeli a jogszabályi, szabályozói és alapszabályi előírások betartását, a megfelelő vállalatirányítás működését, a belső kontrollrendszert, valamint a Társaság szervezeti és számviteli struktúráinak megfelelőségét.

Az Audit Bizottság többek között véleményt nyilvánít:

- a speciális tisztséget betöltő UniCredit igazgatók javadalmazásáról az olasz Polgári Törvénykönyv 2389. cikkének harmadik bekezdése alapján;
- a vállalati pénzügyi beszámolók elkészítéséért felelős vezető kinevezéséről, felmentéséről és javadalmazásáról;
- a kontrollfunkciók vezetőinek kinevezésével és felmentésével kapcsolatos döntésekről.

Az UniCredit Bank Hungary Audit Bizottságának szerepe

Az Audit Bizottság a Felügyelőbizottság tanácsadó testületeként értékelő, véleményező és javaslattevő feladatokat lát el, támogatva a Felügyelőbizottság munkáját az alábbi területeken:

- a Bank belső kontrollrendszerének megfelelősége és hatékonysága, beleértve a kockázatok azonosítását, mérését és kezelését;
- a Bank működésére vonatkozó jogszabályok, szabályzatok és belső előírások betartása;
- a pénzügyi kimutatások elkészítése során alkalmazott számviteli elvek megfelelősége;
- a külső könyvvizsgáló függetlensége és alkalmassága;
- a Belső Ellenőrzés megfelelő erőforrás-ellátottsága.

A Bizottság figyelemmel kíséri a Bank belső kontroll- és kockázatkezelési rendszerének, valamint pénzügyi jelentési folyamatának hatékonyságát, és szükség esetén ajánlásokat fogalmaz meg.

Támogatja továbbá egy olyan kockázatalapú kontrollkörnyezet kialakítását, amely biztosítja a Bankot érintő lényeges kockázatok megfelelő azonosítását, mérését, kezelését és nyomon követését.

A Bizottság rendszeresen áttekinti a legfontosabb pénzügyi kockázatokat, az azok kezelésére alkalmazott intézkedéseket, valamint a Kockázatkezelési terület jelentéseit.

Az UniCredit Bank Hungary Belső Ellenőrzése rendszeres és eseti vizsgálatokat végez a Csoportszintű Politika végrehajtásának és mindennapi alkalmazásának ellenőrzése érdekében.

3.2.1.5 Az UniCredit S.p.A Kockázatbizottságának szerepe

A Kockázati Bizottság támogatja az Igazgatóságot a kockázatkezeléssel kapcsolatos döntések meghozatalában, valamint ellátja mindazon feladatokat, amelyek szükségesek a Kockázatvállalási Hajlandósági Keret (Risk Appetite Framework, RAF) és a kapcsolódó kockázatkezelési politikák megfelelő kialakításához.

A Kockázati Bizottság a Javadalmazási Bizottság hatáskörének sérelme nélkül rendszeresen értékeli, hogy a javadalmazási és ösztönzési rendszerekben alkalmazott ösztönzők összhangban állnak-e a RAF elveivel, különös tekintettel a kockázatokra, a tőkehelyzetre és a likviditásra.

Az UniCredit Bank Magyarország Kockázatkezelő Bizottságának szerepe

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

Feladata különösen annak vizsgálata, hogy a Bank javadalmazási politikájában és ösztönző rendszereiben alkalmazott elemek megfelelően figyelembe veszik-e:

- a Bank kockázatait;
- a tőkehelyzetet;
- a likviditási helyzetet;
- a kockázatvállalási hajlandóságot.

A Kockázati Bizottság a Felügyelőbizottság három független tagjából áll.

3.2.1.6 Az UniCredit S.p.A Kapcsolt Felek Bizottságának szerepe

A Bizottság tanácsadói és javaslattevő szerepet tölt be az Igazgatóság támogatásában.

Feladata a kapcsolt felekkel, illetve társult személyekkel folytatott tranzakciók felügyelete a vonatkozó olasz és európai szabályozásoknak, valamint a „Kapcsolt felekkel, társult személyekkel és vállalati tisztségviselőkkel folytatott tranzakciók” tárgyú belső szabályzatnak megfelelően.

A kapcsolt felek javadalmazásával összefüggő egyes döntések ugyanakkor mentesülnek a Bizottság hatásköre alól, különösen:

- a Közgyűlés által jóváhagyott igazgatói és audit bizottsági javadalmazások;
- a részvényalapú javadalmazási programok;
- azon javadalmazási döntések, amelyek a jóváhagyott javadalmazási politikával összhangban, előre meghatározott és objektív kritériumok alapján kerülnek meghatározásra.

A Bizottság részt vesz továbbá:

- azon tranzakciók előzetes vizsgálatában, amelyek nem tartoznak a mentességi körbe;
- a javadalmazási politika alóli kivételes, ideiglenes eltérések jóváhagyási folyamatában.

3.2.2 A Csoportszintű Javadalmazási Politika meghatározása

A Csoportszintű Javadalmazási Politikát évente a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján az Igazgatóság hagyja jóvá, majd a részvényesek éves közgyűlése elé terjeszti jóváhagyásra.

A Politika kidolgozásáért a Group People & Culture felelős, a Group Risk Management és más releváns szervezeti egységek bevonásával. A szabályozási megfelelést a Group Compliance validálja, mielőtt a dokumentum a Javadalmazási Bizottság elé kerül.

A részvényesi jóváhagyást követően a Csoportszintű Javadalmazási Politikát a Csoport érintett jogi személyei saját helyi irányítási folyamataiknak megfelelően fogadják el és vezetik be⁴.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika meghatározásának részeként az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság támogatásával rendszeresen felülvizsgálja a javadalmazási politikát abból a szempontból is, hogy az biztosítsa a nemselegességet, valamint nyomon követi a nemek közötti bérkülönbség (Gender Pay Gap) alakulását és annak időbeli változását.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika alapelvei az egész szervezetre vonatkoznak, és tükröződniük kell valamennyi munkavállalói csoport javadalmazási gyakorlatában, beleértve többek között a stratégiai felügyeleti és ellenőrzési feladatokat ellátó testületek tagjait, a külső közreműködőket és a külső értékesítési hálózatok munkatársait is, figyelembe véve az egyes csoportokra jellemző sajátosságokat.

A Csoportszintű Javadalmazási Politikával és a helyi előírásokkal összhangban a jogi személyek, országok és üzleti divíziók valamennyi munkavállaló esetében alkalmazzák a meghatározott javadalmazási keretrendszert.

⁴ A Csoport Javadalmazási Szabályzatát a konszolidált közvetlen és közvetett leányvállalatok között osztják ki, a teljes munkaidős munkavégzést >0 a Csoport Finanszírozása biztosítja; Ez a dokumentum megfelel a 2019/878/EU (CRD V) irányelv követelményeinek is, amelyek a díjazási követelményeket illeti. A CRD V értelmében az intézményeknek a csoport-, anya- és leányvállalatok szintjén kell alkalmazniuk a díjazási követelményeket, beleértve azokat a leányvállalatokat is, amelyek maguk nem tartoznak a CRD V hatálya alá, kivéve, ha maguk egyéni szinten vonatkoznak külön díjszabási követelményekre más uniós törvények alapján, vagy amelyek az Unióban megalapítanak volna ezekre a követelményekre. Azonban a CRD V. 109(5) cikke szerint a díjazási előírások továbbra is alkalmazhatók bizonyos leányvállalatok egyes alkalmazottjaira. Általános elvként, figyelembe véve az alkalmazandó konkrét jutalmazási követelményeket, a különböző csoportszervezetek jutalmazási politikáinak a prudenciás konszolidáció hatálya alá tartozó javadalmazási politikáinak összhangban kell lenniük a konszolidáló intézmény által meghatározott csoport jutalmazási politikájával. A javadalmazási politikának összhangban kell lennie a CRD V rendelkezéseinek, az EBA 2021. július 2-i megalapozott jutalmazási irányelveinek, valamint a nemzeti vállalati, munkaügyi és egyéb vonatkozó jogszabályokban meghatározott további követelményeknek.

A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) tekintetében a Group People & Culture szakterület alakítja ki az iránymutatásokat, valamint koordinálja a javadalmazási és ösztönzési rendszerek központi és következetes működtetését.

A Politika rendelkezései teljes körűen alkalmazandók az Azonosított Személyek teljes körére, ugyanakkor a helyi szabályozási követelmények vagy üzleti sajátosságok indokolhatnak bizonyos helyi adaptációkat, összhangban a Csoport általános megközelítésével.

A hatályos szabályozásokkal és a piaci gyakorlattal összhangban az Azonosított Személyek többek között az alábbi speciális követelmények hatálya alá tartoznak:

- a változó és fix javadalmazás közötti, jogszabályban meghatározott korlátozások;
- a változó javadalmazás több évre elosztott, halasztott kifizetése;
- a készpénzes és részvényalapú kifizetések kombinált alkalmazása;
- a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályainak alkalmazása;
- valamint a teljesítményértékeléshez kapcsolódó speciális követelmények.

A helyi adaptációk célja, hogy a Csoportszintű Politika alapelvei változatlanul érvényesüljenek azokban az esetekben is, amikor a helyi jogi, adózási vagy egyéb körülmények a központi rendszer változtatás nélküli alkalmazását nem teszik lehetővé.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika alkalmazása az UniCredit Hungarynél

A magyarországi People & Culture terület a Jogi, Kockázatkezelési és Compliance szakterületekkel együttműködve felelős a Csoportszintű Javadalmazási Politika helyi alkalmazásához szükséges kalibrációért.

Az adaptáció során figyelembe kell venni:

- a hatályos magyar jogszabályokat;
- a felületei elvárásokat;
- a helyi működési sajátosságokat;
- valamint a gyakorlati végrehajthatóság követelményeit.

A folyamat célja annak biztosítása, hogy a Csoportszintű Javadalmazási Politika maradéktalanul megfeleljen a magyar szabályozói környezetnek, miközben megőrzi a Csoport által meghatározott alapelvek és célkitűzések egységességét.

Indokolt esetben a helyi szervezet Nem Kötelező Érvényű Véleményt (Non-Binding Opinion, NBO) kezdeményezhet a politika egyes elemeinek vagy teljes egészének helyi alkalmazhatóságával kapcsolatban.

A People & Culture által elkészített helyi implementációs javaslatot a helyi Javadalmazási és Jelölő Bizottság, valamint a Felügyelőbizottság hagyja jóvá, miután az Ügyvezetői Testület előzetesen megismerte annak tartalmát.

Az Ügyvezetői Testület felelős a Csoportszintű Javadalmazási Politika gyakorlati végrehajtásáért.

A politika végrehajtását a Belső Ellenőrzés legalább évente ellenőrzi.

A helyi Javadalmazási és Jelölő Bizottság döntése alapján a Csoportszintű Javadalmazási Politika lokalizált változata jóváhagyásra a Bank és leányvállalatainak Felügyelőbizottsága elé kerül.

Az UniCredit Bank Hungary Javadalmazási Politikáját a helyi szabályozói előírásoknak megfelelően közzéteszik.

3.2.3 A kontrollfunkciók szerepe

3.2.3.1 A Compliance funkció szerepe

A Compliance funkció:

- előzetes véleményt ad a Csoportszintű Javadalmazási Politika és a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer jogszabályi és belső szabályozói megfelelőségéről;
- vizsgálja a Politika összhangját az Alapszabállyal, az Etikai Kódexszel és a Magatartási Kódexszel;
- ellenőrzi, hogy az Azonosított Személyek meghatározása, valamint a nem Azonosított Személyekre alkalmazott ösztönzési elvek megfelelnek-e a javadalmazási politika által meghatározott követelményeknek.

A helyi szabályozásoknak való megfelelés ellenőrzése minden Csoporttag saját felelősségi körében történik.

3.2.3.2 A kockázatkezelési funkció szerepe

Az UniCredit biztosítja, hogy a javadalmazási rendszerek összhangban legyenek a kockázatkezelési célkitűzésekkel, valamint támogassák a prudens és fenntartható üzleti működést.

A Kockázatkezelési funkció folyamatosan együttműködik a People & Culture területtel:

- a javadalmazási politika kialakításában;
- az ösztönzési rendszerek meghatározásában;
- a kockázathoz kapcsolódó teljesítménycélok kijelölésében;
- az Azonosított Személyek meghatározásában;
- valamint a teljesítményértékelési folyamatok kialakításában.

Ez a részvétel biztosítja a kapcsolatot:

- a javadalmazás,
- a teljesítmény,
- a kockázatvállalás,
- valamint a Kockázatvállalási Hajlandósági Keret (RAF)

között.

A cél annak biztosítása, hogy az ösztönzők kizárólag olyan teljesítményt jutalmazzanak, amely összhangban áll a Bank kockázati profiljával és hosszú távú fenntarthatóságával.

3.2.3.3 A Belső Ellenőrzés szerepe

A javadalmazási rendszer irányítási folyamatának részeként a Belső Ellenőrzés legalább évente felülvizsgálja:

- a javadalmazási politika végrehajtását;
- a kapcsolódó folyamatokat;
- az alkalmazott adatokat;
- valamint a belső szabályzatok következetes alkalmazását.

A Belső Ellenőrzés:

- értékeli a javadalmazási folyamatok hatékonyságát;
- fejlesztési javaslatokat fogalmaz meg;
- azonosítja a lehetséges hiányosságokat;
- és kezdeményezi a szükséges korrekciós intézkedések megtételét.

A helyi kontrollfunkciók feladatai minden tekintetben tükrözik a Csoportszinten meghatározott felelősségi köröket.

3.2.4 Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosításának folyamata

Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers, MRT) azon munkavállalók, akiknek szakmai tevékenysége jelentős hatással van az intézmény kockázati profiljára.

Az MRT-populációt évente, folyamatos felülvizsgálat mellett értékeli a CRD V, valamint a Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott minőségi és mennyiségi kritériumok alapján.

Az azonosítási folyamatot a Group People & Culture irányítja, a Group Risk Management és a Group Compliance bevonásával, biztosítva ezzel a teljes Csoporton belüli egységes módszertani megközelítést.

3.2.4.1 Azonosítási folyamat

Az UniCredit 2010 óta rendszeresen önértékelési folyamatot végez annak érdekében, hogy meghatározza a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) körét, akikre a belső és külső szabályozások alapján speciális javadalmazási és ösztönzési követelmények vonatkoznak.

2014 óta az UniCredit Csoport a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének megfelelő MRT-azonosítási folyamatot alkalmaz. 2019 óta az Olasz Nemzeti Bank 285. számú körlevelével összhangban az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosításának folyamata a Csoportszintű Javadalmazási Politika és Jelentés szerves részét képezi. 2021-től az UniCredit a CRD V irányelvben, valamint a Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott azonosítási módszertant alkalmazza.

Az Azonosított Személyek azonosítási folyamata évente, folyamatos felülvizsgálat mellett történik mind helyi, mind csoportszinten, és kiterjed a pénzügyi tevékenységet végző ügynökökre, biztosításközvetítőkre, pénzügyi tanácsadókra és egyéb külső közreműködőkre is.

Jelen Politika szabályozza az Azonosított Személyek azonosítási folyamatát, és meghatározza az érintett szervezeti egységek szerepeit és felelősségi köreit. Ennek keretében:

- a People & Culture szervezet irányítja az azonosítási folyamatot, és csoportszinten egységes megközelítést alakít ki a vonatkozó iránymutatásokon keresztül;
- a Kockázatkezelés a People & Culture által koordinált folyamat keretében felelős a lényeges üzleti egységek (Material Business Units) azonosításáért a kockázati szempontú szabályozói kritériumok alapján;
- a Compliance ellenőrzi, hogy az alkalmazott minőségi és mennyiségi kritériumok összhangban állnak-e a CRD V rendelkezéseivel, a Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendeletével, a Csoportszintű Azonosított Személyekre vonatkozó belső iránymutatásokkal, valamint az egyéb releváns szabályozói előírásokkal.

A Csoport jogi személyei aktívan részt vesznek az UniCredit S.p.A. által koordinált azonosítási folyamatban, és a Holding részére rendelkezésre bocsátják az összes szükséges információt.

Ennek keretében minden jogi személy saját hatáskörében köteles azonosítani az Azonosított Személyeket a helyi vagy szektorspecifikus szabályozásoknak megfelelően, ugyanakkor a Csoport által meghatározott közös kritériumokat és értelmezési iránymutatásokat alkalmazza annak érdekében, hogy az azonosítási folyamat a teljes Csoporton belül egységes maradjon. Mindez azonban nem érinti az egyes jogi személyek saját felelősségét a rájuk közvetlenül alkalmazandó jogszabályoknak való megfelelés tekintetében.

A Holdingon belüli People & Culture szervezet a különböző jogi személyektől beérkező értékelések eredményeit konszolidálja, és ezek alapján meghatározza a Csoportszintű Azonosított Személyek körét.

Ezt követően a Group People & Culture és a Group Risk Management az adatok konszolidálása és harmonizálása után az alábbi dokumentációt terjeszti a Javadalmazási Bizottság elé megvitatásra, majd jóváhagyás céljából az UniCredit S.p.A. Igazgatósága elé legkésőbb 2026 júniusának végéig:

- az Azonosított Személyek azonosítására alkalmazott módszertan és értékelési folyamat csoportszinten és helyi szinten;
- az értékelési folyamat eredményei;
- a magas jövedelmű munkavállalók esetleges kizárására vonatkozó javaslatok a Csoportszintű Azonosított Személyek köréből.

Az értékelési folyamat lezárását követően, amennyiben az UniCredit megállapítja, hogy egyes, mennyiségi kritériumok alapján azonosított személyek kockázati hatása nem indokolja az MRT-besorolást, kezdeményezheti kizárásukat a vonatkozó szabályozási eljárások szerint, szükség esetén az illetékes felügyeleti hatóságok bevonásával.

Különösen az Európai Központi Bank vagy az Olasz Nemzeti Bank részére engedélykérelmet kell benyújtani azon személyek esetében, akiknek teljes éves javadalmazása eléri vagy meghaladja a 750 000 eurót, illetve akik az előző pénzügyi évben a legmagasabb javadalmazásban részesülő munkavállalók felső 0,3%-ába tartoztak.

Az MRT-ként azonosított munkavállalók egyedi írásbeli értesítést kapnak státuszukról.

A People & Culture, a Kockázatkezelés és a Compliance az év során folyamatosan figyelemmel kíséri az MRT-populáció változásait annak érdekében, hogy az olyan események, mint például:

- kinevezések,
- új belépések,
- szervezeti változások,
- vagy egyéb releváns események

szükség esetén azonnal beépüljenek az azonosítási folyamatba.

Ennek eredményeként az MRT-kör felülvizsgálata és módosítása folyamatos folyamatként működik, és az aktualizált eredmények a Javadalmazási Bizottság előzetes megtárgyalását követően kerülnek az UniCredit S.p.A. Igazgatósága elé jóváhagyásra.

3.2.4.2 Kritériumok

A CRD V, valamint a Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendelete meghatározza azokat a minőségi és mennyiségi kritériumokat, amelyek alapján azonosítani kell azokat a munkavállalókat, akiknek szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára (Material Risk Takers).

Az azonosítási folyamat alapját a lényeges üzleti egység (Material Business Unit, MBU) fogalma képezi. Csoportszinten lényeges üzleti egységnek minősül:

- minden olyan jogi személy vagy üzleti divízió, amelynek allokált belső tőkéje eléri vagy meghaladja a Csoport vagy az adott divízió teljes belső tőkéjének 2%-át;
- olyan szervezeti egység egy jogi személyen belül, amelynek allokált belső tőkéje meghaladja a csoportszinten meghatározott 2%-os küszöbértéket;
- a Csoport alapvető üzleti területei.

Az azonosítás során alkalmazott kritériumok három fő kategóriába sorolhatók:

Minőségi kritériumok:

- az irányító testület minden tagja és a felsővezetés tagjai (azaz azok, akik végrehajtó szerepet töltenek be egy intézményen belül, és felelősek és elszámoltatnak az intézmény napi irányításáért);
- olyan munkatársak, akik vezetői felelősséggel rendelkeznek az intézmény ellenőrzési funkciói (belső audit, kockázatkezelés, megfelelés és egyéb helyi meghatározású funkciók) vagy jelentős üzleti egységek felett, vagy konkrét témák (pl. számviteli szabályzatok, pénzügy, humánerőforrás) felett;
- olyan munkatársak, akik vezetői felelősséggel rendelkeznek bizonyos kockázatkategóriák esetén, beleértve a szavazati tagokat a vonatkozó bizottságokban, hitelkockázati kitettséget, bizonyos tranzakciókhoz való jogkört és új termékek bevezetésére vonatkozó hatáskört;

Mennyiségi kritériumok:⁵

A mennyiségi kritériumok alapján Azonosított Személynek minősülhet többek között az a munkavállaló:

- akinek teljes éves javadalmazása eléri vagy meghaladja az 500 000 eurót, és egy lényeges üzleti egység kockázati profiljára jelentős hatást gyakorol;

⁵ A számítás céljából a nem eurós díjazást euróvá alakítják át az éves átlagosan releváns devizaárfolyam alapján

- akinek teljes éves javadalmazása eléri vagy meghaladja a 750 000 eurót;
- aki az előző pénzügyi évben a legmagasabb javadalmazásban részesülő munkavállalók felső 0,3%-ába tartozik egy olyan intézményben, amely több mint 1 000 munkavállalót foglalkoztat.

A számítás során a nem euróban meghatározott javadalmazást euróra kell átszámítani az adott év átlagos devizaárfolyamának alkalmazásával.);⁶

Belső kritériumok:

Az UniCredit emellett további belső kritériumokat is alkalmaz.

Ezek alapján például Azonosított Személynek minősül:

- minden olyan munkavállaló, aki az adott évben UniCredit-részvények formájában nem standard javadalmazásban részesült;
- valamennyi GEC-1 szintű vagy annál magasabb vezetői felelősséggel rendelkező munkavállaló;
- minden olyan munkatárs, akit vezetői döntés alapján indokoltan az MRT-körbe szükséges sorolni.

Az MRT-azonosítás először jogi személy szinten történik a fenti minőségi, mennyiségi és belső kritériumok alapján, figyelembe véve az adott intézmény saját kockázati profilját.

A helyi eredmények ezt követően csoportszinten kerülnek konszolidálásra, ahol ugyanezeket az elveket a Csoport egészének kockázati profiljára alkalmazzák.

A 2026. évi előzetes becslések alapján a Csoportszintű Azonosított Személyek köre a korábbi évek eredményeivel összességében változatlan nagyságrendű marad.

Az UniCredit a Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendeletével, valamint az Olasz Nemzeti Bank vonatkozó előírásaival összhangban megvizsgálhatja bizonyos személyek MRT-körből történő kizárásának lehetőségét, amennyiben bizonyítható, hogy tevékenységük nem gyakorol jelentős hatást az intézmény vagy a Csoport kockázati profiljára.

Az UniCredit Hungary azonosítási folyamatának módszertana és előzetes eredményei

Az UniCredit Hungary az MRT-azonosítás során a fent bemutatott csoportszintű kritériumokat alkalmazza, teljes összhangban a Group People & Culture által kibocsátott útmutatásokkal.

A folyamatban:

- a helyi People & Culture szervezet vezeti az azonosítási folyamatot;
- a helyi Kockázatkezelési terület határozza meg azokat a pozíciókat, amelyek jelentős hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára;
- a helyi Compliance szervezet ellenőrzi a szabályozói és belső előírásoknak való megfelelést.

A 2026. évi azonosított állomány 2026 júniusában került felülvizsgálatra annak érdekében, hogy a szabályozói követelményeknek teljes körűen megfeleljen.

Az elemzés alapját a 2026. március 31-i szervezeti struktúra képezte, figyelembe véve a 2026. június 1-jéig ismert személyi változásokat is. A mennyiségi kritériumok esetében a 2025. december 31-i adatok kerültek felhasználásra.

A 2026. évi értékelés eredményeként az UniCredit Hungary konszolidált szinten összesen 73 főt azonosított Material Risk Takerként:

- 11 fő Group Material Risk Taker (GMRT),
- 57 fő Local Material Risk Taker (LMRT),
- 5 fő felügyelőbizottsági tag.

Jogalanyonként:

- UniCredit Bank Hungary Zrt.: 67 fő (11 GMRT, 51 LMRT és 5 FB-tag);

⁶ A kritériumokat szintén konszolidált szinten (csoportküszöb) végezték. A küszöböt a GMRT populációra alkalmazzák, feltéve, hogy a GMRT a csoport legtöbbet fizetett csoportja.

- UniCredit Jelzálogbank Zrt.: 11 fő (4 LMRT és 7 FB-tag);
- UniCredit Leasing Hungary Zrt.: 10 fő (5 LMRT és 5 FB-tag).

Az azonosított személyi kör a magyarországi munkavállalói állomány körülbelül 4,1%-át teszi ki, amely összhangban áll a korábbi évek eredményeivel.

A 2026. évi felülvizsgálat során az EBA minőségi kritériumai alapján nem került azonosításra olyan pénzügyi tanácsadó vagy ügynök, aki az MRT-körbe tartozna.

3.2.5 A vállalati testületek tagjainak javadalmazása az UniCredit Hungarynél

Az alábbi iránylevek a vállalati testületek tagjainak javadalmazására vonatkoznak. Céljuk egy egységes javadalmazási keretrendszer kialakítása, amely összhangban van a Csoportszintű Javadalmazási Politika alapelveivel, ugyanakkor figyelembe veszi az adott társaság méretét, üzleti tevékenységét, összetettségét, kockázati profilját, valamint az ügyfelek részére nyújtott szolgáltatásokat és termékeket.

A leányvállalatok testületi tisztségviselőinek javadalmazása

A leányvállalatok testületi tisztségviselőinek javadalmazási rendszerét olyan alapelv mentén alakították ki, amely szerint a javadalmazásnak arányban kell állnia:

- az adott társaság gazdasági jelentőségével;
- szervezeti és működési összetettségével;
- kockázati profiljával;
- valamint az ellátott vezetői vagy ellenőrzési feladatok felelősségével.

Szükség esetén az egyedi körülmények is figyelembevételre kerülhetnek.

Az Általános Elvek alapján a következő irányleveket szolgáltatották a vállalati tisztségviselők javadalmazására, amelyekhez a D&O politika előnyeit is hozzáadják.

Leányvállalatok irányítottak is)	(közösen)	Vezetőség/Felügyeleti tagja A törvényes könyvvizsgálók tényleges tagja	Igazgatótanács elnöke/törvényes könyvvizsgálók
Bankok és tőzsdén jegyzett vállalatok		Legfeljebb 40 000 €-ig Részvételi díj € 400	Legfeljebb 60 000 €-ig Részvételi díj € 400
Pénzügyi vállalkozások – Subholding vállalkozások		Legfeljebb 30 000 €-ig Részvételi díj 300 €	Legfeljebb 45 000 €-ig Részvételi díj 300 €
Bankon, pénzügyi vállalkozáson és subholding társaságon kívüli részesedések		Legfeljebb 20 000 €-ig Részvételi díj € 200	Legfeljebb 30 000 €-ig Részvételi díj € 200

Általános elvként a tiszteletdíjak bruttó éves összegként kerülnek meghatározásra.

Azon testületi tisztségviselők esetében, akik speciális feladatot vagy tisztséget töltenek be, például elnök, alelnök, vezérigazgató², vagy más kiemelt szerepkört betöltő vezető, a rendes testületi tiszteletdíjon felül további javadalmazás is megállapítható, amennyiben azt a feladatkörhöz kapcsolódó többletfelelősség vagy fokozott időráfordítás indokolja.

Ebben az esetben a következő korlátok alkalmazandók:

- az elnöki vagy vezérigazgatói tisztség² esetén legfeljebb évi 200 000 euró bruttó összeg;
- alelnöki tisztség esetén legfeljebb évi 100 000 euró bruttó összeg.

Ezek a limitek kizárólag olyan személyekre vonatkoznak, akik **nem az UniCredit Csoport munkavállalói**. ("külsősök")

Amennyiben a tisztségviselő az UniCredit Csoport alkalmazottja, a díjazás az éves teljes javadalmazással egyezik meg, mely magába foglalja a változó javadalmazást, az egyéb juttatásokat, valamint adott esetben a betöltött testületi tisztség országába történő kiküldetéshez kapcsolódó egyéb juttatásokat is.

A nem ügyvezető igazgatók és az ellenőrző testületek tagjai számára nyújtott javadalmazás nem függhet a társaság teljesítményétől, és nem kapcsolódhat részvényopcióhoz vagy részvényjuttatáshoz. Javadalmazásuk kizárólag a tisztség jelentőségén, a felelősségi körön, a betöltött szerepek körök számán, valamint az ellátott feladatokhoz kapcsolódó elkötelezettségen alapulhat.

A csoporton belüli munkaviszonnyal rendelkező személyek esetében a testületi megbízásból származó díjazásokra visszafizetési vagy lemondási szabályok alkalmazhatók a vonatkozó csoportszintű előírások szerint.

²: amikor a vezérigazgató az igazgatótanács / Vezetőség tagja

Juttatások bizottsági/testületi tagság esetén

A vállalati szervezetekben végzett feladatokért kiosztott díj mellett további éves bruttó juttatást is kiosztanak az igazgatótanácsok tagjainak (ha a szabályzat ezt előírja), valamint az olasz vállalatoknak a felügyelő testületben kinevezett tagoknak (a 231/2001-es törvényhozási rendelet alapján). Különösen a következő határokat állítják be:

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

Díjak kifizetésének általános elvei távozó tisztségviselő esetén vagy a megbízás végén

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

Alapesetben nem merülhet fel „arany ejtőernyő” / kilépési jogosultság, kivéve, ha ennek összegét és fizetési szempontjait a jogszabályi/piaci környezet határozza meg, 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 kialakításának támogatása érdekében, figyelembe véve a harmadik felek által nyújtott ösztönzőket is, különös tekintettel az értékesítési hálózatokban dolgozókra (beleértve a hitelközvetítőket is), valamint a Vállalati Ellenőrzési Szakterületekre, az alkalmazandó szabályozásokkal összhangban az alábbi compliance- és fenntarthatósági ösztönzők kerültek meghatározásra.*

**Ideértve az Olasz Nemzeti Bank „Banki és pénzügyi tranzakciók, szolgáltatások átláthatósága – a közvetítők és ügyfelek közötti kapcsolatok tisztességessége” tárgyú rendelkezéseit is.*

› A javadalmazás általános alapelvei

- A jelen Politika által meghatározott feltételek szerint esetlegesen kifizetésre kerülő valamennyi változó javadalmazási elem teljesítményhez kötött és diszkrecionális jellegű. Ennek megfelelően semmilyen kifizetés nem keletkeztet jogot a jövőben hasonló javadalmazási elem automatikus megszerzésére. A Hpt. 118. § (9) bekezdésének megfelelően a változó javadalmazás nem tekinthető megszerzett jognak.
- A fix és változó javadalmazási elemek között megfelelő egyensúlyt kell fenntartani, figyelembe véve az ellátott feladatkör jellegét és a végzett tevékenységet. A fix javadalmazás mértékének elegendőnek kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye a változó javadalmazás csökkentését vagy akár teljes megszüntetését is.
- A rövid és hosszú távú változó javadalmazási elemek megfelelő arányát kell kialakítani, összhangban a stratégiával, a piaci gyakorlattal és a Csoport hosszú távú érdekeivel.
- A javadalmazási politikának, különösen a változó javadalmazás tekintetében, támogatnia kell a vállalat üzleti stratégiáját, hosszú távú érdekeit és fenntartható működését, és nem kapcsolódhat kizárólag vagy döntően rövid távú célkitűzésekhez.
- A javadalmazási politikákban meg kell jelenniük a fenntarthatósági kockázatok kezelésével kapcsolatos elveknek.
- A Csoport javadalmazási politikáinak és gyakorlatainak nemsemlegesnek kell lenniük, valamint támogatniuk kell a különböző nemű munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot.
- A javadalmazási és előléptetési folyamatokba megfelelő kontrollmechanizmusokat kell beépíteni annak érdekében, hogy biztosított legyen a korrupcióellenes és vesztegetésellenes szabályok betartása..

› Ösztönzési rendszerek

- Az ösztönzési rendszereket a nyereségességre, a pénzügyi stabilitásra, a fenntarthatóságra és a fenntartható üzleti működést támogató egyéb tényezőkre kell építeni, különös tekintettel a kockázatokra, a tőkeköltségre és a hatékonyságra.
- Olyan rugalmas ösztönzési rendszereket kell kialakítani, amelyek lehetővé teszik a kifizetések differenciálását a Csoport, az ország vagy divízió, valamint az egyéni teljesítmény alapján, a teljesítményalapú és meritokratikus javadalmazás elvének megfelelően.
- Az ösztönzési rendszerek nem ösztönözhetnek a Csoport által meghatározott kockázatvállalási hajlandóságot meghaladó kockázatvállalásra. Ennek megfelelően valamennyi ösztönző rendszernek összhangban kell állnia a Kockázatvállalási Hajlandósági Kerettel (RAF).
- Olyan előrettekintő ösztönzési rendszereket kell kialakítani, amelyek egyensúlyt teremtenek a belső értékteremtési eredmények és a piac által elismert külső értékteremtési mutatók között.

- Olyan ösztönzési rendszereket kell alkalmazni, amelyek egyértelmű teljesítménykülöbséget határoznak meg, amely alatt bónusz nem fizethető ki.
- A kontrollfunkciók, a People & Culture terület, valamint a pénzügyi és fenntarthatósági jelentések elkészítéséért felelős vezetők esetében olyan mechanizmust kell alkalmazni, amely biztosítja a funkcionális függetlenséget, és csak rendkívül negatív körülmények között teszi lehetővé a bónuszkeret nullára csökkentését.
- A változó javadalmazásnak olyan korrekciós mechanizmusok hatálya alá kell tartoznia, amelyek lehetővé teszik annak részleges vagy teljes csökkentését olyan magatartások esetén, amelyek jelentős kárt okoztak az ügyfeleknek, vagy súlyosan sértik a vonatkozó jogszabályokat, szabályzatokat, illetve etikai vagy magatartási normákat.

› Célok és teljesítménymenedzsment

- A szerepkörtől függően megfelelő egyensúlyt kell kialakítani a pénzügyi és nem pénzügyi, valamint a mennyiségi és minőségi célkitűzések között, figyelembe véve egyéb teljesítménymutatókat is, például a kockázatkezelést, a csoportértékek érvényesülését vagy az elvárt magatartási normákat.
- A minőségi célkitűzések esetében előzetesen meg kell határozni az értékelés során figyelembe veendő objektív szempontokat, a kívánt teljesítményszintet, valamint az értékelésért felelős személyt.
- A nem pénzügyi, mennyiségi mutatóknak olyan területhez kell kapcsolódniuk, amely esetében a munkavállaló közvetlen összefüggést tud teremteni saját teljesítménye és az adott mutató alakulása között.
- A nem pénzügyi célkitűzések között — amennyiben releváns — szerepelniük kell többek között az ügyfél-elégedettséghez, ügyfélhűséghez, kockázatkezeléshez és compliance-hez kapcsolódó céloknak, például:
 - hitelportfólió-minőség,
 - működési kockázatok,
 - MiFID-előírások alkalmazása,
 - értékesítési minőség,
 - ügyfélközpontúság,
 - pénzmosás-megelőzési követelmények teljesítése.
- Az egyéni teljesítményt befolyásoló paramétereket előzetesen, egyértelműen és dokumentált módon kell meghatározni és kommunikálni.
- Kerülni kell a túl rövid időtávú ösztönzőket, különösen az olyan rendszereket, amelyek három hónapnál rövidebb időszak eredményeihez kapcsolódnak.
- Olyan ügyfélközpontú megközelítést kell támogatni, amely az ügyfélérdekeket és az ügyfél-elégedettséget helyezi előtérbe, és nem ösztönöz nem megfelelő termékek vagy szolgáltatások értékesítésére.
- A külső értékesítési hálózatok és pénzügyi tanácsadók ösztönzési rendszereinek kialakításakor is figyelembe kell venni:
 - az ügyfelek érdekeinek védelmét,
 - a jogi és reputációs kockázatok kezelését,
 - az ügyfélhűséget,
 - a jogszabályi és szabályozói előírásoknak való megfelelést.
- Az ösztönző rendszereknek alkalmasnak kell lenniük az ügyfelekkel fennálló esetleges összeférhetlenségek, valamint a piaci visszaélések megelőzésére, támogatva a tisztességes üzleti magatartást és a bizalmas információk megfelelő kezelését.
- A teljesítmény értékelése során figyelembe kell venni az éves eredményeket és azok hosszabb távú hatását is.
- Az értékelésnek tartalmaznia kell olyan elemeket, amelyek tükrözik az egyéni vagy szervezeti teljesítménynek a teljes szervezet értékteremtésére gyakorolt hatását.
- A kontrollfunkciók, a People & Culture szervezet, valamint a pénzügyi és fenntarthatósági jelentések elkészítéséért felelős vezetők esetében kerülni kell az olyan célkitűzéseket, amelyek közvetlenül a gazdasági eredményekhez kötődnek. E munkakörökben a céloknak elsősorban az adott funkció teljesítményét kell tükrözniük, és függetlennek kell lenniük a felügyelt üzleti területek eredményeitől.

- Biztosítani kell a megfelelő szervezeti elkülönítést az üzleti és az ellenőrzési funkciók között annak érdekében, hogy az ellenőrzési tevékenységek függetlensége és hatékonysága fennmaradjon.
- A befektetési szolgáltatásokat nyújtó munkatársak ösztönzőinek meghatározásakor a pénzügyi mutatók mellett figyelembe kell venni a teljesítmény minőségi elemeit is annak érdekében, hogy elkerülhetők legyenek az ügyfélérdekekkel ellentétes ösztönzők.
- Kerülni kell, hogy a karrierfejlődési rendszerek olyan kereskedelmi vagy értékesítési mutatókat vezessenek vissza, amelyek közvetlen hatással lehetnek az előléptetésre vagy a javadalmazásra, amennyiben ez összeférhetetlenséghez vezethet.
- Kerülni kell az egyetlen termékre, pénzügyi eszközre vagy egy meghatározott termékkategóriára épülő ösztönző rendszereket.
- Kerülni kell az olyan ösztönzőket, amelyek az opcionális termék és a finanszírozás együttes értékesítését részesítik előnyben a finanszírozás önálló értékesítésével szemben.
- Támogatni kell az egészséges hitelnövekedést és a prudens kockázatvállalást. A hitelnyújtásban részt vevő munkavállalók változó javadalmazásának:
- kapcsolódnia kell a hitelállomány hosszú távú minőségéhez;
- tartalmaznia kell hitelminőségi mutatókat;
- összhangban kell állnia az intézmény kockázatvállalási hajlandóságával.
- Az ügyfélkapcsolati és értékesítési szerepkörök esetében olyan célokat kell alkalmazni, amelyek figyelembe veszik az értékesített termékek minőségét, kockázatosságát és fenntarthatósági jellemzőit, összhangban az ügyfél kockázati profiljával.
- A panaszkezelésért felelős munkatársak teljesítményértékelésénél figyelembe kell venni a panaszkezelés minőségét és az ügyfélkapcsolatok színvonalát.
- Minden ösztönző rendszer kommunikációja során egyértelműen jelezni kell, hogy a teljesítmény végső értékelése a minőségi tényezőket, a compliance-előírásoknak való megfelelést és a Magatartási Kódexben foglalt elvek érvényesülését is figyelembe veszi.
- A teljes értékelési folyamatot dokumentálni kell, és azt a független ellenőrzési funkciók számára hozzáférhetővé kell tenni.
- Azokban az esetekben, amikor az egyéni teljesítményértékelés részben vagy egészben vezetői mérlegelésen alapul, az alkalmazandó értékelési paramétereket előzetesen, dokumentált módon kell meghatározni és közölni.
- A kutatási és elemzői tevékenységet végző munkatársak célkitűzései nem kapcsolódhatnak közvetlenül egyetlen üzletág pénzügyi eredményeihez vagy bevételeihez, hanem például az elemzések minőségéhez és szakmai pontosságához.

Az UniCredit Hungary elkötelezett amellett, hogy a Hpt. 120. § (1) bekezdésével összhangban elkerülje az összeférhetetlenségeket, különösen az alábbiak révén:

- a Kontrollfunkciók esetében a gazdasági eredményekhez kapcsolódó célkitűzések elkerülése;
- annak biztosítása, hogy a Kontroll Kompetenciakörök célkitűzései - az összeférhetetlenségek elkerülése érdekében - lehetőség szerint függetlenek legyenek a felügyelt területek eredményeitől (különösen a Pénzügy és a CRO területek esetében).

› Kifizetés

- A teljesítményalapú ösztönzők kifizetését a szabályozói előírásokkal összhangban úgy kell időzíteni, hogy azok igazodjanak a kapcsolódó kockázatok időhorizontjához. Ennek megfelelően a halasztott javadalmazási elemek kifizetése csak akkor történhet meg, ha a fenntartható teljesítmény a halasztási időszak során ténylegesen megvalósul és fennmarad. A változó javadalmazásnak ezért tükröznie kell a Bank által vállalt kockázatok időbeli alakulását is.
- A visszakövetelési (claw-back) intézkedések jogilag érvényesíthetők minden olyan teljesítményalapú javadalmazási elem tekintetében, amelyet utólagosan hibásnak vagy félrevezetőnek bizonyuló adatok alapján állapítottak meg.
- A javadalmazási rendszereknek tartalmazniuk kell olyan rendelkezéseket, amelyek alapján a változó javadalmazás részben vagy egészben elveszíthető nem megfelelő magatartás, súlyos fegyelmi vétség vagy egyéb jelentős szabálysértés esetén. Ide tartoznak különösen:
 - a kockázatvállalási szabályok megsértése;
 - banki és pénzügyi termékek értékesítésével kapcsolatos visszaélések;
 - a Magatartási Kódex megsértése;
 - a vállalati értékek súlyos sérelme;
 - egyéb jelentős compliance-események.
- A munkavállalók nem alkalmazhatnak olyan személyes fedezeti ügyleteket vagy biztosítási konstrukciókat, amelyek csökkentenék vagy semlegesítenék a javadalmazási rendszerekbe beépített kockázati ösztönzők hatását.

FÓKUSZ

A Kereskedelmi Kampányok és Évközi Bónuszok odaítélésének szabályai

A Kereskedelmi Kampányok és az Évközi Bónuszok előre meghatározott szabályok alapján kerülnek odaítélésre. Kizárólag a Nem Azonosított Személyek (Non-Material Risk Takers) részére nyújthatók, és a helyi szabályozásokkal összhangban malus- és visszakövetelési rendelkezések hatálya alá tartoznak (például compliance-szabálysértés vagy kötelező belépési feltételek nem teljesítése esetén).

A programokra vonatkozó szabályokat szükség szerint egyeztetni kell a helyi Compliance, Kockázatkezelési és Jogi szakterületekkel, valamint azokat a helyi vállalatirányítási folyamatoknak megfelelően kell jóváhagyni.

A Kereskedelmi Kampányok és az Évközi Bónuszok figyelembevételre kerülnek a változó és fix javadalmazás arányának meghatározása során is.

A Kereskedelmi Kampányokhoz és az Évközi Bónuszokhoz kapcsolódó keret az adott ország éves bónuszkeretének részét képezi.

A kifizetés történhet:

- azonnali formában;
- vagy halasztott módon,

figyelembe véve az adott kampány vagy bónuszprogram éves bónuszkeretre gyakorolt hatását.

A kifizetés további feltétele, hogy a munkavállaló a kifizetés időpontjában az UniCredit Csoport munkavállalója legyen, és ne álljon felmondási idő alatt, amennyiben ez a helyi jogszabályokkal összhangban áll.

Semmilyen körülmények között nem alakítható ki olyan ösztönzési vagy értékelési rendszer az értékesítési hálózatban dolgozó munkatársak számára, amely nem megfelelő vagy az ügyfél igényeivel össze nem egyeztethető termékek értékesítésére ösztönözne.

Ennek érdekében az alábbi compliance- és fenntarthatósági alapelvek alkalmazandók:

- az ösztönzési mechanizmusokat olyan kritériumokra kell építeni, amelyek az ügyfél legjobb érdekét szolgálják, és összhangban állnak a vonatkozó szabályozói előírásokkal (különösen a MiFID és az EBA vonatkozó útmutatásaival);

- biztosítani kell az összhangot a kampány céljai, az éves üzleti célkitűzések és az értékesítési hálózat számára meghatározott célok között;
- a kereskedelmi célok meghatározásába, validálásába és nyomon követésébe előzetesen be kell vonni minden érintett szakterületet és érintett külső felet;
- kerülni kell az olyan kampányokat, amelyek kizárólag egyetlen pénzügyi eszközre, termékre vagy szolgáltatásra épülnek;
- a szabályoknak tartalmazniuk kell olyan rendelkezéseket, amelyek alapján nem fizethető bónusz, ha a csoport-, ország-, divízió- vagy jogi személy szintű részvételi feltételek nem teljesülnek;
- a szabályoknak rendelkezniük kell arról is, hogy súlyos compliance-szabálysértés, fegyelmi intézkedés vagy kötelező feltételek nem teljesülése esetén nem fizethető bónusz;
- kerülni kell minden olyan kampányt, amely közvetlenül vagy közvetve az ügyfelekkel szembeni magatartási szabályok megsértéséhez vezethet;
- nem alkalmazhatók olyan kampányok, amelyek nem tartalmaznak egyértelmű célkitűzéseket, maximum kifizetési szinteket vagy megfelelő minőségi és mennyiségi teljesítménymutatókat;
- általános elvként kerülni kell az olyan kampányokat, amelyek kizárólag magasabb szervezeti szintek vagy vezetői rétegek számára teremtenek előnyt.

A javadalmazás tekintetében alkalmazni kell az ESMA „A MiFID II javadalmazási követelményeinek egyes szempontjairól” szóló iránymutatásait is, amelyek részletes útmutatást adnak a befektetési szolgáltatásokhoz kapcsolódó javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakítására. Ezen iránymutatások alapvető célja annak biztosítása, hogy a javadalmazási rendszerek minden esetben az ügyfelek legjobb érdekeit szolgálják..

3.4. Kompenzációs keretrendszer

A Csoportszintű Javadalmazási Politika keretein belül az UniCredit Bank Hungary elkötelezett amellett, hogy a javadalmazás és a juttatások tekintetében méltányos bánásmódot biztosítson minden munkavállaló számára, függetlenül a nemi identitástól, életkortól, etnikai vagy kulturális háttértől, szexuális orientációtól, képességektől, vallási vagy etikai meggyőződéstől, politikai nézetektől vagy bármely más, jogszabály által védett tulajdonságtól.

Az UniCredit teljes javadalmazási megközelítése a fix és változó, valamint a pénzbeli és nem pénzbeli elemek kiegyensúlyozott rendszerére épül, amelyek együttesen támogatják a munkatársak motivációját, elkötelezettségét és megtartását.

A vonatkozó szabályozói elvárásokkal összhangban különös figyelmet fordítunk arra, hogy a változó javadalmazás elemei ne ösztönözzenek a Bank fenntartható működésével vagy kockázatvállalási hajlandóságával ellentétes magatartásra.

A javadalmazási politika célja, hogy az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) javadalmazása összhangban álljon a vállalat közép- és hosszú távú teljesítményével.

A rendszer a teljesítményalapú javadalmazás elvére épül, és támogatja:

- a kiemelkedő tehetségek bevonzását;
- a kulcsmunkatársak megtartását;
- az UniCredit versenyképességének erősítését;
- valamint a hosszú távú értékkeresztést.

Különösen az Azonosított Személyek esetében az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján határozza meg a vezetői pozíciók javadalmazási struktúráját, beleértve a fix és változó javadalmazás megfelelő arányát.

Emellett az Igazgatóság évente jóváhagyja a Csoportszintű Azonosított Személyek ösztönzési rendszereinek kritériumait és főbb jellemzőit annak biztosítása érdekében, hogy a javadalmazás szerkezete megfelelő egyensúlyt teremtsen a fix és változó elemek között.

Emellett az Igazgatóság évente jóváhagyja a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) ösztönzési rendszereinek kritériumait és főbb jellemzőit, biztosítva ezzel, hogy a javadalmazási struktúrán belül megfelelő egyensúly álljon fenn a változó javadalmazási lehetőségek és a fix javadalmazási elemek között.

A javadalmazás lehet:

- fix javadalmazás (pl. alapbér); vagy
- változó javadalmazás (pl. rövid távú és hosszú távú ösztönzők).

Ezen túlmenően bizonyos javadalmazási elemek saját jellemzőik alapján a szabályozói keretrendszernek megfelelően fix vagy változó javadalmazásnak minősülhetnek, különösen:

- nem standard javadalmazás;
- jogszabály által előírt juttatások és kifizetések;
- végkielégítési kifizetések.

A jelen fejezet részletesen kitér továbbá az alábbi témákra:

- a piaci trendek és gyakorlatok folyamatos nyomon követése;
- a változó és fix javadalmazás aránya;
- a részvénytulajdonlásra vonatkozó irányelvek.

3.4.1 A piaci trendek és gyakorlatok folyamatos nyomon követése

Csoportszinten az UniCredit folyamatos benchmarking tevékenység révén elemzi a piaci javadalmazási trendeket annak érdekében, hogy megalapozott döntéseket hozzon, valamint versenyképes javadalmazási struktúrákat alkalmazzon a kulcsmunkatársak hatékony megtartása és motiválása érdekében.

A Csoport vezetői tekintetében egy független külső tanácsadó támogatja a Javadalmazási Bizottságot azon közvetlen versenytársak meghatározásában, amelyek az UniCredit nemzetközi összehasonlítási csoportját (peer group) alkotják, és amelyek vonatkozásában a piaci trendekre, gyakorlatokra és javadalmazási szintekre kiterjedő benchmark elemzések készülnek.

Ország- és divíziószinten, valamint szükség szerint a szervezet egészében benchmark és trendelemzések végezhetőek a releváns összehasonlítási csoportok figyelembevételével annak érdekében, hogy biztosított legyen a referencia-piacokhoz való versenyképes igazodás.

Az összehasonlítási csoportot évente felülvizsgálják annak érdekében, hogy továbbra is megfelelően tükrözze a piaci környezetet.

2026-ra a Csoport európai összehasonlítási csoportja változatlan maradt, amely az alábbi tíz intézményt foglalja magában:

2026 PEER GROUP	
Intesa Sanpaolo	Deutsche Bank
Banco Santander	HSBC
BBVA	Barclays
Crédit Agricole	NatWest Group
BNP Paribas	UBS

2026-ban országos szinten (Magyarországon) továbbra is a Korn Ferry által biztosított benchmark adatok és összehasonlítási csoportok kerülnek alkalmazásra.

Az összehasonlítási csoport felülvizsgálata során alkalmazott főbb szempontok:

- méret (pl. piaci kapitalizáció, mérlegfőösszeg);
- összetettség (pl. üzleti modell, földrajzi jelenlét);
- humánerőforrás-menedzsment szempontok (pl. a tehetségekért folytatott verseny, teljesítményalapú javadalmazási kultúra).

3.4.2 Fix javadalmazás

› Definíció és cél

A fix javadalmazás a javadalmazás azon része, amely stabil és visszavonhatatlan, előre meghatározott és nem diszkrecionális kritériumokon alapul, például az egyén szakmai tapasztalatán, felelősségi körén és szenioritási szintjén. Nem ösztönöz kockázatvállalásra és nem függ teljesítménycélok teljesítésétől.

A fix javadalmazás többek között magában foglalja:

- az alapbért;
- a Szerepköralapú Juttatást (Role-Based Allowance), amennyiben alkalmazandó;
- egyes külföldi kiküldetéshez kapcsolódó juttatási csomagokat;
- a vállalati szabályzatok alapján biztosított egyéb fix juttatásokat;
- a felek közötti szerződéses megállapodásokban megfelelően szabályozott egyéb fix javadalmazási elemeket.

Az alapbér meghatározása az adott munkakör üzleti tartalma, valamint a munkavállaló által a Csoport számára biztosított készségek és kompetenciák alapján történik.

A fix javadalmazás súlya elegendő ahhoz, hogy a munkavégzés megfelelő díjazását akkor is biztosítsa, ha a teljesítménycélok nem teljesülése miatt változó javadalmazás nem kerül kifizetésre. Ez hozzájárul a túlzott kockázatvállalás mérsékléséhez, a rövid távú eredményekre való túlzott fókusz elkerüléséhez, valamint a rugalmas bónuszpolitika fenntartásához.

› Jellemzők

Az egyes munkavállalói csoportokra a fix és változó javadalmazás arányára vonatkozó specifikus irányelvek kerülnek meghatározásra.

A Csoport vezetői tekintetében az UniCredit Javadalmazási Bizottsága határozza meg:

- a piaci benchmarking elemzés kritériumait és irányelveit minden pozíció esetében a javadalmazási szintek és a bérösszetétel szerkezete tekintetében, beleértve a csoport, ország/divízió szintű konkrét társ csoportok meghatározását, valamint a preferált külső "vezetői javadalmazási szolgáltatók" listáját;
- a javadalmazás pozicionálását, összhangban a releváns piac versenyszintjeivel, működési irányelvek meghatározása az egyes javadalmazási felülvizsgálatok szükségessége érdekében.

3.4.2.1 Ismétlődő javadalmazás

A nem munkaviszonyban álló, külső szolgáltatásnyújtást végző pénzügyi tanácsadók (harmadik fél pénzügyi tanácsadók) javadalmazásának „ismétlődő” eleme a fix javadalmazásnak felel meg, és annak legstabilabb, leginkább rendszeres részét képezi.

Ez a javadalmazási elem többek között fedezi:

- az ügyfélkapcsolatok kezelésével összefüggő szokásos tevékenységeket;
- a termékek és szolgáltatások értékesítéséhez kapcsolódó feladatokat;
- az egyéni tevékenység végzésével összefüggésben felmerülő költségeket;
- a kapcsolódó járulékfizetési kötelezettségeket.

3.4.3 Változó javadalmazás

› Definíció és cél

A változó javadalmazás magában foglal minden olyan kifizetést, amely teljesítménycélok teljesülésétől függ, függetlenül attól, hogy a teljesítményt nyereségesség, bevétel vagy egyéb célok alapján mérik. Ide tartoznak továbbá a diszkrecionális nyugdíjjuttatások, valamint a Bank és munkavállalója között létrejött, a munkaviszony vagy tisztség idő előtti megszüntetésére vonatkozó megállapodások alapján teljesített kifizetések (a jogszabályon alapuló halasztott kifizetések és a felmondási időre járó díjazás kivételével), továbbá a carried interest juttatások, a belépési bónuszok, az egyszeri különjutalmak, a megtartási bónuszok, a stabilitási megállapodások és a versenytilalmi megállapodások. Ezen felül ide tartozik minden olyan javadalmazási forma, amely nem minősül kifejezetten fix javadalmazásnak.

A változó javadalmazás célja az eredmények elismerése azáltal, hogy a javadalmazást közvetlenül összekapcsolja a rövid, közép- és hosszú távú teljesítménnyel. Ezt követően a teljesítményértékelés kockázati szempontokkal korrigálásra kerül. A részvényesek, a vezetés és a munkavállalók érdekeinek összehangolása érdekében a teljesítménymérés tükrözi a Társaság egészének, az érintett üzleti egységnek és az egyénnek a tényleges eredményeit. Ennek megfelelően a változó javadalmazás a meritokratikus differenciálás és a teljesítményalapú elismerés egyik alapvető eszköze.

› Jellemzők

A megfelelően kialakított változó javadalmazás elengedhetetlen jellemzője a teljesítményalapú kifizetések differenciálhatósága és a vezetői rugalmasság biztosítása, amely különböző időtávú és eltérő típusú ösztönző mechanizmusokon keresztül valósulhat meg.

Az ösztönzők célja a teljesítménycélok elérésének jutalmazása mennyiségi és minőségi szempontból egyaránt, változó bónuszkifizetés biztosításával. A megfelelően kiegyensúlyozott, teljesítményalapú javadalmazási elem valamennyi munkavállalói kategória esetében ösztönzött, mivel a motiváció és a szervezeti célokkal való összhang egyik legfontosabb eszköze, és minden üzleti szerepkör esetében a Politika által előírt követelménynek minősül.

A rendszer kialakítása, beleértve a teljesítménymérő mutatókat és a kifizetési mechanizmusokat, elkerüli a túlzott rövid távú fókusz azáltal, hogy a Politika alapelveit követi, és a nyereségességgel, illetve a prudens kockázatkezeléssel összefüggő paraméterekre épül annak érdekében, hogy közép- és hosszú távon fenntartható teljesítményt biztosítson. Az ösztönző rendszerek kialakítása egyúttal figyelembe veszi az egyes specializált üzleti területek sajátos követelményeit is.

A javadalmazási és ösztönző rendszerek kialakításához kapcsolódó compliance és fenntarthatósági ösztönzők részletes ismertetése a jelen Politika erre vonatkozó fejezeteiben található.

Különösen a kereskedési tevékenységekhez kapcsolódó szerepkörök esetében a vállalatirányítási és kockázatkezelési keretrendszer biztosítja a megfelelő és prudens működés feltételeit, amelynek keretében a vállalt kockázatok szintjét az illetékes csoportszintű szakterületek központilag határozzák meg és folyamatosan nyomon követik. Ez a megközelítés olyan javadalmazási rendszert támogat, amely a bevételek helyett a nyereségességre, az abszolút mutatók helyett a relatív teljesítményre, valamint a nem kockázat-korrigált mutatók helyett a kockázat-korrigált mutatókra épül.

3.4.3.1 Rövid távú javadalmazás

A rövid távú javadalmazás célja a stratégiai jelentőségű munkavállalók bevonása, motiválása és megtartása, valamint a mindenkor hazai és nemzetközi szabályozói követelményeknek és piaci gyakorlatoknak való teljes megfelelés biztosítása.

A kifizetés bónuszkeret-alapú megközelítésen alapul, amely átfogó teljesítményértékelést alkalmaz egyéni szinten, valamint Csoport-, ország- és divíziószinten.

A jutalom közvetlenül kapcsolódik a teljesítményhez, amelyet az elért eredmények, valamint az UniCredit vezetői modelljével és értékeivel való összhang alapján értékelnek. A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) teljesítményértékelése központi irányítás mellett történik annak érdekében, hogy a teljes szervezetben egységes és méltányos értékelési gyakorlat érvényesüljön, egyetlen csoportszintű tudástár alkalmazásával.

Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében a kifizetés részben halasztott, annak érdekében, hogy megfelelően igazodjon a kapcsolódó kockázatok időhorizontjához. Az ösztönző rendszerek kialakítása összhangban áll a részvényesi érdekekkel és a hosszú távú vállalati jövedelmezőséggel, biztosítva a teljesítményhez kapcsolódó ösztönzők megfelelő megoszlását készpénzes és részvényalapú formában, valamint azonnali és halasztott kifizetések között.

A Csoportszintű Azonosított Személyek rövid távú javadalmazását a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályozza a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megfelelően.

Ezen túlmenően helyi ösztönző rendszerek is működhetnek (például kereskedelmi kampányok vagy helyi Azonosított Személyekre vonatkozó ösztönző rendszerek), amelyek a jelen Politika alapelveit követik, és a vonatkozó helyi szabályzatokban kerülnek részletes szabályozásra.

A javadalmazási irányítási rendszer, a kapcsolódó mutatók, valamint a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer legfontosabb jellemzői minden évben részletesen bemutatásra kerülnek a Csoportszintű Javadalmazási Politikában.

3.4.3.2 Hosszú távú javadalmazás

A hosszú távú javadalmazás célja a változó javadalmazás és a Társaság eredményei közötti kapcsolat erősítése, valamint a felső vezetés és a részvényesek érdekeinek még szorosabb összehangolása.

A hosszú távú javadalmazás az alábbi elemeket foglalja magában:

- a rövid távú javadalmazás egy részének kiigazítását meghatározott teljesítményfeltételek teljesülése alapján, valamint ennek a javadalmazásnak a részvények vagy a részvények árfolyamának alakulását tükröző egyéb eszközök formájában történő nyújtását;
- az UniCredit stratégiai céljaival összhangban álló többéves célkitűzések alkalmazását;
- további teljesítményfeltételek beépítését az eredmények hosszú távú fenntarthatóságának erősítése érdekében;
- többéves halasztási mechanizmus alkalmazását a Zéró Tényező feltételeivel összhangban, amely minimális nyereségességi, likviditási és tőkekövetelményeket határoz meg;
- a részvényalapú juttatások megtartási időszakának alkalmazását a halasztási időszakot követően;
- jogilag érvényesíthető egyéni malus és visszakövetelési feltételek alkalmazását.

3.4.3.3 Nem ismétlődő javadalmazás

A nem munkaviszonyban álló, külső szolgáltatásnyújtást végző pénzügyi tanácsadók (harmadik fél pénzügyi tanácsadók) javadalmazásának „nem ismétlődő” eleme a javadalmazás ösztönző célú része, amely például új termékek bevezetéséhez kapcsolódhat.

Ez a változó javadalmazásnak felel meg, és a külön éves bónuszrendszer keretében fizetett jutalék részét képezi, amely támogatja a kereskedelmi tevékenységeket és a meghatározott üzleti célok elérését a vállalati stratégiával összhangban.

Megjegyzendő, hogy az Olasz Nemzeti Bank 285. számú körlevelének rendelkezéseivel összhangban a jutalék önmagában nem tekinthető ösztönzőnek.

A változó javadalmazás ezen eleme („nem ismétlődő” javadalmazás) csoportszintű, helyi és egyéni belépési feltételek teljesítéséhez kötött (pl. kötelező képzések elvégzése, KYC-követelmények teljesítése stb.), továbbá malus és visszakövetelési rendelkezések hatálya alá tartozik.

FÓKUSZ

A vezetői munkaszerződések alapvető elemeire vonatkozó csoportszintű iránymutatások biztosítják a szabályozói követelményeknek és a Belső Ellenőrzés ajánlásainak való megfelelést, különösen azokban az esetekben, ahol speciális szabályozói rendelkezések vonatkoznak bizonyos szerződéses elemekre, például a változó javadalmazásra és a végkielégítésre.

Amennyiben a vezető változó javadalmazásra jogosult, a vonatkozó csoportszintű szabályokat, politikákat és iránymutatásokat a vezetői munkaszerződésben is rögzíteni kell.

A változó javadalmazás mértéke, valamint a kifizetések technikai részletei (alkalmazott eszközök, kifizetési struktúra és időzítés) külön kommunikációban kerülnek meghatározásra, és azok kezelése a vállalatirányítási és hatáskör-delegálási szabályok szigorú betartása mellett történik.

FÓKUSZ

Hibrid szerződés

Az olasz divízióban a nem munkaviszonyban álló pénzügyi tanácsadók (OFS) és a pénzügyi tevékenységet végző ügynökök (AAF) hagyományos kategóriája mellett létrehozásra került egy új szakmai kategória is, az úgynevezett „hibrid szerződés”.

A hibrid szerződés ugyanazon személy vonatkozásában két különálló jogviszony létrejöttét eredményezi:

- egy határozatlan idejű részmunkaidős munkaviszonyt;
- valamint egy önálló vállalkozóként végzett pénzügyi tanácsadói tevékenységet ügynöki szerződés alapján.

A hibrid szerződéssel rendelkező munkavállaló javadalmazása a részmunkaidős munkaviszony keretében egy „fix” elemből áll, amely a bruttó éves alaphétre felel meg, valamint egy „változó” elemből, amely az egyéni változó javadalmazást jelenti, amennyiben ilyen juttatás megállapításra kerül.

Az ügynöki szerződés keretében a javadalmazás „fix” elemét az ismétlődő javadalmazás, míg a „változó” elemét a nem ismétlődő javadalmazás képezi.

A hibrid szerződéssel rendelkező munkatársak esetében a nem ismétlődő javadalmazásra a későbbi fejezetekben bemutatott, a külső szolgáltatásnyújtást végző pénzügyi tanácsadók (OFS) és a pénzügyi tevékenységet végző ügynökök (AAF) ösztönzési rendszerére vonatkozó szabályok alkalmazandók.

3.4.4 Nem standard kompenzáció

A nem standard javadalmazás azon javadalmazási elemek összessége, amelyek kivételes jellegűnek minősülnek (pl. belépési bónusz, különjutalom, megtartási bónusz, stabilitási megállapodás és versenytilalmi megállapodás, amennyiben alkalmazandó).

Magyarországon a legjellemzőbb nem standard javadalmazási elemek a megtartási bónuszok és a versenytilalmi megállapodások. Az ilyen juttatások kizárólag meghatározott esetekben alkalmazhatók, különösen a felvételi folyamat során, speciális projektek elindításakor, rendkívüli eredmények elismerésére, a Csoport vezetői esetében fennálló magas fluktuációs kockázat kezelése érdekében, üzletileg kritikus szerepkörökben, valamint egyes meghatározott vállalati funkciókhoz kapcsolódó pozíciók esetében. Különösen a felvételhez kapcsolódó garantált bónusz minősül atipikus javadalmazási formának, amely nem tekinthető általános csoportszintű gyakorlatnak. Alkalmazása kizárólag olyan esetekre korlátozódik, amikor a piacon egyértelmű üzleti érdek fűződik kiemelkedő tehetségek vagy kritikus szakértelemmel rendelkező munkavállalók megszerzéséhez.

Általános szabályként a nem standard javadalmazási elemek változó javadalmazásnak minősülnek.

Ezen túlmenően valamennyi ilyen juttatásnak meg kell felelnie a mindenkor hatályos szabályozási előírásoknak (pl. a változó és fix javadalmazás közötti aránykorlátnak, valamint a változó javadalmazás kifizetésére vonatkozó technikai követelményeknek), továbbá az UniCredit vállalatirányítási folyamatainak, amelyek rendszeres felülvizsgálat és szabályozói közzététel tárgyát képezik. A juttatások emellett tőke- és likviditási belépési feltételekhez kötöttek, valamint jogilag érvényesíthető malus és visszakövetelési rendelkezések hatálya alá tartoznak. A változó jellegű nem standard javadalmazás szabályait vagy az egyedi juttatási levél tartalmazza, vagy a hatályos Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályaira történő hivatkozás útján kerülnek meghatározásra.

Az ebben a fejezetben ismertetett nem standard javadalmazási eszközök alkalmazhatók a működési folytonosság fenntartásával kapcsolatos elvárások támogatására is annak érdekében, hogy a Bank szanalási stratégiája hatékonyan végrehajtható legyen. Ennek megfelelően e juttatások megtartási vagy lojalitási célokat is szolgálhatnak a mindenkor hatályos szabályozói keretek között. A szanalási tervhez kapcsolódó alkalmazásukról teljes körű tájékoztatást a következő évi Csoportszintű Javadalmazási Politika és Jelentés tartalmaz majd. A 2025. év során nem került sor nem standard javadalmazási eszköz alkalmazására szanalási célból.

Szerepköralapú Juttatás (Role-Based Allowance)

Az UniCreditnél a Szerepköralapú Juttatás (Role-Based Allowance, RBA) a javadalmazás fix elemének minősül, összhangban a szabályozói előírásokkal és a piaci gyakorlattal.

Magyarországon az RBA kizárólag az olaszországi Vállalati Ellenőrzési Szakterületekre kiküldött munkatársak esetében válhat alkalmazhatóvá.

A juttatás célja:

- a teljes javadalmazási csomag nemzetközi versenyképességének biztosítása anélkül, hogy a szabályozói korlátok miatt aránytalanul növelni kellene az alapbért (különösen az olaszországi Vállalati Ellenőrzési Szakterületek esetében);
- az üzleti és az ellenőrzési funkciók közötti rotáció támogatása és elősegítése a Csoporton belül;
- figyelem biztosítása azon szakmai szerepkörök számára, amelyek kiemelt jelentőséggel bírnak a Csoport működése szempontjából.

Az RBA egy előre meghatározott összeg, amely a szenioritási szinttől és a szerepkör üzleti jelentőségétől függően kerül meghatározásra. Közvetlenül a szerepkörhöz kapcsolódik, nem függ a teljesítménytől, ezért nem ösztönöz kockázatvállalásra.

A juttatás mindaddig nem csökkenthető, nem függeszthető fel és nem vonható vissza diszkrecionális alapon, amíg a munkavállaló olyan szerepkört tölt be, amely jogosultságot biztosít annak igénybevételeire. Ugyanakkor a juttatás mértéke rendszeresen felülvizsgálható.

Az UniCredit 2019-ben vezette be a Szerepköralapú Juttatás rendszerét az olaszországi Vállalati Ellenőrzési Szakterületeken. Általános szabályként az RBA egyedileg kerül megállapításra a munkavállaló számára a kontrollfunkciós szerepkörbe történő kinevezés időpontjában, és megszűnik abban az esetben, ha a munkavállaló olyan pozícióba kerül, amely nem jogosít az RBA igénybevételeire.

3.4.5 Juttatások

› Definíció és cél

A juttatások magukban foglalják a társadalombiztosítási rendszereket kiegészítő jóléti juttatásokat, az egészségügyi ellátásokhoz kapcsolódó juttatásokat, valamint a munka-magánélet egyensúlyát támogató elemeket, amelyek célja, hogy a munkavállalók és családtagjaik számára érdemi támogatást biztosítsanak mind aktív munkaviszonyuk, mind nyugdíjas éveik során.

Ezen túlmenően a munkavállalók számára különleges feltételek mellett hozzáférést lehet biztosítani különböző banki termékekhez és egyéb szolgáltatásokhoz annak érdekében, hogy életük különböző szakaszaiban támogatást kapjanak.

A teljes javadalmazási csomag részeként a juttatások célja a belső méltányosság és a javadalmazási rendszerek általános összhangjának biztosítása, figyelembe véve az egyes munkavállalói csoportok eltérő igényeit, ahol ez indokolt és releváns.

› Jellemzők

Az UniCredit vállalatirányítási keretrendszerével összhangban a juttatások odaítélése az egyes munkavállalói kategóriákra egységesen alkalmazott, általános alapelvek szerint történik, míg a juttatások típusa és konkrét jellemzői a helyi jogszabályokhoz és piaci gyakorlatokhoz igazodnak.

Például, amennyiben az összhangban van a helyi jogszabályokkal, szabályozásokkal és piaci gyakorlattal, meghatározott munkavállalói csoportok részére szolgálati gépkocsi vagy azzal egyenértékű mobilitási támogatás, lakhatási támogatás vagy egyéb kapcsolódó juttatás biztosítható.

A külföldi kiküldetésben dolgozó munkavállalók számára csoportszintű juttatási szabályok is érvényben vannak, amelyek a hasonló nemzetközi vállalatok piaci gyakorlatával összhangban kerültek kialakításra.

Azok a juttatások, amelyek nem a fenti általános kritériumok alapján kerülnek biztosításra, változó javadalmazásnak minősülnek.

Ezen kívül az UniCredit a részvénytulajdonlást olyan értékes eszköznek tekinti, amely elősegíti a részvényesek, a vezetés és a munkavállalók érdekeinek összehangolását, valamint erősíti a vállalat iránti elköteleződést és az összetartozás érzését.

Ennek megfelelően a helyi jogi és adózási előírások figyelembevételével időről időre lehetőség nyílt arra, hogy a munkavállalók részvényalapú programokon keresztül részesedést szerezzenek a Csoport jövőbeli sikereiből, és kedvezményes feltételek mellett UniCredit-részvényeket vásároljanak.

Juttatások az UniCredit Hungary-nél

Az aktuális juttatási csomag részletes leírása és a kapcsolódó belső szabályzatok a People & Culture intranetes oldalain érhetők el.

3.4.6 Végkielégítés

A Bank of Italy 285. számú körlevelében meghatározott szabályozói követelményeknek megfelelően a munkaviszony idő előtti megszüntetéséhez kapcsolódó kifizetésekre vonatkozó külön szabályzat, a Csoportszintű Végkielégítési Politika (Severance Policy) először a 2015. évi Közgyűlés elé került jóváhagyásra, majd 2017-ben, 2019-ben és 2021-ben módosításra került annak érdekében, hogy tükrözze a szabályozási környezet, valamint az UniCredit javadalmazási rendszerének fejlődését.

Általánosságban a Végkielégítési Politika – amely a Javadalmazási Politika keretébe illeszkedik, és annak rendelkezéseivel összhangban értelmezendő – előírja, hogy bármely végkielégítési kifizetés meghatározása során figyelembe kell venni a részvényesi értékteremtés szempontjából értékelt hosszú távú teljesítményt, valamint az alkalmazandó helyi jogszabályokat, a kollektív és egyéni szerződéses rendelkezéseket, továbbá az egyedi körülményeket, beleértve a munkaviszony megszűnésének okát is.

A munkaviszony időtartamát is figyelembe vevő végkielégítések összege semmilyen esetben sem haladhatja meg a helyi jogszabályok és kollektív szerződések alapján alkalmazandó, elbocsátás esetére meghatározott korlátokat, függetlenül az életkortól vagy a nyugdíj jogosultság fennállásától.

A Végkielégítési Politika alapján a teljes megszüntetési kifizetés összege – beleértve a felmondási időre járó összeget is – nem haladhatja meg a 24 havi teljes javadalmazást, amely magában foglalja az alapbért, valamint a megszüntetést megelőző három évben ténylegesen kifizetett változó javadalmazások átlagos összegét, a malus és visszakövetelési korrekciók figyelembevételével.

Amennyiben azt a helyi jogszabályok, szerződéses rendelkezések vagy általános piaci gyakorlat előírja, a számítás alapjába egyéb elemek – például a béren kívüli juttatások értéke – is beszámíthatók.

A Politika rendelkezése szerint a felmondási időn túl fizethető további kompenzáció legfeljebb 18 havi javadalmazásnak megfelelő összeg lehet.

A Végkielégítési Politika tartalmaz egy előre meghatározott képletet is a végkielégítési kifizetések kiszámítására, amely lehetővé teszi, hogy a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos meglévő vagy potenciális jogviták rendezése során alkalmazott kifizetések ne számítsanak bele a változó javadalmazásra vonatkozó korlátba. A képlet alapvetően minden ledolgozott év után egyhavi teljes javadalmazással számol (minimum 5, maximum 18 hónap), amelyet egy korrekciós tényező módosíthat, legfeljebb nullára csökkentve vagy legfeljebb 50%-kal növelve az összeget. Minden esetben érvényes azonban a 24 havi felső korlát.

Általános szabályként diszkrecionális nyugdíjjuttatások nem adhatók. Amennyiben a helyi gyakorlat vagy kivételes egyedi megállapodás alapján ilyen juttatás mégis biztosításra kerülne, azt minden esetben az alkalmazandó jogszabályokkal és szabályozói előírásokkal összhangban kell kifizetni.

Az egyéni munkaszerződések nem tartalmazhatnak olyan rendelkezéseket, amelyek felmondás vagy indokolatlan elbocsátás esetén külön kártalanítás kifizetését, illetve nyugdíjazást követően bizonyos juttatások megtartását biztosítanák. Ugyanez vonatkozik arra az esetre is, ha a munkaviszony nyilvános vételi ajánlatot követően szűnik meg. A megbízási idő előtti megszűnése esetén ezért a vonatkozó általános jogszabályi rendelkezések alkalmazandók.

A végkielégítésekre vonatkozó valamennyi kritérium, korlát és jóváhagyási folyamat részletes szabályait a fent hivatkozott Végkielégítési Politika tartalmazza, amely a 2021. évi Közgyűlés dokumentációjával együtt került közzétételre.

Végezetül meg kell jegyezni, hogy a jelenlegi keretrendszer jelentősen eltér a piacon általánosan alkalmazott gyakorlattól, mivel olyan átfogó korlátokat alkalmaz, amelyek magukban foglalják a felmondási időre járó összegeket, valamint adott esetben a versenytilalmi megállapodásokhoz kapcsolódó kifizetéseket is. Ez korlátozza a közvetlen piaci összehasonlíthatóságot, különösen a maximális kifizetési összegek tekintetében. Bár 2026-ra e tekintetben nem került módosítás javaslatra, a jövőbeni változtatások lehetősége nem zárható ki. Ennek megfelelően az UniCredit továbbra is figyelemmel kíséri a piaci trendeket és gyakorlatokat külső tanácsadói támogatás mellett annak érdekében, hogy olyan javadalmazási politikákat alakítson ki, amelyek a lehető legátláthatóbban és legérthetőbben szolgálják az érintettek érdekeit, miközben maradéktalanul megfelelnek a nemzeti és nemzetközi szabályozói elvárásoknak.

A 2021-ben jóváhagyott helyi belső szabályzat, a „**Termination Payments Policy**”, meghatározza az UniCredit Bank Hungary esetében alkalmazandó maximális összeghatárokat, az összegmegállapítás alapelveit és szabályait, a kifizetés módját, továbbá a lokalizáció és a kivételkezelés folyamatát azon személyek tekintetében, akiknek a munkaviszonya a Társaság kezdeményezésére vagy annak érdekében szűnik meg.

> Nyugdíjjuttatások

Általános szabályként a nyugdíjjuttatások (amennyiben az adott társaságnál ilyen juttatás létezik) az országos szintű juttatási politika részeként kerülnek biztosításra, azonos hozzájárulási mértékkel és azonos szabályok szerint az adott munkavállalói csoport valamennyi tagja számára. Ennek megfelelően a fix javadalmazási elemek alapján számított nyugdíjjuttatások szabályozási szempontból fix javadalmazásnak minősülnek.

Ezzel szemben a Csoport jogi személyei nem biztosíthatnak diszkrecionális nyugdíjjuttatásokat (azaz személyre szabott, egyéni elbíráláson alapuló nyugdíjjuttatásokat). Amennyiben ilyen juttatások helyi gyakorlat alapján vagy kivételes esetben egyedi megállapodás keretében mégis biztosításra kerülnének, azok kifizetésének minden esetben meg kell felelnie az alkalmazandó jogszabályi és szabályozói előírásoknak.

Magyarországon nyugdíjjuttatás nem kerül biztosításra.

3.4.7 A változó és fix javadalmazás aránya

Az alkalmazandó szabályozói előírásokkal összhangban a 2023. március 31-i Közgyűlés által jóváhagyott, a változó és a fix javadalmazás közötti maximális 2:1 arány 2026-ban is alkalmazandó a teljes munkavállalói állományra vonatkozóan, beleértve a külső hitelközvetítőket és pénzügyi tanácsadókat is, kivéve a Csoport befektetési vállalkozásainál és vagyonkezelő társaságainál foglalkoztatott munkatársakat a jelen fejezetben ismertetett feltételek szerint, amennyiben a helyi szabályozás ezt lehetővé teszi. Ez a kivétel nem alkalmazható a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek (Audit, Kockázatkezelés, Compliance), a People & Culture, valamint a pénzügyi és fenntarthatósági jelentések elkészítéséért felelős vezetők esetében a Bank of Italy előírásainak megfelelően.

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 Beszámoló 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 javadalmazás” elvét azáltal, hogy mozgásteret biztosít a kiemelkedő üzleti évek megfelelő díjazásához, miközben rugalmasságot biztosít a költségstruktúra számára.

A változó és fix javadalmazás arányának növelését megalapozó, a 2014-es eredeti közgyűlési jóváhagyáskor figyelembe vett alapfeltevések nem változtak. Az Európai Központi Bank osztalékfizetési politikára vonatkozó ajánlásai alapján az UniCredit tőkeutatói teljesítik a szabályozói tőkekövetelményeket, ami lehetővé teszi, hogy a Csoport továbbra is a legerősebb tőkepozícióval rendelkező intézmények közé tartozzon.

Ezen túlmenően az UniCredit úgy alakította ki változó javadalmazási politikáját, hogy előretételező módon megfeleljen a változó javadalmazásra vonatkozó legfrissebb tőkekövetelményeknek és felügyeleti elvárásoknak.

2026-ban az előzetes becslések szerint körülbelül 90 olyan Csoportszintű Azonosított Személy (Group Material Risk Taker) van, akik esetében a célváltozó javadalmazás meghaladja az 1:1 arányt. A 2026. évi Ösztönzési Rendszerben ezen munkavállalók számára potenciálisan az 1:1 arány felett odaítélhető javadalmazás a teljes becsült bónuszkeret mintegy 9%-át teszi ki (megközelítőleg 18 millió EUR, amelyből hozzávetőlegesen 15 millió EUR UniCredit-részvény formájában kerülne kifizetésre). Ez a dokumentum kiadásának időpontjában az UniCredit részvénytőkéjének kevesebb mint 0,1%-át jelenti. Ez az összeg a Csoport CET1 mutatójának kevesebb mint 1 bázispontjával egyenértékű.

Ezen információk alapján megállapítható, hogy a változó és fix javadalmazás 2:1 arányának fenntartása a teljes munkavállalói állomány vonatkozásában – a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek kivételével –, nem veszélyezteteti a Csoport prudens tőkehelyzetét.

A 2:1 arány alkalmazása ezért nem befolyásolja hátrányosan a Bank azon képességét, hogy megfeleljen valamennyi prudenciális előírásnak, különösen a tőkekövetelményeknek.

Ez a megközelítés lehetővé teszi az UniCredit számára, hogy továbbra is szoros kapcsolatot tartson fenn a teljesítmény és a javadalmazás között, miközben megőrzi versenyképességét a munkaerőpiacon. Legfontosabb versenytársaink szintén hasonló megközelítést alkalmaznak az eltérő szabályozási környezetből fakadó versenyhátrányok mérséklése, a fix költségstruktúra túlzott merevségének elkerülése, valamint a többéves teljesítménnyel való összhang biztosítása érdekében a változó javadalmazás jelentős részének halasztásán keresztül.

A szabályozói előírásoknak megfelelően (EBA iránymutatások és a Bank of Italy 285. számú körlevele) a Bank által biztosított egyes munkavállalói juttatások, valamint a nemzeti jogszabályok alapján kötelező fix kifizetések és társadalombiztosítási hozzájárulások a változó és fix javadalmazás arányának számítása során fix javadalmazásnak minősülnek.

Azok a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők, akik esetében a változó és a fix javadalmazás aránya legfeljebb 2:1 lehet:

- Group Chief Executive Officer;
- 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 Financial Officer.

A Vállalati Ellenőrzési Szakterületek (Audit, Kockázatkezelés, Compliance), a People & Culture, valamint a pénzügyi és fenntarthatósági jelentések elkészítéséért felelős vezetők esetében – ahol a fix javadalmazás a teljes javadalmazás meghatározó eleme – szigorúbb szabályozói korlát alkalmazandó. E funkciók esetében az ösztönző mechanizmusoknak összhangban kell állniuk a rájuk bízott feladatokkal, és függetlennek kell lenniük az általuk felügyelt területek eredményeitől.

A Kockázatkezelési szervezeten belül azon területek esetében, amelyek nem minősülnek kontrollfunkciónak, a változó és a fix javadalmazás maximális aránya 1:1.

A Vállalati Ellenőrzési Szakterületek esetében a változó javadalmazás maximális súlyának meghatározásakor figyelembe kell venni a különböző országokban alkalmazott, a CRD V átültetésére vonatkozó helyi szabályokat és előírásokat, annak érdekében, hogy biztosított legyen a versenyképes működés és a megfelelő szakértelemmel rendelkező munkavállalók bevonása és megtartása.

A fentieknek megfelelően a Csoport jogi személyei saját javadalmazási politikájukban határozzák meg a változó és fix javadalmazás arányára vonatkozó megfelelő korlátokat, figyelembe véve az adott ország jogszabályait, a Csoport Javadalmazási Politikáját, az üzleti tevékenységek jellegét, a kapcsolódó kockázatokat; valamint az egyes munkavállalói kategóriák kockázati profilra gyakorolt hatását.

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 indoklását;
- c) a Bank részvényeseinek a közgyűlésen hozott támogató határozata
 - i. legalább 66 százalékos többséggel, a tulajdonosi jogok legalább 50 százalékának képviselőjével 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 részvénytulajdonlási irányelvek meghatározzák a releváns vezetők számára előírt minimális részvénytulajdonlási szinteket annak érdekében, hogy a vezetői érdekek összhangba kerüljenek a részvényesek érdekeivel, és hosszú távon megfelelő szintű személyes befektetés valósuljon meg UniCredit-részvényekben.

Az UniCredit-részvények birtoklása a Csoport vezetői részéről jól látható és kézzelfogható módon fejezi ki a vállalat iránti elkötelezettséget a befektetők, ügyfelek és munkavállalók felé.

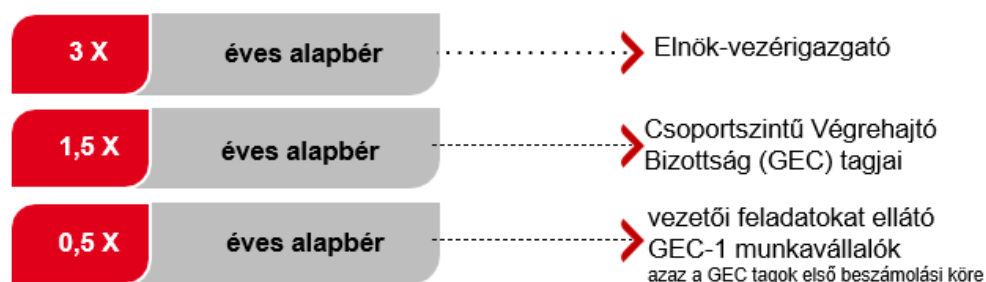
Az Igazgatóság 2011 végén jóváhagyta a részvénytulajdonlási irányelveket, amelyek a vezérigazgató, valamint adott esetben az ügyvezető igazgató és az ügyvezető igazgató-helyettes szerepkörére vonatkoztak.

2023-tól, a jelenlegi szervezeti struktúrának megfelelően, a részvénytulajdonlási irányelvek a Group Executive Committee (GEC) tagjaira, valamint azok első beszámolási szintjére, az úgynevezett GEC-1 vezetői körre vonatkoznak.

A vezetői csapat UniCredit iránti teljes elkötelezettségének kézzelfogható jeleként a 2026-os elvárt szintek változatlanul:

- a vezérigazgató esetében az éves alapbér háromszorosa;
- a GEC-tagok esetében az éves alapbér másfélszerese;
- a vezetői felelősséggel rendelkező GEC-1 munkavállalók esetében az éves alapbér 0,5-szerese.

Részvénytulajdonlási irányelvek



Ezeket a szinteket főszabály szerint a kinevezéstől számított öt éven belül kell elérni, és a pozíció betöltésének teljes időtartama alatt fenn kell tartani.

A részvénytulajdonlási célértékek elérése arányos megközelítés alapján történik az ötéves időszak alatt, figyelembe véve az esetlegesen megszolgált ösztönző programokat is.

A vezérigazgató jelenlegi részvénytulajdona – a még le nem hívható, illetve megtartási időszak alatt álló halasztott részvények nélkül – 966 266 darab részvény, amely az éves alapbér és az igazgatósági tiszteletdíjak együttes összegének több mint 15-szörösét teszi ki, jelentősen meghaladva az előírt 3-szoros minimumszintet.

Az érintett vezetők kötelesek tartózkodni minden olyan megállapodástól vagy konstrukciótól, amely a részvényalapú ösztönzők még nem megszolgált értékének fedezésére vagy védelmére szolgál (hedging).

Az ilyen tilalom valamennyi releváns ösztönző program szabályzatában szerepel, és minden kedvezményezettre vonatkozik, mivel az ilyen ügyletek aláásnák a javadalmazási rendszer kockázathangolási célját.

A részvénytulajdonlási szabályok megsértése vagy bármilyen fedezeti ügylet alkalmazása a Csoport compliance előírásainak megsértésének minősül, és az alkalmazandó szabályzatokban, eljárásokban és jogszabályokban meghatározott következményeket vonja maga után.

A helyi szabályozási vagy üzleti sajátosságokból fakadó adaptációk a csoportszintű megközelítéssel összhangban alakíthatók ki.

3.5. Csoportkompenzációs rendszerek

A 2026. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszert Fenntartható Teljesítménytervként erősítették meg, amely rövid és hosszú távú teljesítményfeltételeken alapul annak érdekében, hogy a javadalmazás, a kockázat és a fenntartható nyereségesség közötti szoros kapcsolat erősítésével támogassa a Csoport stratégiai irányvonalát. Az Ösztönzési Rendszer révén az UniCredit célja, hogy a kedvezményezettek megtartását és motivációját olyan ösztönzőkkel támogassa, amelyek a Csoport hosszú távú növekedéséhez, nyereségességéhez és pénzügyi sikeréhez való hozzájárulást jutalmazzák, különös tekintettel a reputációra és az általános fenntarthatóságra, amelyek hosszú távon támogatják az üzleti célok megvalósítását.

Az Ösztönzési Rendszer célja a változó javadalmazási elemek megfelelő egyensúlyának biztosítása, a munkavállalók, a részvényesek és más érintettek érdekeinek összehangolása, a Csoport vezető európai banki pozíciójának erősítése, valamint a szabályozói környezetnek megfelelő hatékony javadalmazási gyakorlat kialakítása.

Ezen túlmenően az Ösztönzési Rendszer célja a felsővezetés és a vezetői kör érdekeinek összehangolása a részvényesek hosszú távú értékteremtési céljaival, a részvényárfolyam alakulásával és a Csoport teljesítményével, továbbá a prudenst kockázatkezelési szemlélet fenntartása oly módon, hogy az éves célokat további hosszú távú feltételekkel egészíti ki, és ezáltal a teljesítménymenedzsmentet a fenntartható eredmények irányába tereli.

A rendszer emellett megtartási eszközként is szolgál a stratégiai prioritások megvalósításában kulcsszerepet játszó munkatársak megtartása érdekében.

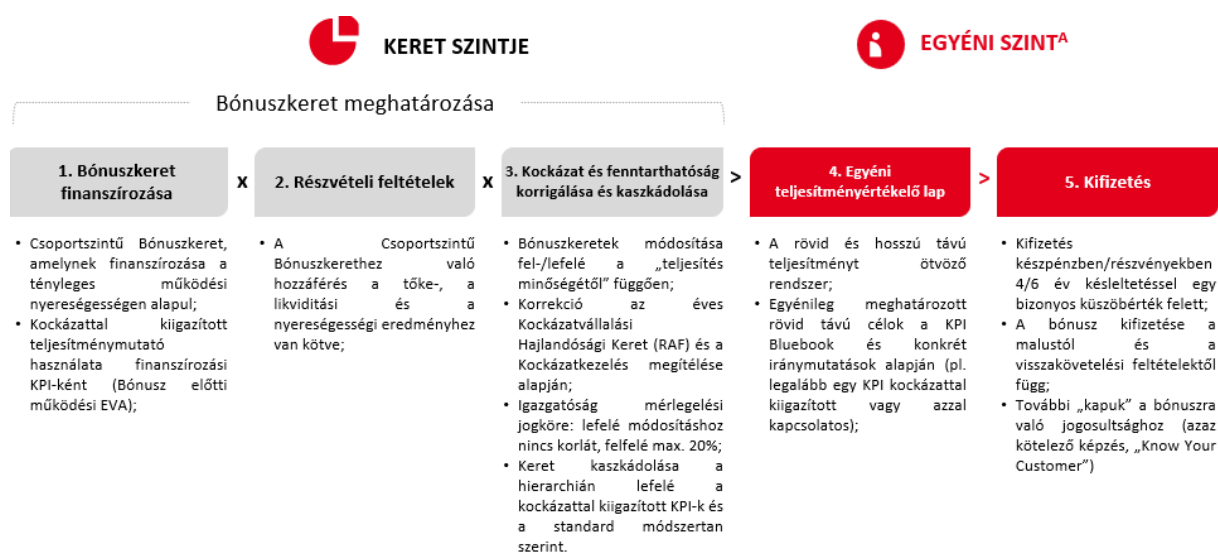
3.5.1 2026. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer

A 2026. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer, amelyet az UniCredit Igazgatósága 2026. február 23-án hagyott jóvá, a korábbi évekhez hasonlóan bónuszeret-alapú megközelítésre épül. A rendszer megfelel a legfrissebb nemzeti és nemzetközi szabályozói követelményeknek, és a bónuszokat a Csoport, illetve az ország/divízió szintű eredményekhez kapcsolja, biztosítva ezáltal a nyereségesség, a kockázat és a jutalmazás közötti szoros kapcsolatot.

A rendszer különösen az alábbiakat tartalmazza:

- a bónuszeret csoportszintű meghatározását és annak divíziós szintre történő lebontását a szegmensszintű külső riportolással összhangban, a tényleges divíziós teljesítmény alapján, figyelembe véve a minőségi és kockázati mutatókat, valamint a tőkeköltséget;
- a meghatározott bónuszeret, az egyéni teljesítményértékelés, az adott szerepkörökre és piacokra vonatkozó belső benchmarkok, valamint a Közgyűlés által jóváhagyott változó/fix javadalmazási arány alapján meghatározott változó ösztönzők kiosztását;
- egy malus feltételt (*Zero Factor* vagy *Reduced* forgatókönyvek), amely akkor alkalmazandó, ha a nyereségességre, a tőkére vagy a likviditásra vonatkozó meghatározott küszöbértékek nem teljesülnek csoportszinten, illetve bizonyos esetekben ország/divízió szinten sem;
- kockázattal korrigált mutatók alkalmazását a hosszú távú fenntarthatóság és a szabályozói megfelelés biztosítása érdekében;
- az azonnali és halasztott kifizetések megfelelő egyensúlyát készpénzben és/vagy részvényben a Csoportszintű Azonosított Személyek esetében;
- halasztott kifizetéseket bizonyos kijelölt kedvezményezettek számára, amelyek további hosszú távú teljesítményfeltételek teljesülésétől függenek;
- a jutalmak pénzügyi eszközök formájában történő biztosítását, figyelembe véve az alkalmazandó szabályozások által előírt megtartási időszakokat.

A 2026-os ösztönzőrendszer a következő 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 Bónusz alap finanszírozás

A bónuszkeret csoportszinten kerül meghatározásra, majd a külső riportlási struktúra mentén kerül lebontásra az egyes divíziókra.

A bónuszkeretre vonatkozó javaslat kezdetben a költségvetési tervezési folyamat során kerül meghatározásra az előre rögzített finanszírozási KPI (Funding KPI), azaz az *Operating EVA pre-bonus* százalékában. A meghatározás során figyelembevételre kerülnek az üzleti környezet és kilátások, az előző évek kifizetési szintjei, valamint a nyereségességi előrejelzések. A költségvetést az UniCredit Igazgatósága hagyja jóvá. A bónuszkeret meghatározásakor figyelembevételre kerülnek továbbá az európai vagy helyi szabályozó hatóságok változó javadalmazással kapcsolatos ajánlásai is.

A bónuszkeret lebontása előre meghatározott módszertan szerint történik egy elméleti bónuszkeret-felosztás alapján, amely a divíziós eredménykimutatásban szereplő implicit finanszírozás, illetve az éves divíziós teljesítmény (Operating EVA vagy hasonló mutató a költségvetéshez viszonyítva) alapján kerül meghatározásra a rendelkezésre álló csoportszintű bónuszkereten belül.

A külső hálózatok (pl. pénzügyi tanácsadók) bónuszkeretét külön kell kezelni, mivel annak finanszírozása nem HR-költségből történik, hanem azt a jutalékalapú szerződéses mechanizmusok (azaz a „nem ismétlődő” javadalmazás) önfinanszírozó módon biztosítják.

3.5.1.2 Belépési feltételek

A Csoport szintjén meghatározott konkrét belépési feltételek (Entry Conditions) az éves nyereségességre, a tőkehelyzet és a likviditási mutatók mérésére szolgálnak. A belépési feltételek együttes értékelése három lehetséges forgatókönyvet eredményezhet, amelyek alapján a bónuszkeret megerősítésre, csökkentésre vagy megszüntetésre kerülhet.

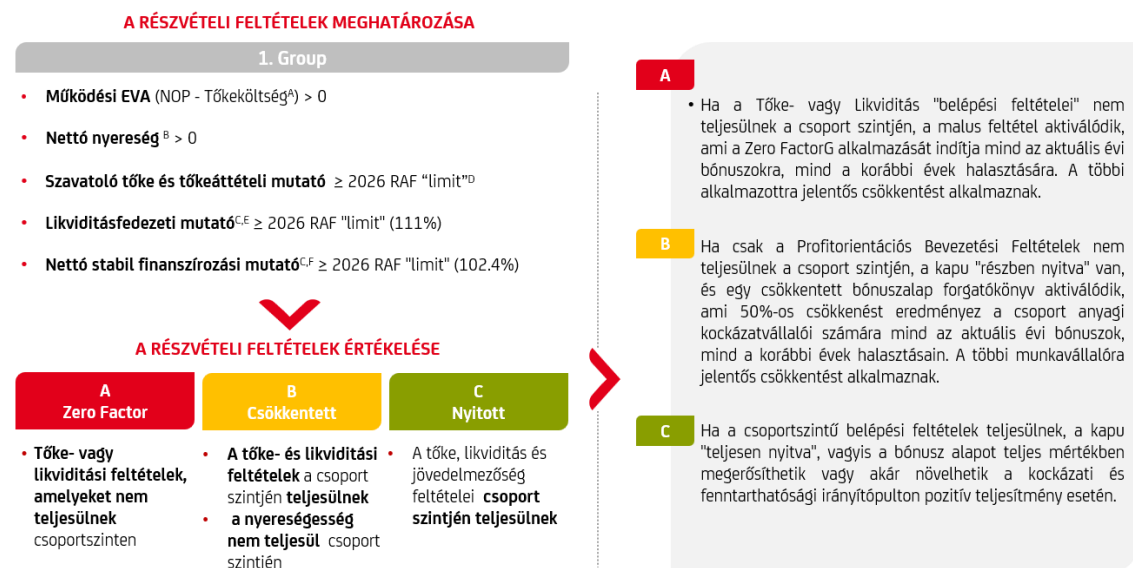
A malus feltétel (*Zero Factor* vagy *Reduced* forgatókönyvek) akkor alkalmazandó, ha a nyereségességre, tőkére vagy likviditásra vonatkozó meghatározott mutatók nem teljesülnek (az „Entry Conditions definition” ábrán szereplő A és B esetek).

A *Zero Factor* a Csoportszintű Azonosított Személyekre alkalmazandó, míg a nem Azonosított Személyek esetében jelentős csökkentés kerül alkalmazásra. Abban az esetben, ha a tőke- és likviditási feltételek teljesülnek, de a nyereségességi feltétel nem, akkor *Reduced* forgatókönyv lép életbe, amely a Csoportszintű Azonosított Személyek esetében 50%-os bónuszkifizetést tesz lehetővé, míg a nem Azonosított Személyek esetében jelentős csökkentés kerül alkalmazásra.

A tőkére és likviditásra vonatkozó belépési feltételek adott esetben a külső hálózatokra és ügynökökre is vonatkoznak, a szabályozói előírásokkal összhangban.

A belépési feltételeket a lebontási folyamat során helyi szinten is ellenőrzik, ahol ez releváns. A jogi személyek további helyi feltételeket is alkalmazhatnak; különösen a bankok helyi tőke- és likviditási mutatókat alkalmazhatnak további belépési feltételként.

A RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK MEGHATÁROZÁSA CSOPORTSZINTEN



A. A tőkeköltség az átlagos allokkált tőke és a saját tőke költségének (Cost of Equity, Ke) szorzataként kerül meghatározásra, figyelembe véve az AT1, a tőketöbblet és a készpénzes terhek korrekcióit.

B. A kimutatott nettó nyereség a fenntarthatósági tesztből eredő halasztott adókövetelésekhez kapcsolódó adóveszteségek hatásával korrigált értéken kerül figyelembevételre.

C. Amennyiben valamely jogi személy szintjén tőke- vagy likviditási problémák merülnek fel, a lebontási szakaszban a *Zero Factor* forgatókönyv aktiválódik akkor is, ha a Csoport szintjén valamennyi belépési feltétel teljesül.

D. A Csoport változó javadalmazási politikájának összhangban kell állnia a prudens tőkehelyzet fenntartásával, biztosítva a teljes tőkekövetelmények, az MDA és a P2G szintek feletti mozgásteret.

E. A Liquidity Coverage Ratio célja annak biztosítása, hogy a Bank elegendő, korlátozásmentes magas minőségű likvid eszközzel rendelkezzen ahhoz, hogy 30 napos időtávon, jelentősen stresszelt környezetben is fedezni tudja nettó pénzáramlását.

F. A Net Stable Funding Ratio az elérhető stabil finanszírozás és a szükséges stabil finanszírozás arányát méri, és hosszú távon biztosítja az eszközök és források megfelelő egyensúlyát.

G. A Vezetői és Azonosított Személyek esetében. Az Igazgatóság lehetőséget biztosíthat a Csoport vezérigazgatójának külön, diszkrecionális célú keret felhasználására, a helyi vállalatirányítási testületek döntésétől függően, és szükség esetén az EKB pozitív véleményének figyelembevételével. Az ügyvezető igazgatók számára megtartási bónusz nem fizethető. A többi munkavállaló esetében jelentős csökkentés alkalmazandó.

HELYI LEBONTÁS

A bónuszkeret lebontása előre meghatározott módszertan alapján történik, amely az alábbi elemekre épül:

- egy elméleti bónuszkeret-felosztásra, amely a divíziós eredménykimutatásban szereplő implicit finanszírozás, valamint az éves ország/divízió teljesítmény (Operating EVA a költségvetéshez viszonyítva) alapján kerül meghatározásra a rendelkezésre álló Csoportszintű Bónuszkereten belül;
- korrekciókra, amelyek figyelembe veszik a divízió/ország szintű tőke-, likviditási- és nyereségességi belépési feltételeket, a kockázati mutatókat (pl. RAF), valamint a divíziós teljesítmény minőségét (pl. specifikus üzleti KPI-ok vagy a piachoz viszonyított relatív teljesítmény), meghatározott szabályok alkalmazásával (pl. a keresztfinanszírozás korlátozása, kontrollfunkciós keret védelme).

1. 2026-os divízió szintű belépési feltételek

A helyi belépési feltételeket a divízióknak a helyi szabályozás által előírt további követelményekkel együtt kell figyelembe vennie. A jelenleg alkalmazott divíziós belépési feltételek a következők:

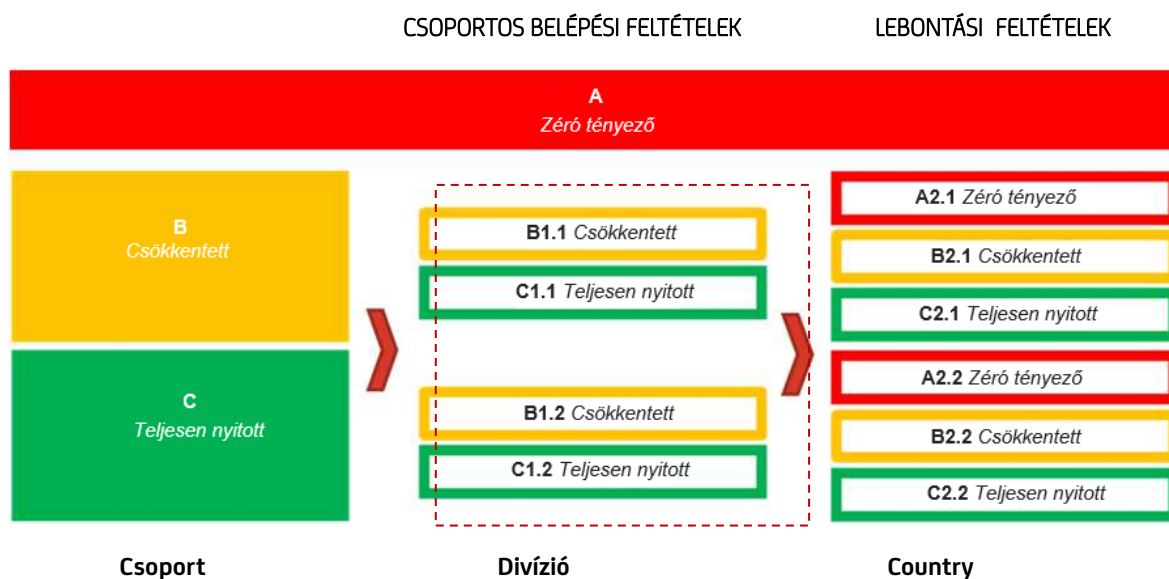
	Divízió
Nyereségességi feltétel	Működési EVA (NOP-tőke költség) ^A > 0
Nyereségességi feltétel	Nettó nyereség ^B > 0

A. A tőkeköltség az átlagos allokkált tőke és a saját tőke költségének (Ke) szorzata, figyelembe véve a kiegészítő elsődleges tőkére (AT1), a tőketöbbletre és a készpénzes terhekre vonatkozó korrekciókat.

B. A kimutatott nettó eredmény a fenntarthatósági tesztből eredő halasztott adókövetelésekhez kapcsolódó adóvesztések hatásával korrigált érték.

Az UniCredit igazgatótanácsa hozza meg a végső döntést a Entry feltételek teljesítéséről.

2026-os divízió szintű belépési feltételek forgatókönyvei



((A) Abban az esetben, ha a tőke- vagy likviditási belépési feltételek nem teljesülnek Csoportszinten, a malus feltétel aktiválódik a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében, amely aktiválja a **Zero Factor** alkalmazását az aktuális évi bónusz és a korábbi évek halasztott juttatásai tekintetében. A többi munkavállaló esetében jelentős csökkentés alkalmazandó.

(B1) Amennyiben Csoportszinten a **Reduced** vagy **Fully Open** forgatókönyv érvényesül és kizárólag a nyereségességi belépési feltételek nem teljesülnek divíziós szinten, a kapu „részlegesen nyitott”, és csökkentett bónuszkeret-forgatókönyv lép életbe, amely a Csoportszintű Azonosított Személyek esetében legalább 50%-os bónuszkeret-csökkentést eredményezhet. A többi munkavállaló esetében jelentős csökkentés alkalmazandó.

(C1) Amennyiben Csoportszinten a **Reduced** vagy **Fully Open** forgatókönyv érvényesül, és a divíziós szintű belépési feltételek teljesülnek, a kapu „teljesen nyitott”, ami azt jelenti, hogy a bónuszközet teljes mértékben megerősíthető, amennyiben a Kockázati és Fenntarthatósági Dashboard eredménye pozitív.

1 A Csoportszintű Azonosított Személyek tekintetében. Az UniCredit Igazgatósága minden esetben lehetőséget biztosíthat a Csoport Vezérigazgatójának elkülönített és diszkrécionális keret felhasználására kizárólag megtartási célból, az illetékes helyi vállalatirányítási testületek döntésétől függően, és szükség esetén az EKB pozitív visszajelzésének figyelembevételével. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentés alkalmazandó.

2 Arányos csökkentés -50%-tól -100%-ig a csoportszintű veszteség mértékének és a RAF értékelésének megfelelően.

2. 2026-os helyi szintű (országos) belépési feltételek

A helyi belépési feltételeket az adott országnak a helyi szabályozás által előírt követelményekkel együtt kell figyelembe vennie. A jelenleg alkalmazott helyi belépési feltételek a következők:

	Helyi	
Nyereségességi feltétel	Működési EVA (NOP-tőkeköltség ^A) > 0	
Nyereségességi feltétel	Nettó nyereség ^B > 0	
Tőkefeltétel	Szavatolótőke- és tőkeáttételi mutatók ^C ≥ 2026-os RAF „limit” ^D	
Likviditási feltétel	Likviditásfedezeti mutató ^{C,F} ≥ 2026-os RAF „limit” (113%)	
Likviditási feltétel	Nettó stabil finanszírozási mutató ^{C,F} ≥ 2026-os RAF „limit” (102%)	

A. A tőkeköltség az átlagos allokált tőke és a saját tőke költségének (Ke) szorzataként kerül meghatározásra, figyelembe véve az AT1, a tőketöbblet és a készpénzes terhek korrekcióit.

B. A kimutatott nettó eredmény a fenntarthatósági tesztből eredő halasztott adókövetelésekhez kapcsolódó adóveszteségek hatásával korrigált érték.

C. Amennyiben ország (jogi személy) szinten tőke- vagy likviditási problémák merülnek fel, a lebontási szakaszban a **Zero Factor** forgatókönyv aktiválódik akkor is, ha Csoportszinten valamennyi belépési feltétel teljesül.

D. A Csoport változó javadalmazási politikájának összhangban kell állnia az EKB 2020 januárjában kiadott ajánlásával, amely előírja, hogy a politika legalább lineáris pályán biztosítsa a teljes tőkekövetelmények és az SREP-előírások teljesítését, beleértve a Pillar 2 Guidance követelményeit is. Ez a szavatolótőke-mutatók esetében a RAF korlátoknál magasabb küszöbértékeket jelent.

E. A Liquidity Coverage Ratio célja annak biztosítása, hogy a Bank megfelelő mennyiségű, korlátozásmentes magas minőségű likvid eszközzel rendelkezzen 30 napos stresszhelyzet esetére.

F. A Net Stable Funding Ratio az elérhető és a szükséges stabil finanszírozás arányát méri, és hosszú távon biztosítja az eszközök és források megfelelő egyensúlyát.

Ha

(a) A tőkeköltség nettó működési nyeresége meghaladja a 0-t, és

(b) A nettó nyereség nagyobb, mint 0 és

(c) A saját alapok és tőkeáttételi mutatók egyenlőek vagy nagyobbak, mint a 2026-os RAF, és

(d) A likviditásfedezeti arány egyenlő vagy nagyobb, mint a 2026-os RAF "limit", amely 113%, és

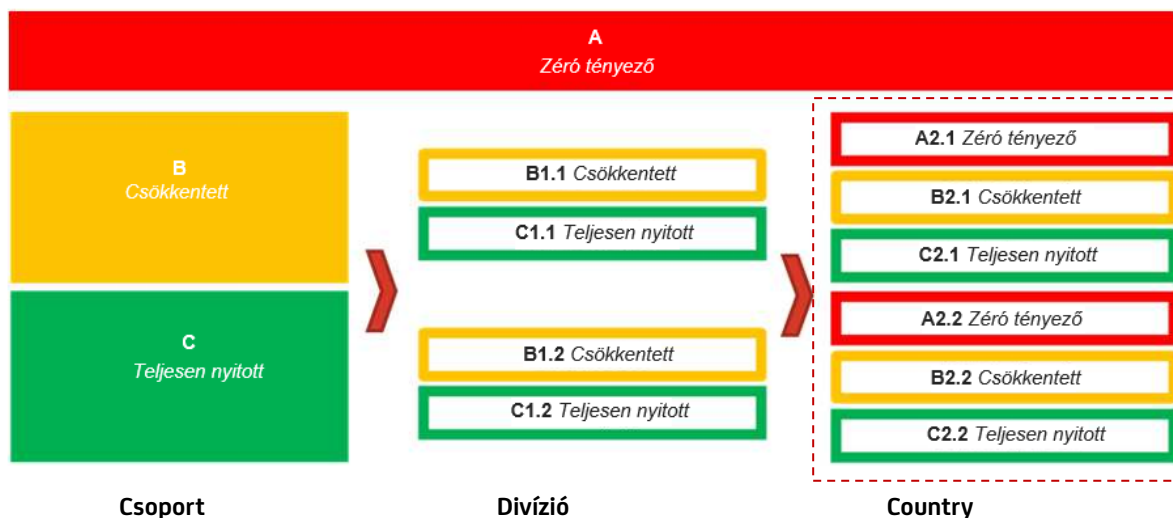
(e) A nettó stabil finanszírozási arány egyenlő vagy nagyobb, mint a 2026-os RAF 102%- os határ

a helyi szintű belépési feltételek teljesülnek.

A helyi Javadalmazási Bizottság / Felügyelő Bizottság hozza meg a végső döntést a helyi belépési feltételek teljesítéséről.

CSOPORTOS BELÉPÉSI FELTÉTELEK

LEBONTÁSI FELTÉTELEK



A Csoportszinten nem teljesülő tőke- vagy likviditási Belépési Feltételek esetén a Csoportszintű Azonosított Személyek vonatkozásában aktiválódik a malus feltétel, amely automatikusan a **Zero Factor** alkalmazását eredményezi az adott évi bónuszra helyi szinten is. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést kell alkalmazni.

Amennyiben Csoportszinten a **Csökkentett (Reduced)** vagy a **Nyitott (Open)** forgatókönyv alkalmazandó, az alábbi helyi forgatókönyvek valamelyike érvényesülhet:

(A2) Amennyiben Divízió szinten a **(B1) Csökkentett** vagy **(C1) Teljesen Nyitott** forgatókönyv érvényesül, és Ország szinten a tőkére vagy likviditásra vonatkozó Belépési Feltételek nem teljesülnek, a malus feltétel aktiválódik, amely a **Zero Factor**¹ alkalmazását eredményezi a Csoportszintű és Helyi Azonosított Személyek tárgyévi bónuszára és a korábbi évek halasztott kifizetéseire². Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést kell alkalmazni

(B2) Amennyiben Divízió szinten a **(B1) Csökkentett** vagy **(C1) Teljesen Nyitott** forgatókönyv érvényesül, és kizárólag a nyereségességre vonatkozó Belépési Feltételek nem teljesülnek Ország szinten, a kapu „részben nyitott”, és egy csökkentett bónuszkeret-forgatókönyv lép életbe, amely **legalább 50%-os csökkentést** eredményezhet a Csoportszintű Azonosított Személyek tárgyévi bónuszára¹ és a korábbi évek halasztott kifizetéseire². Az egyéb munkavállalók esetében jelentős mértékű csökkentést kell alkalmazni.

(C2) Amennyiben Divízió szinten a **(B1) Csökkentett** vagy **(C1) Teljesen Nyitott** forgatókönyv érvényesül, és Ország szinten a Belépési Feltételek teljesülnek, a kapu „teljesen nyitott”, ami azt jelenti, hogy a Bónuszkeret teljes mértékben megerősíthető, amennyiben a Kockázati és Fenntarthatósági Dashboard eredménye pozitív.

A **Zero Factor** alkalmazása tekintetében a jelen dokumentum átadása megfelelő tájékoztatásnak minősül a Munkavállaló számára az alábbi rendszerek szabályzataiban meghatározott mutatók és feltételek vonatkozásában:

- a Munkavállaló **2025. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való részvétele esetén, a vonatkozó Szabályzat szerinti, a 2026. évre (második év) alkalmazandó Zero Factor Második Éves Feltételeire vonatkozóan; valamint
- a Munkavállaló **2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való részvétele esetén, a vonatkozó Szabályzat szerinti, a 2026. évre (harmadik év) alkalmazandó Zero Factor Harmadik Éves Feltételeire vonatkozóan; valamint
- a Munkavállaló **2023. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való részvétele esetén, a vonatkozó Szabályzat szerinti, a 2026. évre (negyedik év) alkalmazandó Zero Factor Negyedik Éves Feltételeire vonatkozóan; valamint

- d) a Munkavállaló **2022. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való részvétele esetén, a vonatkozó Szabályzat szerinti, a 2026. évre (ötödik év) alkalmazandó Zero Factor Ötödik Éves Feltételeire vonatkozóan; valamint
- e) a Munkavállaló **2021. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való részvétele esetén, a vonatkozó Szabályzat szerinti, a 2026. évre (hatodik év) alkalmazandó Zero Factor Hatodik Éves Feltételeire vonatkozóan; valamint
- f) a Munkavállaló **2020. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való részvétele esetén, a vonatkozó Szabályzat szerinti, a 2026. évre (hetedik év) alkalmazandó Zero Factor Hetedik Éves Feltételeire vonatkozóan.

A korábbi évek rendszereire vonatkozó Zero Factor alkalmazása során figyelembe kell venni azt a Bónuszkertet (és az ahhoz kapcsolódó rendszerszabályokat), amelyhez az adott munkavállaló abban az évben tartozott, amikor a bónusz meghatározásra került.

A Zero Factor mutatóit és feltételeit az UniCredit Igazgatósága határozza meg. A vonatkozó szabályozói követelményeknek megfelelően a fenntartható teljesítményparaméterek és a kockázat-javadalmazás összhangjának végső értékelését az UniCredit Javadalmazási Bizottsága felülvizsgálja, és azt az illetékes irányító testület felelősségi és döntési körében határozzák meg.

¹ A Csoportszintű Azonosított Személyek esetében. Az UniCredit Igazgatósága minden esetben lehetőséget biztosíthat a Csoport Vezérigazgatója számára egy elkülönített, diszkrecionális keret felosztására, a releváns helyi irányító testületek döntésétől, valamint szükség esetén az EKB pozitív visszajelzésétől függően (pl. CET1 ráta küszöbérték alá kerülése esetén, az EKB-val egyeztetett tőkehelyreállítási terv keretében). Ügyvezető igazgatók részére megtartási bónusz nem adható. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést kell alkalmazni.

² Arányos csökkentés -50%-tól -100%-ig a Csoportszintű veszteség mértékétől és a RAF értékelés eredményétől függően.

3.5.1.3 Fenntarthatóság és kockázat alapján történő korrekciók

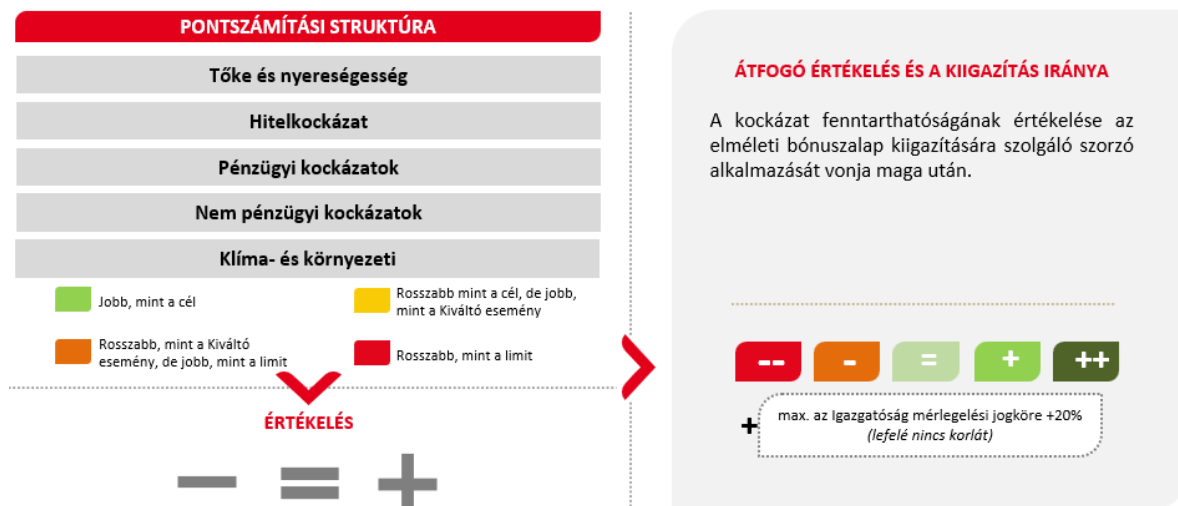
>>> RAF-alapú kockázati korrekció

A Csoport Kockázatvállalási Hajlandósági Keretrendszerével (RAF), valamint a Csoport és az Ország/Divízió eredményeinek hosszú távú gazdasági fenntarthatóságával való összhang biztosítása érdekében a Bónuszkeret a teljesítmény általános „minősége” alapján felfelé vagy lefelé módosítható.

A módszertan a Group Risk Management által végzett értékelésen alapul, amelyet csoport- és divíziószintű dashboardok támogatnak. Emellett a Group Finance külön jelentést készít a Javadalmazási Bizottság számára, amely a Csoport eredményeinek értékelését és kommentárját tartalmazza.

A Kockázattal Korrigált KPI Dashboardok valamennyi releváns kockázati területet lefedik, így különösen a hitelkockázatot, a piaci kockázatot, a likviditási kockázatot, a nem pénzügyi kockázatokat (működési és megfelelőségi kockázatok), a klíma- és környezeti kockázatokat, a vállalt kockázati pozíciókat, a szabályozói követelményeknek való megfelelést, valamint a kockázat és a nyereségesség kapcsolatát. Az egyes mutatókat a vonatkozó küszöbértékekhez (limit, trigger és target) viszonyítva mérik, amelyeket a Csoport Kockázatvállalási Hajlandósági Keretrendszerével összhangban határoznak meg. A Kockázattal Korrigált Dashboard standard struktúráját szemléltető jelleggel az alábbi ábra mutatja be.

Kockázattal Korrigált Dashboard (szemléltető jelleggű)



A dashboardot, amely a teljesítmény minőségének kockázati szempontú értékelésére szolgál, negyedéves rendszerességgel monitorozzák.

A Group Risk Management megerősítheti vagy felülbíráltatja az eredményt, és jogosult a felülbírlás alkalmazására olyan minőségi jelleggű vagy rendkívüli események figyelembevételével, amelyek kívül esnek a Bank szokásos üzleti működésén (például a normál nemteljesítő kitettség-kezelési tevékenységeken túlmutató jelentős eszközértékesítések, egyesülések és felvásárlások, üzleti átszervezések, üzletág-értékesítések, tőkeemelések, szankciók vagy goodwill-értékvesztések).

A Group Risk Management átfogó értékelést készít a dashboard alapján, amelynek eredményeként egy „szorzó” kerül meghatározásra a Bónuszkeret korrekciója céljából. A szorzó értéke 50% és 120% közötti tartományban mozoghat. A negatív és semleges szorzók (50%, 75% és 100%) közvetlenül alkalmazásra kerülnek a Bónuszkeret meghatározásakor. A pozitív szorzók (110% és 120%) a Bónuszkeret elméleti felső határát jelentik, alkalmazásuk pedig vezetői mérlegelés tárgyát képezi, figyelembe véve a vállalat működésének tágabb összefüggéseit.

>>> Az Igazgatóság mérlegelési jogköre

A Belépési Feltételek teljesülése alapján, amennyiben a Kockázatkezelés értékelése a maximális pozitív eredményt állapítja meg, az alábbi forgatókönyvek alkalmazhatók:

- amennyiben csak a nyereségességi Belépési Feltétel nem teljesül Csoportszinten, a kapu „részben nyitott”, és egy csökkentett bónuszkönyv forgatókönyv aktiválódik, amely a Csoportszintű Azonosított Személyek esetében a bónuszkönyv 50%-os csökkentését eredményezi. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős mértékű csökkentést kell alkalmazni;
- amennyiben valamennyi Belépési Feltétel teljesül, a kapu „teljesen nyitott”, vagyis a bónuszkönyv teljes mértékben megerősíthető vagy akár növelhető is.

Minden esetben, az Olasz Nemzeti Bank előírásainak megfelelően, a Csoport fenntartható teljesítményparamétereinek végső értékelését, valamint a kockázat és a javadalmazás összhangját az UniCredit Javadalmazási Bizottsága felülvizsgálja, és azt az Igazgatóság irányítása és felelőssége mellett határozzák meg.

Az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság véleményének figyelembevételével módosíthatja a rendszer képletszerű eredményét egyszeri, rendkívüli események (pl. M&A tranzakciók, geopolitikai események, jelentős kockázati események), jogszabályi vagy szabályozási/adózási környezetbeli változások esetén annak érdekében, hogy az eredmény jobban tükrözze az Igazgatóság átfogó pénzügyi teljesítményről alkotott véleményét valamennyi releváns mutató alapján (holisztikus megközelítéssel figyelembe véve többek között a versenytársakhoz viszonyított relatív teljesítményt és a makrogazdasági környezet váratlan alakulását), valamint/vagy az érintettek szélesebb körének tapasztalatait (pl. részvényesi élmény, amelyet a Total Shareholder Return mutató mér, ügyfélélmény, amelyet a Net Promoter Score vagy egyéb releváns mutatók mérnek), ezáltal biztosítva a kiegyensúlyozott, méltányos és megalapozott teljesítményértékelést.

Divíziók és Jogi Személyek a Csoportszinten meghatározott keretrendszerrel összhangban és megfelelően dokumentált módon határozzák meg a bónuszkönyv kockázati korrekciójára és az igazgatósági mérlegelési jogkör alkalmazására vonatkozó mechanizmusokat, amelyeket a lebontási (break-down) szakasz során kell alkalmazni.

Normál körülmények között az Igazgatóság elvárása szerint az esetleges korrekciók lefelé irányulnak. Az eredmények növelésére irányuló mérlegelési jogkör alkalmazása kizárólag kivételes körülmények esetén lehetséges.

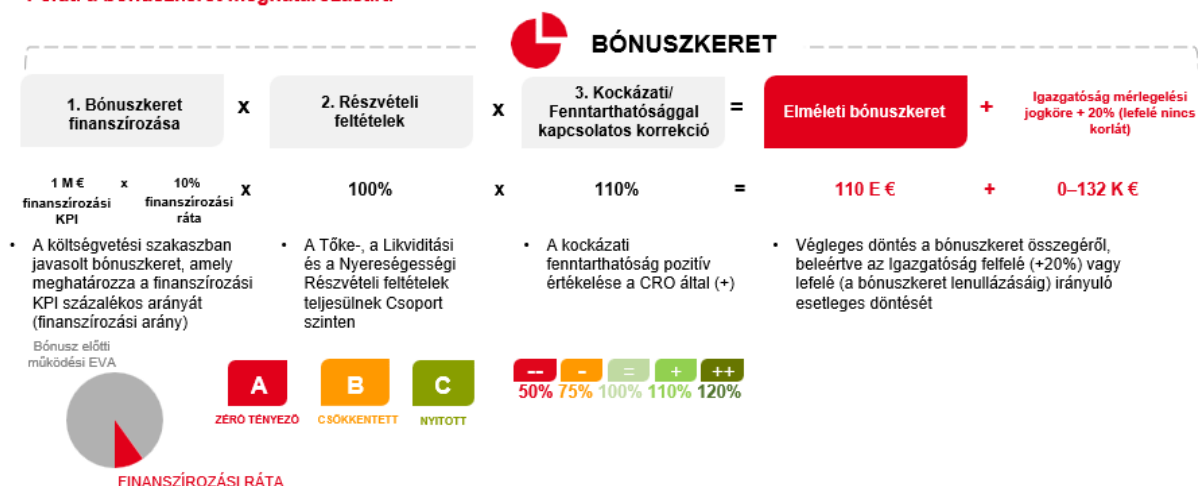
E korrekcióknak összhangban kell állniuk a Részvényesi Közgyűlés által jóváhagyott általános struktúrával, és ezt a célt szolgálja az is, hogy a 2026. évi Rendszer lényegi tartalma a lehető legnagyobb mértékben változatlan maradjon, megőrizve annak fő ösztönző és megtartást támogató céljait.

Az Igazgatóságnak joga van arra, hogy a bónusz meghatározásakor figyelmen kívül hagyja azokat a rendkívüli mérlegtételeket, amelyek nincsenek hatással a működési teljesítményre, a szabályozói tőkére és a likviditásra.

Továbbá az ösztönzési rendszer megfelelőségének, méltányosságának és belső következetességének biztosítása érdekében, mind az egyes rendelkezések, mind azok összessége tekintetében, a fent ismertetett mechanizmusokat és eszközöket egységes és elválaszthatatlan egészként kell értelmezni, ezért az itt meghatározott rendelkezések analógia útján alkalmazhatók további, hasonló, de nem szabályozott (vagy eltérően szabályozott) helyzetekre is, amennyiben a szabályozás eltérése objektív inkonzisztenciát vagy méltánytalan bánásmódot eredményezne.

Példa a bónuszkeret meghatározására

PÉLDA



>>> A bónuszkeret lebontása

Az Igazgatóság általi jóváhagyást követően a teljes felosztható Bónuszkeret a Szegmensek/Divíziók és az alacsonyabb szervezeti szintek között kerül lebontásra következetes módon, biztosítva a méltányosságot, az átláthatóságot és a maximálisan rendelkezésre álló Bónuszkereten belüli működést.

A teljesítményalapú javadalmazás elvének érvényesítése, valamint az egyes területek közötti korlátozott és indokolt támogatás biztosítása érdekében a Bónuszkeret lebontása előre meghatározott módszertan szerint történik, az alábbiak alapján:

- egy elméleti Bónuszkeret-lebontás, amely a Divízió eredménykimutatására, valamint a Divízió éves teljesítményére (Működési EVA a költségvetéshez viszonyítva¹) épül a rendelkezésre álló Csoportszintű Bónuszkereten belül, figyelembe véve a Divízió szintű tőke-, likviditási- és nyereségességi Belépési Feltételeket, valamint a kockázati mutatókat (pl. RAF), összhangban a Csoportszinten alkalmazott módszertannal;
- vezetői korrekciók, figyelembe véve a költségek viselhetőségét, az egy főre jutó bónuszok trendjét, valamint a divíziós teljesítmény minőségét (pl. az Operating EVA összetevőinek eredményei, relatív teljesítmény a Csoport előző évéhez képest és a költségvetéshez viszonyítva, illetve relatív teljesítmény a piachoz képest).

Magyarországi sajátosságok

Helyi szinten a kockázati és fenntarthatósági korrekció összhangban van a Csoport megközelítésével, figyelembe véve ugyanakkor a helyi sajátosságokat és az adatok rendelkezésre állását.

Országszinten a fenntartható teljesítményparaméterek és a kockázat-javadalmazás összhangjának végső értékelését a helyi Bank Javadalmazási Bizottsága / Felügyelőbizottsága vizsgálja felül, amely jogosult a Bónuszkeret nagyságának megerősítésére, ugyanakkor annak csökkentésére nincs meghatározott korlát.

3.5.1.4 Egyéni allokáció

Az egyéni bónusz vezetői döntés alapján kerül meghatározásra, figyelembe véve a teljesítményértékelő lap eredményét, az átfogó egyéni teljesítményértékelést abszolút és relatív értelemben, valamint a maximálisan elérhető változó javadalmazási lehetőséget.

>>> Teljesítményértékelés

Az egyéni teljesítményértékelés a célkitűzési folyamat során meghatározott 2026. évi célokon alapul. A teljesítményértékelés egy átfogó eredményre épül, amely tükrözi a pénzügyi KPI-ok determinisztikus értékelését, valamint a nem pénzügyi célok minőségi értékelését, beleértve az azok eléréséhez tanúsított magatartást is.

A pénzügyi KPI-ok értékelése kvantitatív módon történik (Tényleges eredmény vs. Célérték), az egyes KPI-okhoz meghatározott tartományok és küszöbértékek figyelembevételével. Az egyes KPI-ok pontszáma 0 és 120 pont közötti skálán mozoghat, az alábbiak szerint:

- nullára csökken, amennyiben a teljesítés nem éri el az alsó küszöbértéket;
- a köztes küszöbértékek között lineáris folytonosság szerint kerül kiszámításra;
- a felső küszöbérték feletti teljesítés esetén a pontszám maximuma 120 pont.

Teljesítményértékelés (szemléltető teljesítményértékelő lap)

	KPI-k	Cél	Tartomány	Értékelési szempont ²	Pontozás	
...% PÉNZÜGYI KPI-k kvantitatív értékelése: Eredmények vs. cél, figyelembe véve az egyes KPI-kre meghatározott konkrét tartományokat és küszöbértékeket Az egyes KPI-k pontszámai nullázódnak, ha a teljesítmény az alsó küszöbérték alatt van, és maximalizálódnak (120 pont), ha az értékük magasabb, mint a felső küszöbérték	KPI 1	Cél (a)	+/- x%	Eredmény > a*(1+x%) Eredmény a*(1-x%) és a*(1+x%) között Eredmény < a*(1-x%)	120 pont 80-120 pont ¹ 0 pont	
	KPI 2	Cél (b)	+/- y%	Eredmény > b*(1+y%) Eredmény b*(1-y%) és b*(1+y%) között Eredmény < b*(1-y%)	120 pont 80-120 pont ¹ 0 pont	
	KPI...	Cél (c)	+/- z%	Eredmény > c*(1+z%) Eredmény c*(1-z%) és c*(1+z%) között Eredmény < c*(1-z%)	120 pont 80-120 pont ¹ 0 pont	
...% STRATÉGIAI CÉLKITÜZÉSEK ÉS KULTÚRA	1. célkitűzés	Az egyes célok kvalitatív értékelése a mögöttes KPI-k és osztónzők alapján egy 4 pontos értékelési skálán			Kiemelkedő	120 pont
	Cél...				Meghaladja	110 pont
					Megfelel	100 pont
					Többnyire megfelel	0-50 pont
A Pénzügyi és a Stratégiai Célkitűzések és a Kulturális Célok súlyozott átlaga						
(0-120)						

¹ Lineáris kontinuum

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

>>> Teljesítményalapú javadalmazás

Kiemelt figyelmet kap a javasolt bónusz és a tényleges teljesítmény közötti kapcsolat erőssége mind a bónuszjavaslat kialakításának szakaszában, mind a kalibrációs és konszolidációs folyamat során.

A teljesítményalapú javadalmazás a meghatározó alapelv, amelynek keretében a teljesítményértékelő lap összesített eredménye, a magatartásértékelés és az átfogó teljesítményértékelés együttesen képezik a bónuszról szóló döntések alapját.

A vezetői döntések figyelembe veszik az egyéni változó javadalmazási „referenciapontot” is, amely azt az összeget jelenti, amely a célok teljes körű teljesítése esetén elérhető. Ezt az összeget időszakosan több tényező alapján határozzák meg, beleértve:

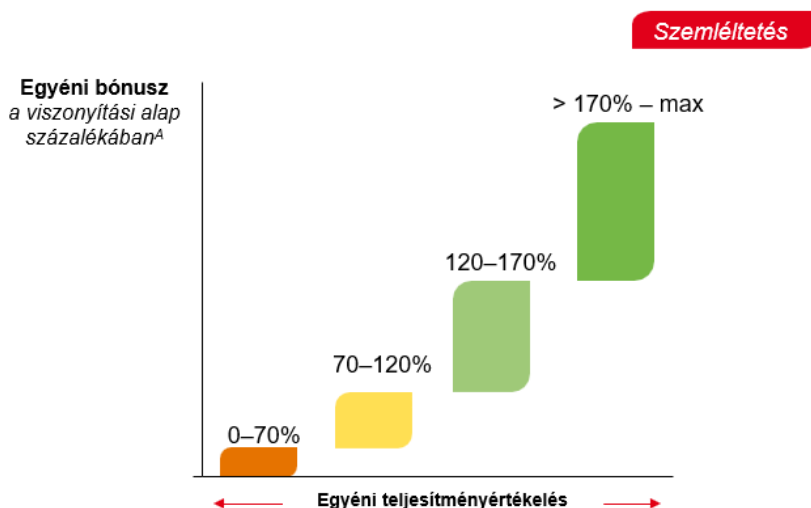
- a hasonló pozíciókra vonatkozó belső és/vagy külső benchmark elemzéseket;
- a szenioritási szintet;
- a korábbi kifizetési szinteket;
- az adott szerepkörre vagy funkcióra alkalmazandó, a Közgyűlés által jóváhagyott maximális változó/fix javadalmazási arányt.

A referenciaösszeg a ténylegesen rendelkezésre álló Bónuszkerethez igazodik, amely a Csoport és a Divízió teljesítményének eredménye, és kiindulópontként szolgál az egyéni bónuszok meghatározásához.

A teljesítményalapú javadalmazási görbe várhatóan meredekebb a lineáris görbénél, vagyis:

- cél alatti teljesítés esetén a kifizetés arányosan alacsonyabb;
- cél feletti teljesítés esetén a javadalmazás arányosan nagyobb mértékben növekszik.

Teljesítményalapú javadalmazási keretrendszer



A. A bónuszsávok a betöltött pozícióhoz igazíthatók (pl. üzleti és kontrollfunkciós szerepkörök esetében). Minden esetben a vonatkozó szabályozói változó/fix javadalmazási korláton belül, a rendelkezésre álló tényleges Bónuszkerethez igazítva (amely a Csoport és a Divízió teljesítményéből származik).

Az egyéni bónuszokról szóló döntések figyelembe veszik továbbá a jogszabályok, a Csoport compliance szabályai, a vállalati szabályzatok és értékek, a Magatartási Kódex előírásainak betartását, valamint a jogilag érvényesíthető claw-back rendelkezések alkalmazását.

Valamennyi résztvevőnek teljesítenie kell a kötelező képzéseket, továbbá az érintett munkakörök esetében az ügyfél-átvilágítási felülvizsgálatot (Know Your Customer) is egy előre meghatározott küszöbértéken belül annak érdekében, hogy bónuszra jogosulttá váljon.

Valamennyi Csoportszintű Azonosított Személy megkapja a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer Szabályzatát, amely részletesen ismerteti a rendszer működését és alkalmazását.

Magyarországi sajátosságok a Helyi Azonosított Személyekre és egyéb munkavállalókra vonatkozóan

A bónusz kifizetésének feltételei az alábbiak:

- legalább 2. szintű teljesítményértékelés;
- legalább 4 hónap folyamatos munkavégzés 2026-ban;
- a munkavállaló a 2027. évi bónuszkifizetés bérszámfejtésének lezárásakor nem áll felmondás alatt;
- valamennyi kötelező képzés sikeres teljesítése;
- azon munkavállaló, aki a tárgyévben írásbeli figyelmeztetésben részesült, nem jogosult bónusz kifizetésére.

A fenti feltételek teljesítése önmagában nem eredményez automatikus bónuszkifizetést. A jutalmazott munkatársak köréről és a kifizetések összegéről a vezetők döntenek, az alábbi szempontok figyelembevételével:

- nemek közötti egyenlőség;
- az eredményekhez való hozzájárulás;
- belső méltányosság;
- szelektivitás.

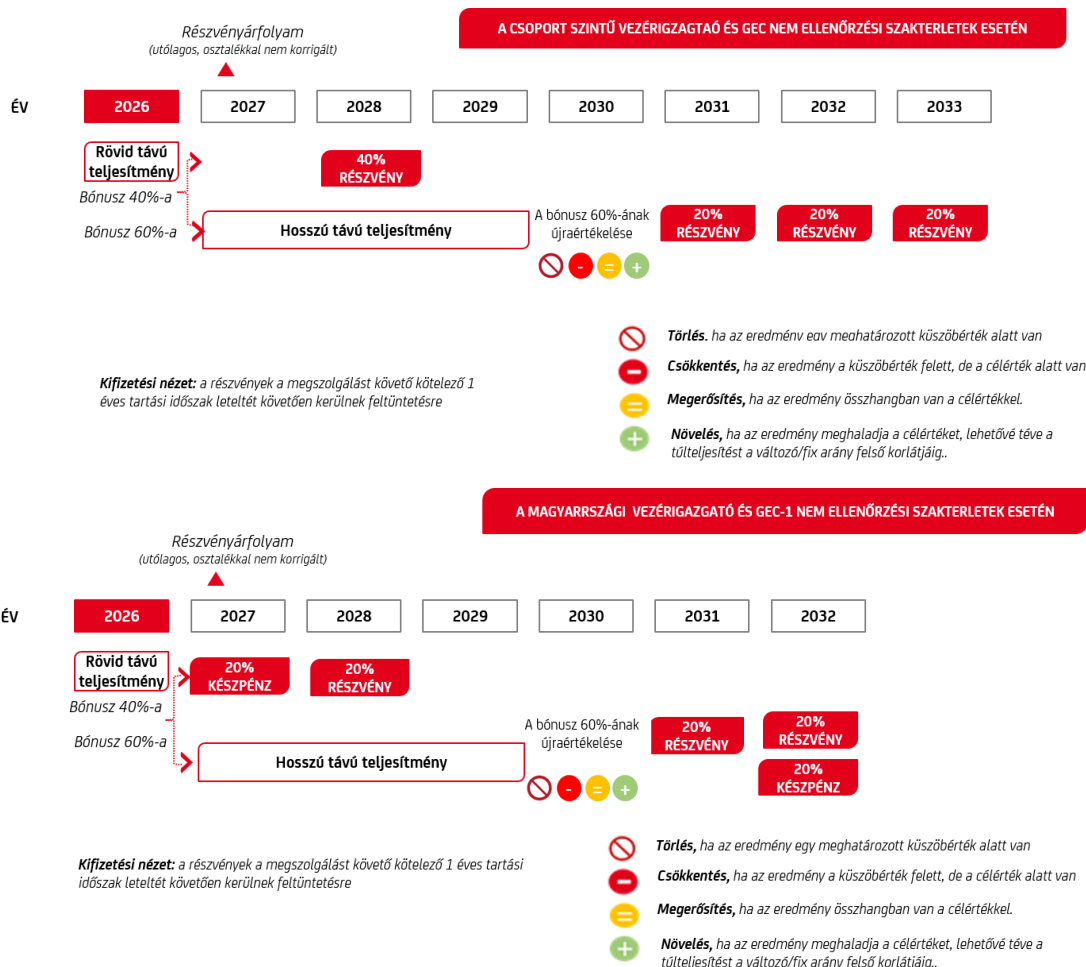
> További hosszú távú teljesítményfeltételek („Fenntartható Teljesítményterv”)

Az Azonosított Személyek¹ esetében az ösztönzési terv („Fenntartható Teljesítményterv”) úgy került kialakításra, hogy éves szinten a lehető legjobban támogassa a Stratégiai Terv megvalósítását, miközben biztosítja, hogy az elért eredmények hosszú távon is fenntarthatóak maradjanak a hosszú távú teljesítményfeltételek alkalmazásán keresztül, figyelembe véve a Stratégiai Terv jelentős transzformációs törekvéseit.

A Fenntartható Teljesítményterv fő tervezési alapelvei a 2025. évi rendszerhez képest változatlanok maradtak, különösen:

- a **gördülő struktúra**, amely lehetővé teszi a javadalmazási megoldások megfelelőségének éves felülvizsgálatát;
- a **teljesítmény kettős értékelése**, egy olyan kombinált rendszeren keresztül, amely megköveteli a rövid távú teljesítmény (2026) hosszú távú (2027-2029) megerősítését annak érdekében, hogy garantálja az eredmények fenntarthatóságát;
- a **részvényesekkel való érdekazonosság**: a vezérigazgató, a Csoport Végrehajtó Bizottságának (GEC) tagjai és a Csoport Chief Audit Executive (CAE) esetében 100%-os részvényalapú kifizetés, míg a többi vezető esetében túlnyomórészt részvényalapú juttatás, hosszú halasztási időszakkal;
- a **teljesítményalapú javadalmazás**, amely egyértelmű, az UniCredit Stratégiai Terv pilléreihez kapcsolódó teljesítményfeltételeket, ambiciózus célokat és szigorú teljesítmény-javadalmazás összefüggést alkalmaz a meritokrácia és a méltányosság biztosítása érdekében.

A Fenntartható Teljesítményterv keretében a bónuszjuttatás 60%-a halasztásra kerül, és további hosszú távú teljesítményfeltételek vonatkoznak rá, amelyek módosító tényezőként (-100%-tól +20%²-ig) befolyásolják az egyéni 2026. évi teljesítményértékelés alapján meghatározott halasztott bónuszösszeget.



¹: Az ellenőrzési szakterületek, a People & Culture és a Vállalati Pénzügyi Beszámolók Készítéséért Felelős Ügyvezető kivételével.

²: Minden esetben megfelel a változó és a fix javadalmazás maximális szabályozói arányának.

A hosszú távú teljesítményértékelő lap a 2026. évi teljesítményévet követő három évre (azaz 2027-2029 közötti időszakra) meghatározott csoportszintű célokra épül. Az alábbi KPI-ok kerültek kiválasztásra:

- RoTE CET1@13% mellett, 80%-os súllyal:** ez a mutató továbbra is a Stratégiai Terv egyik kulcsmérőszáma, mivel a Bank alapvető nyereségtermelő képességét méri a tárgyi tőkére vetített megtérülésen keresztül, ezáltal figyelembe veszi a tőkeallokáció hatékonyságát is. A CET1@13% az UniCredit stratégiai tervében meghatározott cél tőke megfelelési szintre utal, amely stabilan tartja a mutató nevezőjét a célzott tőkeszinten, elkerülve a túlzott tőkeszintből eredő torzulásokat, és elősegítve a piaci összehasonlíthatóságot. A célérték körülbelül 11,5%, összhangban a középtávú tőke költséggel. A középső célzó 10-13%-ról 11-14%-ra emelkedett annak érdekében, hogy jobban tükrözze a Bank teljesítményalapú javadalmazási filozófiáját. Ennek megfelelően a felső célzó 14-16%-ra módosult.
- Fenntarthatóság, 20%-os súllyal:** a cél az ügyfelek zöld és társadalmi átállásának támogatására, valamint a fenntarthatósági és DE&I törekvések UniCredit-kultúrába történő beágyazására fókuszál. A célkitűzés kifejezetten tartalmazza az éghajlati kockázatok kezelését is a Net Zero vállalatokon keresztül. Az értékelés minőségi alapon, négy pontos skálán történik az aktuális és jövőbeni ESG- és DE&I-stratégiák megvalósulásának bizonyítékai alapján.

Konkréten a jelenlegi stratégia az alábbi elemeket tartalmazza:

- ESG üzleti penetráció:** ügyfeleink támogatása fenntarthatósági törekvéseikben ESG-hez kapcsolódó termékek és szolgáltatások biztosításán keresztül annak érdekében, hogy az ESG-üzletág megfelelő arányt képviseljen a teljes üzleti volumenben (új hitelkihelyezések, fenntartható kötvények, kezelt vagyonállomány), a Csoport ESG-célkitűzései és azok későbbi módosításai alapján;
- DE&I prioritások:** előrelépés a nemek közötti egyensúly megteremtésében valamennyi szervezeti szinten, interszekcionális befogadási szemlélet mellett, a legjobb piaci gyakorlatokkal összhangban; az egyenlő munkáért egyenlő bér biztosítása a nem demográfiai alapú Gender Pay Gap jelenlegi, körülbelül 1%-os szintjének fenntartásával; a DE&I kezdeményezések további erősítése, valamint a vállalati kultúra és jóllét támogatása célzott programokon keresztül;
- Net Zero vállalatok:** előrehaladás a nyilvánosan közzétett 2030-as Net Zero célok teljesítésében az Olaj- és Gázipar, az Energiatermelés, valamint a Kereskedelmi Ingatlanfinanszírozás területén, amelyekhez éves Tier 1 RAF célok kapcsolódnak.

A fenti KPI-ok esetében, az ESG-szabályozás további alakulását is figyelembe véve, teljes körű utólagos közzététel történik az adott időpontban jóváhagyott ESG-stratégiával összhangban.

2027-2029. évi hosszú távú teljesítményértékelő lap

Lever and KPIs ^A		2027-29 Target	Criteria		Adj. of ST ^C
80% LT Profitability	ROTE with CET1 @13%	Avg 27-29 vs. mid term Cost of Equity (11.5%) ^B	14% - 16%	100%-120% ^D	↑
			11% - 14%	Confirmed (100%)	=
			6% - 11%	0%-100% ^D	↓
			< 6%	Cancellation (0%)	⊘
20% LT Sustainability	ESG business DE&I priorities Net Zero commitments	Qualitative assessment based on specific evidence from current and future ESG and DE&I strategy. KPIs are subject to the evolution of ESG strategy and regulation. Current strategy foresees: • ESG business penetration: support our clients in their sustainability journey offering ESG related products and services to ensure a fair share of ESG business over total (lending new production, sustainable bonds, stock of AuM), starting from 2026 ESG targets^E and successive updates as per ESG strategy • DE&I priorities: progress towards gender parity at all levels within an intersectional inclusion framework in line with best market practices; ensure equal pay for equal work, maintaining the achieved immaterial level (around 1%) in non-demographic Gender Pay Gap; expand DE&I efforts and foster corporate Culture and Well-being through dedicated initiatives • "Net Zero" commitments: progress vs. Net Zero 2030 targets disclosed to the market, related to Oil & Gas, Power Generation and Commercial Real Estate on which yearly Tier 1 RAF targets are defined and monitored.	OUTSTANDING	120%	↑
			EXCEEDS	110%	↑
			MEETS	Confirmed (100%)	=
			NOT FULLY MEETS	0 - 50%	↓
			As weighted avg of Profitability and Sustainability		

A. KPI-ok / célértékek – csoportszintre vonatkoznak. B. A RoTE a jelenleg alkalmazott módszertan szerint kerül kiszámításra. C. A rövid távú ösztönző (Short-Term Compensation) korrekciója. D. Lineáris folytonosság. E. A jelenlegi ESG-stratégia alapján: az ESG új hitelkihelyezések aránya (beleértve a környezeti, társadalmi és fenntarthatósághoz kapcsolódó finanszírozást) a teljes közép- és hosszú távú új hitelkihelyezésen belül: a Csoport 2025-2027 közötti célértéke 15%; a fenntartható kötvények aránya (vállalati és pénzügyi intézményi ügyfelek esetében, az állami, szupranacionális és ügynökségi hosszú lejáratú kötvények kivételével) az összes kötvényen belül: a Csoport 2025-2027 közötti célértéke 15%; az ESG minősítésű kezelt

vagyonállomány aránya az összes kezelt vagyonállományon belül: a Csoport 2025-2027 közötti célértéke 50%. F. Az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság véleményének figyelembevételével módosíthatja a rendszer képletszerű eredményét annak érdekében, hogy tükrözze az egyszerű rendkívüli eseményeket (pl. vállalatfelvásárlások és egyesülések, geopolitikai események, jelentős kockázati események), a jogszabályi vagy szabályozói/adózási környezet változásait, illetve hogy az eredmény jobban igazodjon az Igazgatóság átfogó pénzügyi teljesítményről alkotott értékeléséhez valamennyi releváns mutató figyelembevételével (beleértve a versenytársakhoz viszonyított relatív teljesítményt és a makrogazdasági környezet váratlan változásait), valamint az érintettek szélesebb körének tapasztalataihoz (pl. Total Shareholder Return, Net Promoter Score vagy más releváns mutatók), biztosítva ezzel a kiegyensúlyozott, méltányos és megalapozott teljesítményértékelést.

Továbbá, amennyiben a nyereségességre, a tőkére és/vagy a likviditásra vonatkozó küszöbértékek nem teljesülnek, a hosszú távú teljesítményidőszak egyes éveire arányosan malus feltételek alkalmazhatók.

3.5.1.5 Kifizetési struktúra

NEM AZONOSÍTOTT SZEMÉLYEK (NON-MATERIAL RISK TAKERS)

A nem Azonosított Személyek körébe tartozó munkavállalók esetében a bónusz teljes egészében azonnali készpénzkifizetés formájában kerül kifizetésre, és halasztási mechanizmus nem alkalmazandó.

AZONOSÍTOTT SZEMÉLYEK (MATERIAL RISK TAKERS)

Halasztott kifizetések

A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (Hpt.) 119. § (5) b) pontja alapján azon Csoportszintű vagy Helyi Azonosított Személyek változó javadalmazását kell halasztani, akiknek bónusza és egyéb éves változó javadalmazási elemei:

- meghaladják a 17 500 000 Ft-ot (tizenhétmillió-ötszázezer forintot), vagy
- az érintett személy teljes éves javadalmazásának több mint egyharmadát teszik ki.

A vonatkozó szabályozói előírások alapján ezen küszöb alatt halasztási mechanizmus nem alkalmazandó.

Bizonyos nem Azonosított Személy munkavállalói csoportokra speciális kifizetési szabályok alkalmazhatók, amelyek szigorúbbak lehetnek az általános szabályoknál, ugyanakkor teljes mértékben összhangban állnak a jelen Javadalmazási Politikával.

A „jelentős összeg” meghatározása Magyarországon:

A Csoport által alkalmazott módszertannal összhangban Magyarországon a „jelentős összeg” mértéke **150 millió Ft** (374 077 EUR, 400,291 BU26 árfolyamon számítva), amely a Bank átlagos teljes javadalmazásának tízszerese és a magyarországi magas jövedelmű munkavállalók teljes javadalmazásának 25%-a közül az alacsonyabb érték alapján kerül meghatározásra. Ez a szabály a 2026. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályaitól hatályos, és évente felülvizsgálatra kerül.

Ezt az összeget kell helyi szinten alkalmazni a Csoport által használt 430 000 EUR helyett.

Halasztási struktúrák:

Az Igazgatóság 2026. február 23-i jóváhagyásának megfelelően az Azonosított Személyek köre a pozíció és a javadalmazás kombinált figyelembevételével különböző kategóriákra kerül felosztásra:

- a **GEC-1 kör (az UniCredit Bank Hungary Zrt. vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettese)** esetében 5 éves halasztási rendszer alkalmazandó, amely összesen 6 éves kifizetési struktúrát eredményez:

		RT telj.	HT teljesítmény							Total
		2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032		
GEC-1: Az Unicredit Bank Hungary Vezérigazgatója és Vezérigazgató-helyettese	ALLOKÁCIÓS NÉZET	Készpénz	20% aznallal készpénz						20% Halasztott készpénz	40%
		Részvény	20% azonnallal részvény			20% halasztott részvények	20% halasztott részvények			60%
			1 éves tartási időszak				1 éves tartási időszak		1 éves tartási időszak	
	KIFIZETÉSI NÉZET	Készpénz	20% Azonnallal készpénz						20% halasztott készpénz	40%
Részvény			20% Azonnallal részvény				20% halasztott részvények	20% halasztott részvények		60%

- más Felsővezetők** (az UniCredit Bank Hungary Zrt. Igazgatósági tagjai, a vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes kivételével) esetében 5 éves halasztási struktúra alkalmazandó, amely **összesen 6 éves kifizetési struktúrát** eredményez, amennyiben a változó javadalmazás összege meghaladja a 150 millió Ft-ot:

RT telj.		2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Total
Egyéb szenior ügyvezetés (Igazgatósági tagok a Vezérigazgató és a Vezérigazgató helyettes kivételével) > 150 mHUF változó jav.	ALLOKÁCIÓS NÉZET	Cash	20% Azonnali készpénz					20% Azonnali készpénz	40%
		Shares	20% upfront shares	10% Halasztott részvény	10% Halasztott részvény	10% Halasztott részvény	10% Halasztott részvény		60%
	KIFIZETÉSI NÉZET	Cash	20% Azonnali készpénz					20% Azonnali készpénz	40%
		Shares		20% Azonnali részvény	10% Halasztott részvény	10% Halasztott részvény	10% Halasztott részvény	10% Halasztott részvény	60%

- a változó javadalmazás 150 millió Ft-ot meg nem haladó összege esetén enyhébb halasztási arány alkalmazandó

RT Telj.		2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Total
Egyéb szenior ügyvezetés (Igazgatósági tagok a Vezérigazgató és a Vezérigazgató helyettes kivételével) <= 150 mHUF változó jav.	ALLOKÁCIÓS NÉZET	Cash	25% Azonnali készpénz		5% Halasztott készpénz			10% Halasztott készpénz	40%
		Shares	25% Azonnali készpénz		10% Halasztott részvény	10% Halasztott részvény	15% Halasztott részvény		60%
	KIFIZETÉSI NÉZET	Cash	25% Azonnali készpénz		5% Halasztott készpénz			10% Halasztott készpénz	40%
		Shares		25% Azonnali részvény		10% Halasztott részvény	10% Halasztott részvény	15% Halasztott részvény	60%

- Egyéb Azonosított Személyek** esetében 4 éves halasztási struktúra alkalmazandó, amely összesen 5 éves kifizetési struktúrát eredményez, amennyiben a változó javadalmazás összege meghaladja a 150 millió Ft-ot:

RT telj.		2026	2027	2028	2029	2030	2031	Total
EGYÉB CSOPORT SZINTŰ ÉS HELYI AZONOSÍTOTT SZEMÉLYEK > 150 mHUF változó jav.	ALLOKÁCIÓS NÉZET	Cash	20% Azonnali készpénz			15% Halasztott készpénz	15% Halasztott készpénz	50%
		Shares	20% Azonnali részvény	15% Halasztott részvény	15% Halasztott részvény			50%
	KIFIZETÉSI NÉZET	Cash	20% Azonnali készpénz			15% Halasztott készpénz	15% Halasztott készpénz	50%
		Shares		20% Azonnali részvény	15% Halasztott részvény	15% Halasztott részvény		50%

- a változó javadalmazás 150 millió Ft-ot meg nem haladó összege esetén enyhébb halasztási arány alkalmazandó.

RT telj.		2026	2027	2028	2029	2030	2031	Total
EGYÉB CSOPORT SZINTŰ ÉS HELYI AZONOSÍTOTT SZEMÉLYEK <= 150 mHUF változó jav.	ALLOKÁCIÓS NÉZET	Cash	30% Azonnali készpénz			10% Halasztott készpénz	10% Halasztott készpénz	50%
		Shares	30% Azonnali részvény	10% Halasztott részvény	10% Halasztott részvény			50%
	KIFIZETÉSI NÉZET	Cash	30% Azonnali készpénz			10% Halasztott készpénz	10% Halasztott készpénz	50%
		Shares		30% Azonnali részvény	10% Halasztott részvény	10% Halasztott részvény		50%

Az ösztönzők kifizetése előre kifizetett és halasztott részletek formájában, készpénzben vagy UniCredit rendes részvényekben történik, többéves időszakon keresztül.

- valamennyi Csoportszintű Azonosított Személy esetében a teljes ösztönző első részlete 2027-ben készpénzben, valamint 2028-ban térítésmentesen juttatott UniCredit törzsrészvények formájában kerül kifizetésre, az egyéni compliance- és magatartási elveknek való megfelelés értékelésétől függően;
- a teljes ösztönző fennmaradó része készpénzben és/vagy térítésmentesen juttatott UniCredit törzsrészvények formájában kerül kifizetésre:
 - 2031-2032 között a GEC-1 kör (az UniCredit Bank Hungary Zrt. vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettese) esetében;
 - 2029-2032 között az egyéb Felsővezetők (az UniCredit Bank Hungary Zrt. Igazgatósági tagjai, a vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes kivételével) esetében;
 - 2029-2031 között az egyéb Csoportszintű és Helyi Azonosított Személyek esetében;
- minden további részlet kifizetésének feltétele az adott évre vonatkozó Zero Factor alkalmazása, valamint az egyéni compliance- vagy értékalapú szabálysértés hiánya;
- valamennyi részvényjuttatási részlet esetében egyéves visszatartási időszak alkalmazandó mind az előre kifizetett, mind a halasztott részvények tekintetében, a vonatkozó szabályozói előírásoknak megfelelően;
- a visszatartási időszak alatt a megszolgált részvények után járó osztalék a kedvezményezettet illeti meg.

Valamennyi részletre jogilag érvényesíthető claw-back rendelkezések vonatkoznak.

Halasztási struktúra – „Kifizetési nézet”, azaz az egyéves kötelező részvénytartási időszak figyelembevételével

	2027	2028	2029	2030	2031	2032	TOTAL
GEC-1 (Vezérigazgató, vezérigazgató helyettes)	20% készpénz					20% készpénz +	40%
		20% részvény			20% részvény	20% részvény	60%
EGYÉB SZENIOR ÜGYVEZETÉS (Igazgatósági tagok a Vezérigazgató és a Vezérigazgató helyettes kivételével) > 150 mHUF változó jav.	20% készpénz					20% készpénz +	40%
		20% részvény	10% részvény	10% részvény	10% részvény	10% részvény	60%
EGYÉB SZENIOR ÜGYVEZETÉS (Igazgatósági tagok a Vezérigazgató és a Vezérigazgató helyettes kivételével) <= 150 mHUF változó jav.	25% készpénz		5% készpénz			10% készpénz +	40%
		25% részvény		10% részvény	10% részvény	15% részvény	60%
EGYÉB CSOPORT SZINTŰ ÉS HELYI AZONOSÍTOTT SZEMÉLYEK > 150 mHUF változó javadalmazás	20% készpénz			15% készpénz +	15% készpénz		50%
		20% részvény	15% részvény	15% részvény			50%
EGYÉB CSOPORT SZINTŰ ÉS HELYI AZONOSÍTOTT SZEMÉLYEK <= 150 mHUF változó javadalmazás	30% készpénz			10% készpénz +	10% készpénz		50%
		30% részvény	10% részvény	10% részvény			50%

Helyi szinten a Csoport jogi személyei a halasztási időszak hosszára és/vagy a pénzügyi eszközök alkalmazására vonatkozóan módosításokat hajthatnak végre annak érdekében, hogy megfeleljenek az esetlegesen szigorúbb helyi szabályozói előírásoknak.

Az egyes részletek keretében juttatandó részvények száma egy 2027-ben meghatározott részvényátváltási árfolyam alapján kerül kiszámításra, figyelembe véve az UniCredit törzsrészvények hivatalos tőzsdei árfolyamának számtani átlagát a 2026. évi eredményeket jóváhagyó Igazgatósági határozatot megelőző hónapban.

Az Igazgatóság térítésmentesen juttatott UniCredit törzsrészvényeket ítél oda, amelyek a visszatartási időszak lejártát követően szabadon átruházhatók.

E küszöbérték alatt a vonatkozó szabályozói előírásoknak megfelelően halasztási mechanizmus nem alkalmazandó.

A 2026. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer maximális értéke a UniCredit törzsrészvényben részesülő Csoportszintű Azonosított Személyek tekintetében csoportszinten megközelítőleg 198 millió euró, ami a dokumentum közzétételének időpontjában az UniCredit részvénytőkéjének hozzávetőlegesen 0,33%-ának felel meg, feltételezve, hogy a munkavállalók számára rendelkezésre álló valamennyi térítésmentes részvény kiosztásra kerül.

Ebből az összegből a fix és változó javadalmazás közötti 1:1 arányt meghaladóan odaítélhető becsült rész megközelítőleg a teljes becsült keret 9%-át teszi ki (megközelítőleg 18 millió euró, mintegy 90 kedvezményezett részére), amely az UniCredit részvénytőkéjének kevesebb mint 0,1%-ával egyenértékű, feltételezve, hogy a munkavállalók számára rendelkezésre álló valamennyi térítésmentes részvény kiosztásra kerül.

A dokumentum közzétételének időpontjában valamennyi egyéb, jelenleg hatályos és még le nem zárt csoportszintű részvényalapú program keretében érintett részvények összesített száma az UniCredit részvénytőkéjének 1,02%-át teszi ki.

A kedvezményezettek nem vehetnek igénybe olyan programokat vagy megállapodásokat, amelyek kifejezetten az ösztönzési rendszerek keretében juttatott, még nem rendelkezésre álló pénzügyi eszközök értékének védelmét szolgálják. A fedezeti ügyletek (hedging) bármely formája a compliance szabályok megsértésének minősül, és a vonatkozó szabályzatokban, előírásokban és eljárásokban meghatározott következményeket vonja maga után.

E rendelkezés betartásának biztosítása érdekében a Kontrollfunkciók mintavételes ellenőrzéseket végeznek az Azonosított Személyek értékpapír-letéti és értékpapír-kezelési belső számláin, továbbá előírják számukra, hogy tájékoztassanak az egyéb közvetítőknél vezetett értékpapír-letéti és értékpapír-kezelési számláik fennállásáról, valamint az azokon végrehajtott tranzakciókról és pénzügyi befektetésekről, amennyiben ilyenek vannak.

A korábbi évek ösztönzési rendszereihez hasonlóan a 2026. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer esetében is a munkaviszony megszűnése esetén a munkavállaló a Rendszer alapján fennálló valamennyi jogosultságát elveszíti, kivéve, ha Good Leavernek minősül.

Különösen, Good Leaver esetén, amennyiben a munkaviszony megszűnésére a teljesítményidőszak alatt kerül sor, a munkavállaló a halasztott juttatások időarányos részére jogosult, feltéve, hogy a teljesítményidőszak végén teljesülnek a vonatkozó teljesítményfeltételek, valamint a kifizetés a halasztott kifizetési struktúrának és a 2026. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer Szabályzatában meghatározott valamennyi egyéb feltételnek megfelelően történik. A Szabályzat alkalmazásában „Good Leaver” kizárólag az a munkavállaló, akinek a Csoport bármely társaságánál fennálló munkaviszonya a Rendszer teljesítményidőszaka alatt az alábbi okok valamelyike miatt szűnik meg:

- a munkaviszony megszűnése bármely fizikai akadályoztatás következtében, ideértve a betegséget, sérülést vagy tartós munkaképtelenséget, az alkalmazandó jogszabályok szerint megállapítva;
- nyugdíjba vonulás, ideértve a Társasággal kötött megállapodás alapján történő nyugdíjba vonulást, valamint az előnyújdíjazási vagy létszámleépítési programokban való részvételt;
- a munkavállalót foglalkoztató társaság megszűnik a Csoport tagjának lenni;
- a vállalkozás vagy annak azon része, amelyben a munkavállaló dolgozik, olyan személyre vagy jogi személyre kerül átruházásra, amely nem tagja a Csoportnak.

A „Good Leaver” státusz a kedvezményezettel kötött egyedi megállapodások keretében is megadható, a konkrét körülmények és a társaság érdekeinek figyelembevételével.

FÓKUSZ

Compliance szabálysértés, malus és claw-back

A Csoport szigorú megközelítést alkalmaz annak biztosítása érdekében, hogy a változó javadalmazás összhangban maradjon a fenntartható teljesítménnyel, a kockázati profil alakulásával, valamint a compliance- és magatartási követelményekkel.

A 2026. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer keretében a változó javadalmazás teljes összege, beleértve az előre kifizetett és a halasztott részeket is, malus és claw-back rendelkezések hatálya alá tartozik.

Malus

A malus olyan utólagos kockázatkorrektíós mechanizmus, amely lehetővé teszi a még ki nem fizetett vagy még nem megszolgált változó javadalmazás részleges vagy teljes csökkentését, beleértve annak nullára történő csökkentését is.

Claw-back

A claw-back olyan mechanizmus, amely lehetővé teszi a már kifizetett vagy megszolgált változó javadalmazás részleges vagy teljes visszakövetelését.

A folyamat az alábbi fő lépésekből áll:

- a szabálysértések azonosítása az érintett szervezeti egységek szerepei és felelősségi körei alapján, a szokásos működésük keretében. Az azonosítás belső és külső források alapján történik (pl. speciális vizsgálatok, fegyelmi intézkedések, szabályozói szankciók);
- a szabálysértések értékelése egy pontozási rendszer alapján történik, amely a szabálysértés súlyosságát a legalacsonyabbtól a legmagasabb kategóriáig osztályozza. A súlyosság értékelésének szempontjai:
 - az egyéni magatartás súlyossága, beleértve a jogszabálysértés körülményeit is;
 - a kiváltó esemény jellege (csalás vagy súlyos gondatlanság);
 - a szabálysértés ismétlődő jellege;
 - pénzügyi hatás;
 - az érintett személy szenioritása;
 - szervezeti szerepköre;
 - a Csoport külső megítélésére gyakorolt hatás (pl. kiberkockázatokkal vagy klímaváltozással kapcsolatos események);
 - minden egyéb olyan körülmény, amely a szabálysértést súlyosbítja vagy enyhíti;
- a megállapított pontszámmal és a szabálysértés referencia-időszakával összhangban a változó javadalmazásra gyakorolt hatás két elem alapján kerül meghatározásra:
 - a változó javadalmazás azon köre (azonnali vagy halasztott rész), amely előre meghatározott forgatókönyvek alapján a szabálysértés súlyosságától függően csökkenthető vagy törölhető. Súlyos szabálysértések esetén, meghatározott feltételek fennállásakor, a már kifizetett változó javadalmazás visszakövetelése (claw-back) is alkalmazható;
 - a változó javadalmazás azon százalékos mértéke, amely csökkenthető, törölhető és/vagy visszakövetelhető;
- a Csoportszintű Azonosított Személyek által elkövetett jelentős szabálysértések értékelésre és döntési javaslat kidolgozására kerülnek:
 - Csoportszinten: a Group People & Culture Officer, a Group Compliance Officer és a Head of Group Reward részvételével. A Chief Audit Executive állandó meghívottként vesz részt az üléseken szavazati jog nélkül;
 - Helyi szinten: a vezérigazgatóból, a vezérigazgató-helyettesből, a People & Culture vezetőjéből, a Compliance vezetőjéből és a Belső Ellenőrzés vezetőjéből álló illetékes bizottság előtt;

- a döntéshozatali folyamatot és a megfelelő intézkedések alkalmazását a People & Culture hatáskör-delegálási szabályai határozzák meg.

Az ügyvezető igazgatók és a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Vezetők esetében speciális szerződéses rendelkezések alkalmazandók, amelyek lehetővé teszik a Társaság számára a már kifizetett változó javadalmazási elemek részbeni vagy teljes visszakövetelését (vagy a halasztott összegek visszatartását), amennyiben azok utóbb nyilvánvalóan hibásnak bizonyuló adatok vagy a Társaság által utólag feltárt egyéb körülmények alapján kerültek megállapításra.

3.5.2 Teljesítménymenedzsment keretrendszer

3.5.2.1 A keretrendszer

A 3.5.1 pontban ismertetett Csoportszintű Ösztönzési Rendszert az éves teljesítménymenedzsment-folyamat támogatja, amely biztosítja a teljesítménycélok és a magatartási elvárások összhangját, következetességét és egyértelműségét az üzleti stratégiával. Az éves célok meghatározása (Goal Setting) e folyamat első szakasza, amelyet egy strukturált keretrendszer támogat. Ennek része a teljesítménymutatók katalógusa (a „KPI Bluebook”), amelyet évente felülvizsgálunk az érintett csoportszintű kulcsfunkciók (pl. People & Culture, Finance, Risk Management, Group Strategy & ESG), valamint a kapcsolódó iránymutatások. A keretrendszer megfelel a szabályozói előírásoknak és a Compliance által ellenőrzött csoportszintű standardoknak, és az alábbiakra épül:

- a célok kiválasztása az üzletágak/szervezeti területek adott évre meghatározott prioritásai alapján, valamint az adott munkakörre szabott egyéni célok meghatározása;
- mérhető célok alkalmazása, mennyiségi és minőségi formában egyaránt. Egyedi célok esetén a későbbi teljesítményértékeléshez világos, előre meghatározott paramétereket kell rögzíteni és átláthatóvá tenni;
- a pénzügyi és nem pénzügyi célok megfelelő kombinációja, figyelembe véve az adott szerepkör sajátosságait;
- kockázattal korrigált vagy kockázathoz kapcsolódó célok alkalmazása (pl. legalább egy KPI a célkártyán);
- fenntarthatósági célok alkalmazása a hosszú távú értékteremtés érdekében (pl. a célok körülbelül fele hosszú távú értékteremtéshez kapcsolódik);
- kapcsolat az ESG- és a Sokszínűség, Esélyegyenlőség és Befogadás („DE&I”) stratégiákkal (pl. legalább egy ESG KPI valamennyi Csoportszintű Azonosított Személy számára, különös tekintettel a GEC tagjainak közvetlen beszámolási körében dolgozók DE&I KPI-jaira). Kiválasztott munkavállalók esetében (lásd az 5.1.4 fejezetet) az ESG-cél további hosszú távú feltételként is megjelenik;
- üzleti célok, vállalati értékek, magatartási elvárások, valamint compliance- és kockázati kultúrához kapcsolódó célok alkalmazása, különös tekintettel:
 - a Csoport kultúrájának, értékeinek és küldetésének példamutató képviselésére;
 - a megfelelő „Tone from the Top” és „Tone from the Middle” biztosítására a compliance-kultúra és a kockázattudatosság területén;
- a Kontrollfunkciók céljainak olyan meghatározása, amely biztosítja azok függetlenségét (pl. a nyereségességhez kapcsolódó KPI-ok mellőzése, illetve a felügyelt ter

Az 5.1. bekezdésben leírt Csoport ösztönzőrendszert az éves teljesítménymenedzsment folyamat támogatja, amely biztosítja a teljesítménycélok és viselkedési elvárások koherenciáját, következetességét és tisztaságát, összhangban az üzleti stratégiával. Az éves célok (más néven Cél-kitűzés) meghatározása a folyamat kezdeti szakasza, amelyet egy strukturált keretrendszer támogat, amely magában foglalja a teljesítménymutatók katalógusát („KPI Bluebook”), amelyet évente átnézik a releváns csoport kulcsfontosságú funkciói (pl. Emberek és Kultúra, Pénzügy, Kockázatkezelés, Csoportstratégia és ESG) és irányelvek. A keretrendszer összhangban van a Megfelelőség által ellenőrzött szabályozási előírásokkal és csoportszabványokkal, és kapcsolódik a következőkhöz:

- a célok kiválasztása az üzlet/periméter által meghatározott éves prioritások alapján, valamint az egyéni célok kiosztása az adott pozícióra szabott kitűzés;
- a mérhető célok jelzése, mind minőségi, mind mennyiségi szempontból. Testreszabott célok esetén világos és előre meghatározott paramétereket kell meghatározni a jövőbeli értékelési teljesítmény érdekében, és átláthatóvá kell tenni;
- a pénzügyi és nem pénzügyi célok megfelelő keveréke, figyelembe véve az egyetlen szerep sajátosságait;
- kockázathoz igazított/kapcsolódó célok alkalmazása (például legalább egy KPI a célkártyán);
- a fenntarthatósági célok időbeli értékteremtésre való alkalmazása (például a célok körülbelül fele a hosszú távú értékteremtéshez kapcsolódik);
- az ESG és a Sokszínűség, Egyenlőség és Befogadás ("DE&I") stratégiákkal való kapcsolat (például legalább egy ESG KPI minden GMRT számára, különös tekintettel a GEC-nek és közvetlen beszámolóinak jelentő munkatársak DE&I KPI-ira). Kiválasztott egyének esetében (lásd 5.1.4. fejezet) az ESG cél további hosszú távú állapotként szerepel;
- üzleti célok, vállalati értékek, magatartási elvárások, valamint compliance- és kockázati kultúrához kapcsolódó célok alkalmazása, különös tekintettel:
 - a Csoport kultúrájának, értékeinek és küldetésének példamutató képviselőit;
 - a megfelelő „Tone from the Top” és „Tone from the Middle” biztosítására a compliance-kultúra és a kockázattudatosság területén;
- a Kontrollfunkciók céljainak olyan meghatározása, amely biztosítja azok függetlenségét (pl. a nyereségességhez kapcsolódó KPI-ok mellőzése, illetve a felügyelt területek eredményeitől független KPI-ok alkalmazása az összeférhetetlenség elkerülése érdekében);
- a célok olyan kiválasztása, amely az ügyfelekkel fennálló összeférhetetlenségek elkerülését szolgálja, különösen a kereskedelmi és hálózati szerepkörök esetében;
- megfelelő hitelminőségi mutatók és KPI-ok alkalmazása, amelyek összhangban állnak az intézmény hitelkockázati étvágájával, a hitelnyújtásban, a hiteladminisztrációban és a hitelmonitoringban részt vevő munkavállalók esetében;
- a két vagy több pozíciót egyidejűleg betöltő munkavállalók („double-hat”) céljainak olyan meghatározása, amely kiegyensúlyozott, tiszteletben tartja az egyes pozíciók függetlenségét, és elkerüli az esetleges összeférhetetlenségeket.

A KPI Bluebook többek között az alábbi KPI-okat 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 tőkeirányítás • 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 Bluebookban szereplő pénzügyi és nem pénzügyi célok a fenti ábrán bemutatott klaszterekbe kerültek besorolásra, annak érdekében, hogy elősegítsék a legmegfelelőbb standardizált KPI-ok kiválasztását. A KPI-ok emellett

aszerint is kategorizálásra kerülnek, hogy kockázattal korrigáltak vagy kockázathoz kapcsolódnak-e, illetve hogy fenntarthatósági tényezőkhez kapcsolódnak-e.

A fenntarthatósági KPI-ok és ESG-hez kapcsolódó KPI-ok olyan célkitűzések, amelyek a jelenlegi szükségletek kielégítését szolgálják anélkül, hogy veszélyeztetnék a Társaság jövőbeli nyereségtermelő képességét, valamint egy vagy több érdekelt fél számára közép- és hosszú távú értékteremtést támogatnak.

Általánosságban a KPI Bluebook nemcsak a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer keretében történő célmeghatározás referenciakatalógusaként szolgál, hanem a Csoport valamennyi munkavállalója számára kitűzött éves célok meghatározásának támogatására is használható.

3.5.2.2 2026 Célkitűzési keretrendszer

Az éves célkitűzés az üzleti stratégiából indul ki, és a fent ismertetett KPI-keretrendszerrel összhangban történik.

A folyamat a Felsővezetés céljainak meghatározásával kezdődik, amelyek alapul szolgálnak a célok további szervezeti szintekre történő lebontásához (cascading), ahol ez releváns.

A Csoportszintű Azonosított Személyekre vonatkozó célkitűzési iránymutatásokat jelen Politika 1. számú melléklete tartalmazza.

Helyi szinten a Helyi Azonosított Személyek éves célkitűzési folyamata a helyi Felsővezetés céljainak jóváhagyását követően indul, összhangban a fent ismertetett céllebontási (cascading) folyamattal. Az éves célok meghatározása az üzleti stratégiából indul ki, és a KPI Bluebook keretrendszerével összhangban történik. A helyi People & Culture funkció koordinálja a folyamatot, valamint ellenőrzi, hogy a meghatározott célok megfelelnek-e a belső és külső szabályozási követelményeknek.

A 2026. évi UniCredit vezérigazgatói scorecard továbbra is az UniCredit stratégiai prioritásaira épül, mind a pénzügyi KPI-ok (Nettó bevételek, Költségek, Költség/Bevétel arány, Organikus tőkegenerálás, Nettó eredmény, amelyek összesen a scorecard 80%-át teszik ki), mind a nem pénzügyi célok (vállalati kultúra, kockázati és compliance tudatosság, üzleti transzformáció és üzletfejlesztés, amelyek együttesen a scorecard 20%-át képviselik) tekintetében.

A scorecard KPI-jai változatlanok maradtak, ahogyan a kifizetési szintek és a kifizetési görbe is. A modell továbbra is nagyobb meredekséget alkalmaz a kiemelkedő teljesítmény jutalmazására, miközben a küszöbérték közelében a lefelé irányuló görbe meredekebb, ezáltal erőteljesebben érvényesíti a teljesítményalapú differenciálást.

Az UniCredit S.p.A. Vezérigazgatójának 2026-os teljesítményértékelő lapja

Financial lever and KPIs		2026 Target	Criteria	Points	Drivers for qualitative assessment	
80%	Net Revenues (Revenues – LLPs) bn €	24.4 – 25.0	> 25.0	120	Qualitative assessment based on fostering corporate values and expected conduct , with a balanced approach across sustainable growth and risk management , with a focus on: • 360° assessment: results of 360° behavioral assessment based on corporate values adherence • Company culture: number and quality of culture related events/activities, roadshows, learnings and workshops in holding functions and legal entities to spread UniCredit culture across the countries • Compliance and Risk: nr of employees involved in initiatives to set the tone on compliance culture and risk mindfulness (e.g. Mandatory Training, Risk University, impact of Tone from the top, Tone from the middle initiatives) • Industrial KPIs: achievements on business operating model transformation with focus on clients (e.g. customer experience NPS, net revenues per client) and digitization (e.g. remote sales index) • Business development: effectiveness of inorganic options strictly based on financial criteria	
			24.7 – 25.0	110-120*		
			24.0 – 24.7	90-110*		
			22.6 – 24.0	80-90*		
			< 22.6	0		
	Costs: Opex bn € Cost/Income %	9.5 – 9.4	< 9.4	120		
			9.6 – 9.4	80-120*		
			> 9.6	0		
			< 36.7%	120		
			37.2% – 36.7%	110-120*		
Financial KPIs equally weighted	Net profit ^A bn €	37.8 – 36.7	38.3% – 37.2%	90-110*		
			40.0% – 38.3%	80-90*		
			> 40.0%	0		
			> 11.1	120		
			10.6 – 11.1	110-120*		
	Organic capital generation bps	342 – 366	9.8 – 10.6	90-110*		
			8.8 – 9.8	80-90*		
			< 8.8	0		
			> 366	120		
			356 – 366	110-120*		
20%	Non Financial “Win, The right way, Together”		328 – 356	90-110*		
			311 – 328	80-90*		
			< 311	0		
			> 366	120		
			356 – 366	110-120*		
			OUTSTANDING	120		
			EXCEEDS	110		
			MEETS	100		
			NOT FULLY MEETS	0- 50		

* Lineáris kontinuum

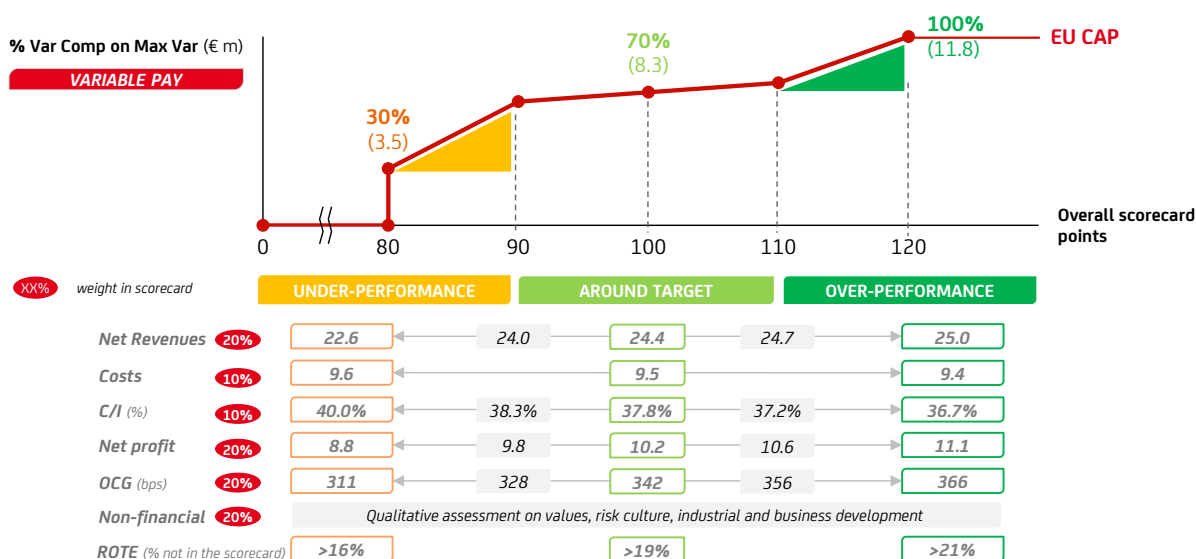
Tot. score (0-120 pts)^B As weighted average of Financial and Non-Financial

V. A B fenntarthatósági teszt eredményeként kiigazított nettó nyereség, amely a DTA adóvesztéségből származó előrehozott hatásokat figyelembe véve. Az Igazgatótanács, a Javaldalmazási Bizottság véleménye alapján, módosíthatja a rendszer sablonos kimenetelét, hogy tükrözze az egyszeri kivételes eseményeket (pl. M&A

vállalati tranzakciók, geopolitikai események, jelentős kockázati események), a törvények vagy a szabályozási/adókeret esetleges változásait, hogy az eredményt szorosabban igazítsa az igazgatótanács összességében a pénzügyi teljesítményről alkotott véleményéhez minden releváns mutató alapján (holisztikus áttekintést végezve, figyelembe véve a viszonylagos szempontokat is teljesítmény a versenytársak ellen, a makrokörnyezet váratlan fejlődése) és/vagy szélesebb körű érinteti tapasztalat (például részvényesi tapasztalat a teljes részvényesi hozamon alapján, ügyfélélmény nettó promóterpontszám és/vagy más releváns mutatók alapján), így biztosítva a kiegyensúlyozott, tisztességes és megalapozott teljesítményértékelést.

Továbbá valamennyi 2026. évi célkitűzés lényegesen magasabb szinten került meghatározásra a 2025. évi célokhoz képest, változatlan javadalmazási szintek és kifizetési görbe mellett. Például:

- +1,2 milliárd EUR növekedés az éves nettó eredmény célértékében a 100 pontos teljesítményszinthez (9 milliárd EUR-ról 10,2 milliárd EUR-ra) annak érdekében, hogy az adott elem tekintetében a célbónusz elérhető legyen (azaz a maximális bónusz 70%-a és a tényleges 2025. évi bónusz 70%-a);
- +1,2 milliárd EUR növekedés az éves nettó eredmény maximális célértékében a 120 pontos teljesítményszinthez (9,9 milliárd EUR-ról 11,1 milliárd EUR-ra) annak érdekében, hogy az adott elem tekintetében a maximális bónusz elérhető legyen (vagyis ugyanaz a bónusz, mint 2025-ben, azonban a 2025. évi eredményhez képest további 500 millió EUR nettó nyereség elérésével, a 2026. évre vonatkozó piaci konszenzust és ambíciót is meghaladva);
- A fenntartható eredmények elvének fenntartása érdekében olyan küszöbértékeket határoztunk meg, amelyek 16% feletti RoTE szintnek felelnek meg, ami továbbra is meghaladja a legtöbb versenytársunk teljesítményét.



A Javadalmazási Bizottság véleményének figyelembevételével az Igazgatóság a rendszer képletszerű eredményét is módosíthatja egyszeri, rendkívüli események (pl. vállalatfelvásárlási és egyesülési tranzakciók, geopolitikai események, jelentős kockázati események), illetve a jogszabályi vagy szabályozási/adózási környezet esetleges változásainak figyelembevételével annak érdekében, hogy a végeredmény jobban tükrözze az Igazgatóság átfogó pénzügyi teljesítményről alkotott értékelését valamennyi releváns mutató alapján (holisztikus megközelítést alkalmazva, beleértve a versenytársakhoz viszonyított relatív teljesítményt és a makrogazdasági környezet váratlan alakulását is), illetve/vagy az érintettek szélesebb körének tapasztalatait (pl. a részvényesek tapasztalatait a Total Shareholder Return alapján, az ügyfélélményt a Net Promoter Score és/vagy más releváns mutatók alapján mérve), ezáltal biztosítva a kiegyensúlyozott, méltányos és megalapozott teljesítményértékelést.

Az előző évek scorecardjaiban alkalmazott KPI-ok teljes körű megerősítése, valamint azok célértékeinek megemlése összhangban áll az UniCredit azon stratégiájával, hogy a növekedés és a jövedelmezőség további erősítésére összpontosítson, ugyanakkor fenntartsa a szigorú kockázati fegyelmet és a kiváló működési teljesítményt.

A teljesítményértékelés kiegyensúlyozott megközelítésének biztosítása érdekében a pénzügyi mutatók mellett nem pénzügyi KPI-ok is szerepelnek a scorecardban. Ezek a KPI-ok a következő területekre fókuszálnak:

- Vállalati kultúra;
- Kockázati és compliance tudatosság;
- Üzleti transzformáció és üzletfejlesztés.

A nem pénzügyi KPI-ok célja annak biztosítása, hogy a teljesítményértékelés ne kizárólag pénzügyi eredményeken alapuljon, hanem figyelembe vegye azokat a tényezőket is, amelyek a hosszú távú fenntartható értékteremtés szempontjából meghatározóak.

A vállalati kultúrához kapcsolódó célok az UniCredit értékeinek és magatartási elveinek megerősítését szolgálják, ösztönözve a megfelelő vezetői példamutatást és a kívánt szervezeti kultúra kialakulását.

A kockázati és compliance tudatossághoz kapcsolódó célok a hatékony kockázatkezelés, a szabályozói megfelelés, valamint a megfelelő kontrollkörnyezet fenntartását támogatják.

Az üzleti transzformációhoz és üzletfejlesztéshez kapcsolódó célok a stratégiai kezdeményezések végrehajtását, a digitalizáció előmozdítását, az innovációt, valamint az ügyfélélmény folyamatos fejlesztését támogatják.

2026 CEO Scorecard - Nem pénzügyi KPI-ok

Az előző évek scorecardjaiban alkalmazott KPI-okhoz képest teljes mértékben változatlanul hagyott KPI-ok kiválasztása a stratégiai tervvel összhangban történt, és az alábbi konkrét indokok támasztják alá:

- **Nettó bevételek (Net Revenues):** a kockázat-hozam görbe optimalizálása, amely díjalapú, alacsony tőkeigényű és bevételorientált üzleti növekedést támogat, és a tőkeköltséget meghaladó jövedelmezőséget biztosít, miközben fenntartja a kockázati fegyelmet és a stabil kockázati költséget;
- **Költségek (Költség/Jövedelem és Működési Költségek):** az abszolút költségalap csökkentése a folyamatok egyszerűsítése, a digitalizáció és a működési modell átalakítása révén, az operatív hatékonyság javítása mellett;
- **Nettó eredmény:** a stratégiai terv további kulcsfontosságú mutatója, amely a Bank nyereségességét tükrözi;
- **Organikus tőkegenerálás:** a Bank tőkehelyzetének erősítése egészséges organikus tőkegenerálás révén, a nettó eredmény növekedésére, a kockázattal súlyozott eszközök (RWA) optimalizálására és az aktív portfóliómenedzsmentre támaszkodva.

Valamennyi pénzügyi KPI értékelése mennyiségi alapon történik (Tényleges eredmény vs. Célérték), figyelembe véve az egyes KPI-okhoz meghatározott konkrét tartományokat és küszöbértékeket. Az egyes KPI-ok pontszáma a 0–120 pontos értékelési skálán az alábbiak szerint változhat:

- nulla pontot kap, amennyiben a teljesítmény az alsó küszöbérték alatt marad;
- lineáris módon kerül kiszámításra a közbenső küszöbértékek között;
- legfeljebb 120 pont lehet, amennyiben a teljesítmény meghaladja a felső küszöbértéket.

A nem pénzügyi célok tekintetében a „**Winning, the right way, together**” célkitűzés továbbra is alapvető célként került megerősítésre, mivel a kultúra az UniCredit Terv egyik meghatározó hajtóereje. E cél a vállalati értékekkel összhangban álló magatartás és viselkedés ösztönzését szolgálja, kiegyensúlyozott megközelítést alkalmazva a fenntartható növekedés és a kockázatkezelés terén valamennyi érdekelt fél javára.

Az értékelés minőségi alapon (4 pontos értékelési skálán) történik, az alábbi területekre összpontosítva:

- **360°-os visszajelzés:** a vállalati értékekhez kapcsolódó 360°-os magatartásértékelés eredményei;
- **Vállalati kultúra:** a vállalati kultúrához kapcsolódó események, aktivitások, roadshow-k, képzések és workshopok száma és minősége a holding funkciók és a jogi személyek körében az UniCredit kultúrájának országokon átívelő terjesztése érdekében;
- **Compliance és kockázatkezelés:** azon munkavállalók száma, akik a compliance-kultúra és a kockázattudatosság erősítését szolgáló kezdeményezésekben vesznek részt (pl. kötelező képzések, Risk University, a „Tone from the Top” és a „Tone from the Middle” kezdeményezések hatása);
- **Iparági KPI-ok (Industrial KPIs):** az üzleti működési modell átalakításával kapcsolatos eredmények, az ügyfelekre összpontosítva (pl. ügyfélélmény - NPS, egy ügyfélre jutó nettó bevétel), valamint a digitalizáció területén (pl. távoli értékesítési index);
- **Üzletfejlesztés (Business Development):** a szervesen növekedési lehetőségek hatékonysága, szigorúan pénzügyi és stratégiai kritériumok alapján értékelve.

A vezérigazgatói scorecard képezi a célok szervezeten belüli lebontásának (cascading) alapját. Az alábbiakban a felsővezetés többi tagjára vonatkozó célstruktúra szemléltető bemutatása látható.

4. SZEREPEK ÉS FELELŐSSÉGI KÖRÖK

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.