

AZ OTP BANK NYRT. JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEI

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika a vállalatirányítási rendszer szerves része, amelyet a Bankcsoport egészében érvényre kell juttatni. A Bankcsoporti Javadalmazási Politika az Európai Unió vonatkozó irányelvének megfelelően, összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, célja szerint nem ösztönöz a Bank és Bankcsoporttag leányvállalatok kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására, továbbá igazodik a Bank és Bankcsoporttag leányvállalatok üzleti stratégiájához, célkitűzéseire, értékeire és hosszú távú érdekeire, valamint elősegíti annak megvalósítását.

1. A Javadalmazási Politika célja

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika célja a Bankcsoport kockázattűrő képességén belül az OTP Bank menedzsmentjének és kulcspozíciót betöltő vezetőinek, továbbá a Bankcsoporttag leányvállalatok vezetőinek a banki és csoportszintű eredmények elérésében nyújtott teljesítményének elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása.

2. A Javadalmazási Politika személyi hatálya

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika személyi hatályának meghatározása érdekében a Bank az irányadó Európai Unió előírásoknak megfelelően – az intézmény saját kockázati profilján alapuló kritériumok figyelembe vételével – átfogó kockázatelemzési eljárások eredményei alapján az üzleti és kockázati stratégiájának megfelelő belső kritériumrendszert alkalmaz, amely alapján évente értékelést végez a Bank kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók azonosítása céljából.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya alá tartoznak

- az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának tagjai
- az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának tagjai,

valamint az OTP Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban álló munkavállalók közül

- a Bank elnök-vezérigazgatója
- a Bank vezérigazgató-helyettesei
- a bankcsoport kockázati profilját és eredményét jelentős mértékben befolyásoló vezetők
- egyedi irányítási funkciókért felelős vezetők
- ellenőrzési funkciót ellátó vezetők

továbbá az összevont felügyelet alá tartozó Bankcsoporttag leányvállalatokkal munkaviszonyban álló vezetők közül – nemzeti jogszabály ettől eltérő rendelkezése hiányában

- a leányvállalatok első számú vezetői
- egyes leányvállalatok esetében a leányvállalat második szintű (helyettes) vezetői
- egyes külföldi leánybankok nemzeti jogszabályok rendelkezései alapján meghatározott, egyedi irányítási, döntési jogkörrel rendelkező vezetői

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyekről a Bank Igazgatósága határoz.

3. A Bankcsoporti Javadalmazási Politika leányvállalatokra vonatkozó alkalmazásának keretei

A javadalmazáspolitikai alapdöntéseket az OTP Bank Nyrt. hozza meg, az egyes leányvállalatok felelőssége a helyi szintű jogszabályi előírásoknak és kötelezettségeknek való megfelelés.

- A **magyarországi székhelyű hitelintézeteknél** az 1. és 2. szintű vezetők esetében a javadalmazási politika teljes körűen alkalmazásra kerül.
- A **külföldi leánybankok** esetén a javadalmazási politikában meghatározott teljesítményalapú díjazási elemek alkalmazására – a nemzeti jogszabályi rendelkezések korlátaira figyelemmel – kerül sor azzal, hogy az Unión kívüli leánybankok esetében a teljesítményalapú javadalmazás eszközei és kifizetési folyamata során az arányosság elvének érvényesítésére kerül sor.
- A **Befektetési alapkezelők és Pénzügyi vállalkozások** esetében a javadalmazási politika arányos alkalmazására kerül sor, azzal, hogy az uniós országokban működő társaságoknál a teljesítményjavadalmazás halasztottan kerül kifizetésre.
- A **Járulékos vállalkozások** esetében – azok tevékenységének jellegére tekintettel – a javadalmazás eszközei alaphér és prémium formájában kerülnek meghatározásra.

4. A rögzített és változó javadalmazás aránya

Az **Igazgatóság** és a **Felügyelő Bizottság tagjai** e minőségükben fix összegű tiszteletdíjat kapnak, teljesítményalapú javadalmazásban nem részesülnek.

A javadalmazási politika hatálya alá vont további személyi körben a javadalmazás fix és teljesítményalapú javadalmazási elemekből áll. A fix javadalmazás fő elemei az alaphér valamint az OTP Bank által kibocsátott törzsrészvény. Az OTP Bank törzsrészvény formájában nyújtott fix javadalmazás elszámolására évente egyszer az adott üzleti évet lezáró közgyűlést követő 30 napon belül kerül sor azzal, hogy a részvények 50%-a tekintetében egy éves időtartamra szóló tartási kötelezettség (elidegenítési tilalom) terheli a jogosultakat.

A fix és teljesítményalapú javadalmazási elemek arányát az irányított szervezet funkciója, mérete és összetettsége alapján, a Bank Igazgatósága állapítja meg.

A fix és teljesítményalapú javadalmazási arányok jelenleg a következők:

Az OTP Bankcsoport javadalmazási politikájának hatálya alá tartozó vezetői kategóriák	Javadalmazás szerkezete	
	rögzített javadalmazás aránya	teljesítmény javadalmazás aránya
az OTP Bank Nyrt Igazgatóságának tagjai*	100 %	
az OTP Bank Nyrt Felügyelő Bizottságának tagjai*	100 %	
az OTP Bank Nyrt-vel munkaviszonyban álló munkavállalók		
kockázati profilt és eredményt jelentősen befolyásoló pozíciók	50-60 %	50-40 %
egyedi irányítási funkcióért felelős pozíciók	50-60 %	50-40 %
ellenőrzési funkciók betöltő pozíciók	60 %	40 %
az összevont felügyelet alá tartozó Bankcsoporttag leányvállalatokkal munkaviszonyban álló vezetők		
a leányvállalatok első számú vezetői	50 - 80 %	50 - 20 %
kiemelt leányvállalatok esetében második szintű (helyettes) vezetők és egyedi irányítási funkcióért felelős pozíciók	50 - 67 %	50- 33 %

* fix összegű tiszteletdíj

5. A változó javadalmazáshoz kapcsolódóan a teljesítménymérés módja és eszközei

Az **OTP Bank Nyrt-vel munkaviszonyban álló vezetők** esetében a teljesítmény értékelése a bankcsoporti szintű, a tevékenység kockázatának tökeigényére vetített megtérülést tükröző RORAC mutató ¹ mellett, az egyéni teljesítményt mérő kritériumok (pénzügyi mutatók és a munkavégzés minőségét mérő mutatók) alapján történik.

A **Bankcsoporttag leányvállalatok vezetői** esetében a teljesítmények értékelése a társaságok tevékenységének jellege alapján differenciáltan történik.

A mutatók célértékeit a Bank Igazgatósága állapítja meg a mindenkor évi pénzügyi terv alapján. Az Igazgatóság a célértékeket, az azok meghatározását követően bekövetkezett olyan jogszabályi változás, és/vagy a piaci körülményben beálló változás alapján módosíthatja, amely a Bank eredményére, illetve a kitűzött célértékek teljesítésére jelentős objektív befolyást gyakorol.

6. A változó javadalmazásra való jogosultság megállapítása

Az értékelt év vonatkozásában a változó javadalmazásra való jogosultságot és annak mértékét az adott évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 30 napon belül kell megállapítani.

- **Az OTP Bank Nyrt. vezető állású munkavállalói** (elnök-vezérigazgató, és vezérigazgató-helyettesek) esetében a változó javadalmazásra való jogosultságot és a juttatás mértékét az éves célkitűzések teljesülése arányában az Igazgatóság állapítja meg.
- A **banki alkalmazott vezetők** változó javadalmazásra való jogosultságát, és a juttatás mértékét az elnök-vezérigazgató állapítja meg azzal, hogy a kockázatkezelés, belső ellenőrzés és compliance területek vezetői esetén a Javadalmazási Bizottságot együtt döntési jog illeti meg.
- A **Bankcsoporttag leányvállalati vezetők** változó javadalmazásra való jogosultságát és a juttatás mértékét a tulajdonosi jogokat gyakorló testület állapítja meg, az OTP Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának előzetes jóváhagyása mellett.

7. A változó javadalmazás kifizetésére vonatkozó elvek és szabályok

- Az értékelt év (T. év) teljesítményének értékelésekor meghatározásra kerül a teljesítményfüggő javadalmazás összege és egyénekre lebontott szintje. A teljesítményfüggő javadalmazás összege az egyéni teljesítmények kiértékelése, valamint a fix és változó javadalmazás aránya alapján kerül meghatározásra.
- Főszabályként a teljesítményértékelésen alapuló, változó javadalmazás cash bonus és kedvezményes áron történő részvényjuttatás formájában történik 50-50%-os arányban.
- A kedvezményes áron történő részvényjuttatásra felhasználható részvények egyénekre lebontott darabszámát a részvényalapú teljesítmény javadalmazás összege és a kedvezményes áron történő részvényjuttatás teljesítmény értékelés időpontjában érvényes értékének hányadosa alapján kell meghatározni.

¹ A mutató számítására azon csoporttagként működő hazai és külföldi vállalatok adatai alapján kerül sor, amelyek az értékelt gazdasági év egészében a konszolidált körbe tartoztak.

- A kedvezményes áron történő részvényjuttatás teljesítmény értékelés időpontjában érvényes értékét a teljesítmény értékelés napját megelőző három tőzsdei napon a Budapesti Értéktőzsdén rögzített OTP Bank által kibocsátott törzsrészvény napi középárfolyamának átlaga alapján kell megállapítani.
- A kedvezményes áron történő részvényjuttatás maximum 2.000 forint kedvezményt tartalmazhat a teljesítmény értékelés időpontjában és a részvényenként elérhető jövedelem tartalom a részvényjuttatás érvényesítésének időpontjában maximum 4.000 forint lehet. Az értékelt évre vonatkozóan a kedvezményes áron történő részvényjuttatás konkrét tartalmáról a Bank Igazgatósága határoz az értékelt gazdasági évet lezáró közgyűlést követő 30 napon belül.
- Főszabályként a változó javadalmazás 60%-a kerül halasztásra, a halasztás időtartama 3 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke évente egyenlő arányban kerül megállapításra.
- A halasztott részletekre való jogosultság megállapítására a kockázatok utólagos értékelése alapján kerül sor. A kockázatok értékelése egyrészt a prudens működést vizsgáló kritériumok alapján történik, azaz legalább a törvényben meghatározott szavatoló tőke minimum szintje feletti tőke, valamint a betétbiztosítási alap igénybevétele nélküli működés biztosítása, másrészt az érintettek tevékenységéhez kapcsolódik. Az érintettek tevékenységéhez kapcsolódó kockázatok értékelése alapján csökkentésre, vagy megvonásra kerül a halasztott részlet a belső szabályok – kiemelten a kockázatkezelésre vonatkozó előírások – jelentős megsértése esetén.

A halasztott részletre való jogosultság a kockázatok utólagos értékelése, illetőleg a halasztott részlet kifizetése időpontjában fennálló munkaviszonyhoz kapcsolódik. Ettől érvényesen az ügyvezetők (elnök-vezérigazgató, vezérigazgató-helyettesek) esetében az OTP Bank Nyrt. Igazgatósága térhet el, kivételes teljesítmény esetén a banki alkalmazott vezetők, valamint a leányvállalatok vezetői esetében az OTP Bank Nyrt. elnök-vezérigazgatójának döntése alapján lehet eltérni.

- Az első (nem halasztott) kedvezményes áron történő részvényjuttatás 50%-a egy évre visszatartásra kerül (a jogosultság odaítélése megtörténik, de a részvényjuttatás ténylegesen az odaítélés évét követő évben megnyíló lehívási időszakban hívható le).
- A kedvezményes részvényjuttatás érvényesítésére vonatkozó időszakot az OTP Bank Nyrt. Igazgatósága jogosult maximum 2 év időtartamban meghatározni, illetőleg a meghatározott időtartamot egy alkalommal, meghosszabbítani azzal, hogy a teljes lehívási időszak a 2 évet nem haladhatja meg.

Az Igazgatóság jogosult döntést hozni a részvényjuttatás speciális részvényalapú jogügyletnek minősülő megállapodás útján történő elszámolásáról, amelynek összhangban kell lennie a részvényjuttatás piaci árával.

A Bankcsoport valamennyi tagja esetében – nemzeti jogszabály ettől eltérő kötelezően alkalmazandó rendelkezése hiányában – a változó javadalmazás részvényalapú részét az érintettek részére az OTP Bank Nyrt. biztosítja.

Az OTP Bank Nyrt. Igazgatósága a jogszabály által közgyűlési hatáskörbe telepített tárgykörök kivételével – a tulajdonosok utólagos tájékoztatási kötelezettsége mellett – jogosult a Bankcsoporti Javadalmazási Politika módosítására.