

Politika

Az MBH Bank Nyrt. Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikája

Szabályzat száma	POL-0002/2020/V3
Hatálybalépés dátuma	2024.04.29.
Előző módosítás hatálybalépésének dátuma	2023.12.12.
Érvényesség	Határozatlan idejű – visszavonásig
Csoportszintű	Nem
MNB adatszolgáltatással érintett?	Igen
Nyilvánosság Hozzáférés a szabályzatra és mellékleteire vonatkozóan (x-szel jelölendő)	<input checked="" type="checkbox"/> Normál (Belső használatra) <input type="checkbox"/> Korlátozott
Korlátozott hozzáférésű szabályzat esetén azon szervezeti egység(ek) felsorolása, akik jogosultak a szabályzatot megismerni	
Egyéb rendelkezések	A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés elé kell terjeszteni véleménynyilvánító szavazásra. Legutóbbi közgyűlési határozat száma: xx/2024. (április 29.)

Szabályzatgazda terület	Kompenzációs és HR szolgáltatások
Kibocsátó	Az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága
Utoljára módosította	Laczkó Noémi

Mellékletösszesítő		
Melléklet száma	Melléklet elnevezése	Módosítás jóváhagyására jogosult
1. számú melléklet - szabályzatban	Az Igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó adatok	Kibocsátó

Hatályon kívül helyezett szabályozások
<ul style="list-style-type: none">2/2020. számú Politika (Az MBH Bank Nyrt. Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikája) V2 verziója

Az MBH Bank Nyrt. Közgyűlése a 2024.04.29-én hozott xx/2024. (április 29.) számú közgyűlési határozattal fogadta el jelen politika V3 verzióját és kapcsolódó mellékletét.

Az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága a 2024.04.03-án hozott határozatával fogadta el jelen politika V3 verzióját és kapcsolódó mellékletét.

Tartalom

1	A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika célja	4
2	A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika és a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika viszonya	5
3	A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika hatálya – MBH Bank Nyrt. Igazgatók	5
4	A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika érvényessége és módosítása	6
5	A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek	7
6	Alkalmazandó szabályok	7
7	Közzététel.....	7
8	Az Igazgatók javadalmazásának elemei	7
9	A Teljesítményjavadalmazás alapelve és módja	9
10	Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere [Hrsztv. 17.§ (3) a)]	9
11	A Teljesítménymérés eleme a Bankcsoport szintjén – a Vállalatértékelési Index.....	9
12	A Teljesítménymérés eleme az Igazgatók szintjén	10
13	Előzetes Kockázati Értékelés	10
14	A Teljesítményjavadalmazás eszközei.....	10
15	A Teljesítményjavadalmazás kifizetése az Igazgatók részére	10
16	Visszakövetelési szabályok [Hrsztv. 17.§ (3) b)].....	11
17	Összeférhetetlenség [Hrsztv. 17.§ (1) d)]	12
18	Javadalmazási Bizottság [Hrsztv. 17.§ (1) d)].....	12
19	A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika felülvizsgálata [Hrsztv. 17.§ (1) d)]	12
	1. sz. melléklet	14

**Az MBH Bank Nyrt. Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikája
(„Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika” / „Igazgatói Javadalmazási Politika”)****Változások összefoglalása**

Jelen Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika a **POL-0002/2020/V2.** számú Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt változata.

A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika átdolgozásra került az alábbiak szerint:

- (i) a célok tekintetében a hosszútávú értékteremtés, a fenntarthatóság és az etikus magatartás követelményének deklarálásával;
- (ii) a személyi hatályt érintően annyiban, hogy egyértelműsíti az Igazgatók kategóriáit: a Vezető testületi tagnak minősülő Igazgatók, mint társasági jogi kategória bevezetése mellett munkajogi értelemben kifejezetten megkülönbözteti az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban álló Igazgatókat és az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatókat (3.2. pont);
- (iii) az Igazgatók javadalmazásának elemeit (8. pont) a 3.2. pont szerinti kategóriákhoz igazítva részletezi;
- (iv) az Igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó szerződések jellemzőit (1. számú melléklet) a 3.2. pont szerinti kategóriákhoz igazítva részletezi;
- (v) formai változások (ideértve a Hpt JP-re történő visszautalásokat, a Hpt JP-ben időközben bekövetkezett módosításokra is figyelemmel /ld. 16. pont: Visszakövetelési szabályok / 18 pont: Javadalmazási Bizottság/).

A részvényeseknek a javadalmazási politikával és a jelentésekkel kapcsolatos véleménye és szavazata a 4. pontban („A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika érvényessége és módosítása”) szabályozottak szerint kerül figyelembe vételre.

1 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika célja

A jelen Igazgatói Javadalmazási Politika célja, hogy az MBH Bank Nyrt. a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (Hrsztv.) rendelkezéseinek megfelelően az MBH Bank Nyrt. által – a jelen Igazgatói Javadalmazási Politika **Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** pontjában meghatározott – igazgatói pozíciót betöltő személyi kör tekintetében javadalmazási politikát állapítson meg, valamint teljesítményüket elismerje, oly módon, hogy az összhangban álljon

- a) Csoportszintű, „[A javadalmazási politikáról](#)” szóló, a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (Hpt.) szerinti javadalmazási politikával (Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika; Hpt. **JP.**),
- b) a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, és ne ösztönözzön az MBH Bank Nyrt. kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására, és

- c) az MBH Bank Nyrt. üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, fenntarthatóságával, értékeivel, illetve hosszú távú érdekeivel, és segítse elő annak megvalósítását.

A jelen Igazgatói Javadalmazási Politika ösztönözi a magas teljesítményt, az MBH Bank Nyrt. stratégiájával összhangban álló, megfelelő mértékű kockázatvállalást, valamint az MBH Bank Nyrt. hosszútávú érdekeit szolgáló felelősségteljes magatartást. Célja, hogy olyan ösztönzőket alakítson ki, amelyek összehangolják a vezetők egyéni érdekeit az MBH Bank Nyrt. hosszútávú érdekeivel. A vezetők javadalmazása értékteremtésen alapul, a fenntarthatóságot és az etikus viselkedést biztosítva.

2 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika és a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika viszonya

- 2.1 Jelen Igazgatói Javadalmazási Politika a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika szabályaival összhangban álló, a Hrsztv. alapján meghatározott önálló javadalmazási politika, amelyre a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politikában meghatározott rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell, kivéve azokat a rendelkezéseket, amelyek jellegüknél/rendeltetésüknek fogva a jelen Igazgatói Javadalmazási Politika tekintetében alkalmazhatatlanok, vagy nem bírnak jelentőséggel.
- 2.2 A 2.1. pontban meghatározottak alapján, a jelen Igazgatói Javadalmazási Politikában használt, nagy kezdőbetűvel írt kifejezéseket a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika határozza meg.
- 2.3 Jelen Igazgatói Javadalmazási Politika több pontban utalást tesz a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika konkrét pontjaira a felesleges ismétlések elkerülése céljából. Amennyiben a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politikában használt fogalmak, folyamatok, illetve ezek számozása változik, úgy a jelen Igazgatói Javadalmazási Politika értelemszerűen a megváltozott fogalmakra és folyamatokra, illetve azok megváltozott számszerű megjelölésére utal.
- 2.4 A Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika és jelen Igazgatói Javadalmazási Politika közötti összhang biztosítása az MBH Bank Nyrt. feladata.

3 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika hatálya – MBH Bank Nyrt. Igazgatók

- 3.1 A jelen Igazgatói Javadalmazási Politika intézményi hatálya az MBH Bank Nyrt.-re terjed ki.
- 3.2 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika személyi hatálya a jogszabályi előírásokkal összhangban
- az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának Elnökére és tagjaira,
 - a Felügyelőbizottságának Elnökére és tagjaira, valamint
 - az MBH Bank Nyrt. elsőszámú vezetőjére (Elnök-vezérigazgatójára) és a vezérigazgató-helyettesekre (a továbbiakban együttesen: „Igazgatók”) terjed ki.

Amennyiben az MBH Bank Nyrt. Alapszabályának felhatalmazása alapján az Igazgatóság úgy döntene, hogy az Igazgatóság elnöki és az MBH Bank Nyrt. vezérigazgatói tisztségét külön személy tölti be, a jelen Igazgatói Javadalmazási Politika előírásait a vezérigazgatóra is alkalmazni kell.

Az Igazgatókra irányadó javadalmazási szabályok alkalmazása szempontjából az alábbi személyi csoportok elkülönítése indokolt:

- **Vezető testületi tagnak minősülő Igazgatók:** az Igazgatóság Elnöke és tagjai (a továbbiakban együttesen: „**igazgatósági tagok**”), valamint a Felügyelőbizottság Elnöke és tagjai (a továbbiakban együttesen: „**felügyelőbizottsági tagok**”).
- **az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban álló Igazgatók:** az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató), a vezérigazgató-helyettesek (köztük a belső igazgatósági tagok) és a munkavállalói küldöttnek minősülő felügyelőbizottsági tagok.
- **az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatók:** a külső igazgatósági tagok és a független felügyelőbizottsági tagok.

Amennyiben egy adott Igazgató egyszerre több személyi csoportnak is részese, a jelen Igazgatói Javadalmazási Politikának az adott Igazgató szempontjából releváns személyi csoportokra irányadó javadalmazási szabályait ezen Igazgató esetében együttesen kell alkalmazni.

4 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika érvényessége és módosítása

- 4.1 Az Igazgatók részére csak az MBH Bank Nyrt. közgyűlése (a továbbiakban: „Közgyűlés”) által elfogadott Igazgatói Javadalmazási Politika alapján lehet kifizetést teljesíteni, azzal, hogy a Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikát annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés elé kell terjeszteni véleménynyilvánító szavazásra. [Ptk. 3:268. §; Hrsztv. 16.§ (5)]
- 4.2 Amennyiben – jelen Igazgatói Javadalmazási Politika 4.1 pontja szerint – előterjesztett Igazgatói Javadalmazási Politikát a Közgyűlés elutasítja, akkor az átdolgozott Igazgatói Javadalmazási Politikát újbóli szavazás céljából a következő Közgyűlésen elő kell terjeszteni.
- 4.3 A Közgyűlés elé terjesztett, módosított vagy átdolgozott Igazgatói Javadalmazási Politika tartalmazza a Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikával kapcsolatos legutóbbi Közgyűlési szavazás óta végbement valamennyi lényeges módosítás leírását és magyarázatát, valamint annak bemutatását, hogy az hogyan veszi figyelembe a részvényeseknek a Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikával kapcsolatos véleményét és szavazatát.
- 4.4 Abban az esetben, ha nincs még jóváhagyott Igazgatói Javadalmazási Politika és a Közgyűlés nem hagyja jóvá a javasolt javadalmazási politikát, az Igazgatók részére az MBH Bank Nyrt. meglévő gyakorlatának megfelelően továbbra is fizethet javadalmazást, azzal, hogy az átdolgozott Igazgatói Javadalmazási Politikát a soron következő Közgyűlésen kell előterjeszteni jóváhagyás céljából. [2007/36/EK Irányelv 9a cikk (2)]
- 4.5 Abban az esetben, ha már van jóváhagyott Igazgatói Javadalmazási Politika és a Közgyűlés nem hagyja jóvá a javasolt új Igazgatói Javadalmazási Politikát, az Igazgatók részére az MBH Bank Nyrt. a meglévő jóváhagyott Igazgatói Javadalmazási Politikának megfelelően továbbra is fizethet javadalmazást, és az átdolgozott Igazgatói Javadalmazási Politikát a soron következő Közgyűlésen kell előterjeszteni jóváhagyás céljából. [2007/36/EK Irányelv 9a cikk (2)]

5 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikától való eltérési lehetőségek

5.1 A jelen Igazgatói Javadalmazási Politikától csak kivételes esetben (az MBH Bank Nyrt. hosszú távú érdekeinek és fenntartható működésének céljából vagy életképességének biztosítása érdekében) és ideiglenesen a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika I.1.2. pontjában foglaltak szerint lehet eltérni.

6 Alkalmazandó szabályok

- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.),
- a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (Hrsztv.)
- az Európai Parlament és a Tanács 2007. július 11-i 2007/36/EK irányelve az egyes részvényesi jogok gyakorlásáról a tőzsdén jegyzett társaságokban (2007/36/EK irányelv)
- a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika I.3. bekezdésében felsorolt szabályozási háttér, alapelvek.

7 Közzététel

7.1 A jelen Igazgatói Javadalmazási Politika előírásait hozzáférhetővé kell tenni valamennyi érdekelt fél számára.

7.2 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikáról történő Közgyűlési szavazást – annak elutasítása esetén az ismételt szavazást – követően a Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikát – annak érvényessége alatt – az MBH Bank Nyrt. a honlapján díjmentesen elérhetővé teszi a szavazás dátumával és eredményével együtt.

8 Az Igazgatók javadalmazásának elemei

8.1 Az Igazgatók tekintetében a javadalmazás – a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika (55) bekezdésével összhangban – csak Alapjavadalmazás vagy Teljesítményjavadalmazás lehet, a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája, tehát a javadalmazás minden összetevője az Alapjavadalmazáshoz vagy a Teljesítményjavadalmazáshoz rendelhető.

8.2 A Vezető testületi tagnak minősülő Igazgatók rögzített, fix összegű tiszteletdíjra jogosultak. Mind az igazgatósági tagok, mind a felügyelőbizottsági tagok esetében a tiszteletdíj kizárólag pénzbeli juttatásból áll.

8.3 Az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatók esetén a javadalmazás 100%-ban rögzített Alapjavadalmazás, változó Teljesítményjavadalmazás megállapítására és kifizetésére nem kerülhet sor.

8.4 Az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban álló Igazgatók Alapjavadalmazásának és Teljesítményjavadalmazásának összetevőit, valamint ezek arányát az alábbi táblázat mutatja be:

Pozíció	Alapjavadalmazás	Teljesítmény-javadalmazás	Teljesítmény-javadalmazás maximális mértéke

Vezérigazgató, Vezérigazgató- helyettes	alapbér, az MBH Bank Nyrt. belső szabályzataiban részletezetteknek megfelelő juttatások (cafeteria, biztosítás, egyéb béren kívüli juttatások), mobiltelefon és gépjármű használat	éves bónusz	12 havi alapbér
Igazgatósági tag (belső igazgatósági tagok)	alapbér, az MBH Bank Nyrt. belső szabályzataiban részletezetteknek megfelelő juttatások (cafeteria, biztosítás, egyéb béren kívüli juttatások), mobiltelefon és gépjármű használat	az MBH Bank Nyrt. Hpt. JP és egyéb belső szabályzataiban részletezetteknek megfelelő teljesítményjavadalmazás (éves bónusz, jutalom, területi ösztönző, célprémium, projektbónusz, megtartási bónusz)	12 havi alapbér
Felügyelőbizottsági tag (munkavállalói küldöttnék minősülő felügyelőbizottsági tagok)	alapbér, az MBH Bank Nyrt. belső szabályzataiban részletezetteknek megfelelő juttatások (cafeteria, biztosítás, egyéb béren kívüli juttatások), mobiltelefon és gépjármű használata	az MBH Bank Nyrt. Hpt. JP és egyéb belső szabályzataiban részletezetteknek megfelelő teljesítményjavadalmazás (éves bónusz, jutalom, területi ösztönző, célprémium, projektbónusz, megtartási bónusz)	12 havi alapbér

8.5 Az Alapjavadalmazás összegének kellően magasnak kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye a Teljesítményjavadalmazás nullára csökkentését. Az Igazgatók nem függhetnek a Teljesítményjavadalmazás odaítélésétől, mivel ez egyébként ösztönözheti a túlzott rövidtávú kockázatvállalást. [Hrsztv. 16.§ (2); 17. § (1) b)]

8.6 A Teljesítményjavadalmazás meghatározása oly módon történik, hogy ösztönözze az Igazgatókat az MBH Bank Nyrt. és az MBH Bank Prudenciális Csoport (a továbbiakban: Bankcsoport) hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő Előzetes, illetve Utólagos Kockázati Értékelésre, valamint az elszámolt/kifizetett Teljesítményjavadalmazás esetleges visszakövetelésére. A Teljesítményjavadalmazás 100 százalékára csökkentési, illetőleg visszakövetelési szabályok a jelen Igazgatói Javadalmazási Politikában és a Hpt. Javadalmazási Politikában előírt rendelkezések szerint alkalmazandóak.

8.7 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás mértékének megállapításánál:

- az adott pozícióra megállapított végzettségi, tapasztalati elvárások és az ezekkel kapcsolatos korlátozó tényezők;
- bérpiaci információk; valamint

- a feladat-, felelősségi- és hatáskör; és
- a pozíció szervezetben elfoglalt súlya, illetve a szolgálati idő mértéke vehető figyelembe.

9 A Teljesítményjavalmazás alapelve és módja

9.1 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika legfontosabb alapelve, hogy a Teljesítményjavalmazás mértékét – a Teljesítményértékelési Szabályzatban, illetve az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott rendelkezések alapján – a kockázatok előzetes és utólagos értékelése mellett

- a Bankcsoporti; illetve
- az Igazgatók egyéni célkitűzések megvalósulásának szintjéhez köti.

9.2 A Teljesítményjavalmazás mértékének megállapítása a célkitűzések együttes értékelése alapján történik, figyelembe véve a 10.3 pontban meghatározott pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat is.

9.3 A Teljesítményjavalmazás kifizetése – a Hpt. Javadalmazási Politikában meghatározott rendelkezések szerint – a Kifizetési Ciklus szerinti esedékesség alapján történik.

10 Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere [Hrsztv. 17.§ (3) a)]

10.1 A Teljesítményértékelés alapvető előfeltétele, hogy az MBH Bank Nyrt. Tárgyévente meghatározza az Igazgatók célkitűzéseit. Ezeket a célkitűzéseket az MBH Bank Nyrt. üzleti tevékenységéből és stratégiájából, vállalati értékeiből, kockázatvállalási hajlandóságából, valamint hosszú távú érdekeiből kell levezetni, továbbá figyelembe kell venni az MBH Bank Nyrt. – Bankcsoporti szintű – tőkéjének és likviditásának a költségeit.]

10.2 A célkitűzések meghatározásához figyelembe kell venni az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatot, a mérlegen belüli és kívüli kockázatokat egyaránt, különbséget téve az Igazgatók szempontjából releváns kockázatok között.

10.3 A célkitűzések meghatározásához az Igazgatókra vonatkozó mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumokat kell megállapítani, amelyek összhangban vannak az MBH Bank Nyrt. adott évre vonatkozó stratégiai céljaival. A célok között egyaránt megjelennek öszbanki és területi pénzügyi célok és nem pénzügyi jellegű teljesítménykritériumok, melyek hosszú távon is biztosítják a Bankcsoport megfelelő prudens, fenntartható és profitábilis működését.

E kritériumokat egyéni szinten az Igazgatókkal kötött Célmegállapodások tartalmazzák.

10.4 A mennyiségi kritériumoknak olyan időszakot kell lefedniük, amely elég hosszú ahhoz, hogy megfelelően rögzítsék az MBH Bank Nyrt. és az Igazgatók által vállalt kockázatokat, továbbá magukban kell foglalniuk a kockázati kiigazítást és a gazdasági hatékonysági mérőszámokat.

11 A Teljesítménymérés eleme a Bankcsoport szintjén – a Vállalatértékelési Index

11.1 A Bankcsoport szintjén a Teljesítményjavadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménymérés – az MBH Bank Nyrt. Igazgatósága által jóváhagyott mindenkori éves Üzleti Terv alapján meghatározott – Vállalatértékelési Index adott Tárgyévre meghatározott (pontszámban kifejezett) célértékén alapul a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika rendelkezései szerint.

11.2 Az MBH Bank Nyrt. Elnök-vezérigazgatója a Tárgyévet követő évben dönt a Tárgyévi Vállalatértékelési Index célértékének megvalósulásáról, amely döntést az MBH Bank Igazgatósága – a Tárgyévet követő év Éves Rendes Közgyűlését megelőző ülésén –, és a Tárgyévet követő év Éves Rendes Közgyűlése megerősít.

12 A Teljesítménymérés eleme az Igazgatók szintjén

12.1 Egyéni szinten a Teljesítményjavadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménymérés a Célmegállapodásokban rögzített mennyiségi és minőségi kritériumok alapján rögzített mutatószámok, illetve célfeladatok értékelésével történik.

13 Előzetes Kockázati Értékelés

13.1 Bankcsoporti szinten az MBH Bank Elnök-vezérigazgatója jogosult döntést hozni a Vállalatértékelési Index (indokolt mértékű) módosításáról, vagy amennyiben szükségesnek látja, arányos Teljesítményjavadalmazás alkalmazásáról a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika rendelkezései szerint.

13.2 Egyéni szinten az Előzetes Kockázati Értékelés a – Teljesítményértékelési Szabályzat szerinti – Célmegállapodásokban meghatározott kritériumrendszer szerint, a Tárgyév során negyedévente történik, amelynek eredménye a Teljesítményértékelés során kerül figyelembevételre.

13.3 Az Előzetes Kockázati Értékelési időszak Bankcsoporti szinten a Vállalatértékelési Index Elnök-vezérigazgató általi meghatározásától, egyéni szinten a célmegállapodások megkötésétől kezdődik, és a Teljesítményértékelésig tart. [Hpt. JP. (129) – (131)]

14 A Teljesítményjavadalmazás eszközei

14.1 Az Igazgatók Teljesítményjavadalmazásának 50 %-a Kézpénz Juttatásból, másik 50 %-a – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában, illetőleg a Hpt. Javadalmazási Politikában meghatározott eltérő rendelkezések figyelembevételével – a Hpt. 118.§ (11) bekezdésével összhangban álló Instrumentum Alapú Juttatásból áll. [Hpt. JP. (135)]

15 A Teljesítményjavadalmazás kifizetése az Igazgatók részére

15.1 Az Igazgatók Teljesítményjavadalmazás Kézpénz Juttatás része kézpénzben, Instrumentum Alapú Juttatás része – az MBH Bank Nyrt. Igazgatóságának erre irányuló döntése alapján – instrumentum vagy kézpénz formájában is teljesíthető a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika rendelkezései szerint. [Hpt. JP. (148)]

15.2 Az Igazgatók esetében a Megítélt Teljesítményjavadalmazás 60 %-a halasztva kerül megfizetésre.

15.3 Azon Igazgatók esetén, ahol a Tárgyév tekintetében megszerezhető Maximális Teljesítményjavadalmazás összege nem haladja meg a 250.000,- € küszöbértéket, a Megítélt Teljesítményjavadalmazásuk 40%-a kerül halasztásra. [Hpt. JP. (155)]

15.4 Az Igazgatók tekintetében a Megítélt Teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a Kifizetési Ciklus szerinti halasztás időtartama 5 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke

a) a jelen Javadalmazási Politika 15.2 bekezdésében meghatározott 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (12%; 12%; 12%; 12%; 12%) kerül megállapításra,

b) a jelen Javadalmazási Politika 15.3 bekezdésében meghatározott 40%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (8%; 8%; 8%; 8%; 8%) kerül megállapításra,

továbbá mind a nem halasztott (rövid távú), mind a halasztott kifizetés 50-50%-ban Készpénz Juttatás, illetőleg Instrumentum Alapú Juttatás.

15.5 Az Instrumentum Alapú Juttatás esetében az első (nem halasztott) rész 50%-a egy évre visszatartásra kerül.

15.6 A Teljesítményértékelés lezárultától kezdődően a halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell az időközben bekövetkező olyan hatásokat, amelyek az Igazgatók Tárgyévi tevékenységére vezethetők vissza, és azok függvényében a nem halasztott és halasztott módon kifizetésre kerülő Megítélt Teljesítményjavadalmazása összegét szükség esetén – Utólagos Kockázati Értékelés keretében – csökkenteni kell.

15.7 A halasztott részletek kifizetésére – a Kifizetési Ciklus minden esedékességi évében – Utólagos Kockázati Értékelés lefolytatását követően kerülhet sor.

15.8 Az Igazgatók Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének – az Utólagos Kockázati Értékelés keretében történő – csökkentéséről a Kifizetési Ciklus adott esedékességi évének Éves Rendes Közgyűlése jogosult dönteni.

Az időarányos Teljesítményjavadalmazás elszámolása az általános szabályok szerint történik azzal, hogy amennyiben a munkaviszony a Tárgyév alatt 6 hónapnál rövidebb, aktív állományban eltöltött ideig áll fenn, akkor a Jogosult személyt – amennyiben az MBH Bank Nyrt. eltérően nem rendelkezik – nem illeti meg Teljesítményjavadalmazás.

16 Visszakövetelési szabályok [Hrsztv. 17.§ (3) b)]

16.1 Abban az esetben, ha az Igazgató

a) a Bankcsoport taggal kapcsolatos vagy annak működését érintő bűncselekményt követett el,

b) az általa elvégzett feladatkörrel és felelősségi körrel kapcsolatban álló – bűncselekménynek nem minősülő – kötelezettségszegése, súlyos mulasztása, visszaélése, hiányossága esetében (különösen akkor, amennyiben az Igazgató cselekménye az MBH Bank Nyrt. vagy annak Leányvállalata hitelességét és/vagy profitabilitását jelentős mértékben rontotta),

c) részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely Jelentős Pénzügyi Veszteséget okozott, vagy

d) nem felel meg az alkalmasságra és megfelelőségre vonatkozó elvárásoknak,

e) a Szabályzat a Compliance mandátumáról című szabályzat szerinti compliance vétséget követ el,

a Megítélt Teljesítményjavadalmazása még nem teljesített részére való jogosultsága megszűnik, továbbá az MBH Bank Nyrt. Elnök-vezérigazgatója -- a Hpt. Javadalmazási Politika (173) bekezdésében meghatározott eljárás szerint – jogosult dönteni a visszakövetelésre okot adó körülménnyel érintett időszakra vonatkozóan, az érintett Igazgató részére elszámolt/kifizetett Teljesítményjavadalmazás visszakövetelése tekintetében.

16.2 Az MBH Bank Nyrt. Elnök-vezérigazgatója Teljesítményjavadalmazásának visszaköveteléséről az MBH Bank Nyrt. Közgyűlése jogosult dönteni.

17 Összeférhetetlenség [Hrsztv. 17.§ (1) d)]

17.1 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politikával és a Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika alapján meghatározott javadalmazással kapcsolatos összeférhetetlenségeket azonosítani és megfelelő módon mérsékelni kell.

17.2 A Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika biztosítja, hogy nem merül fel jelentős összeférhetetlenség az Igazgatók, illetve az ellenőrzési funkciókat betöltő személyek vonatkozásában.

18 Javadalmazási Bizottság [Hrsztv. 17.§ (1) d)]

18.1 A Javadalmazási Bizottság tagjai azok az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatósági tagok, akiket az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság tagjai sorába megválasztott. Ha az Igazgatóságban nincs legalább három olyan tag, aki nem áll munkaviszonyban az MBH Bank Nyrt.-vel, akkor a Javadalmazási Bizottságban a Felügyelőbizottság független tagjai is választhatók.

18.2 Az MBH Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának tagja köteles a Javadalmazási Bizottság elnökének és az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottságának egyidejűleg haladéktalanul, de legkésőbb az összeférhetetlenségi ok felmerülésétől számított 15 napon belül jelezni, ha vele szemben összeférhetlenségi ok merülne fel. Az MBH Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottságának tagja az összeférhetlenségi ok keletkezésétől kezdődően a Javadalmazási Bizottság hatáskörébe tartozó ügyben nem járhat el, a Javadalmazási Bizottság nevében tett jognyilatkozata hatálytalan.

18.3 A Javadalmazási Bizottság feladata különösen az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottságának – jelen Igazgatói Javadalmazási Politika és Hpt. Javadalmazási Politika szerinti – döntései előkészítése. **A Javadalmazási Bizottság ügyrendjét az Igazgatóság állapítja meg és fogadja el. A Javadalmazási Bizottság feladat- és hatásköreit, működését, valamint tagjainak státuszát a Javadalmazási Bizottság ügyrendje tartalmazza.**

19 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika felülvizsgálata [Hrsztv. 17.§ (1) d)]

19.1 A Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika felülvizsgálatára az Éves Rendes Felülvizsgálat (a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika és a Hrsztv. szerinti Javadalmazási Politika végrehajtását érintő éves, központi felülvizsgálat, amelynek alapulvételével az MBH Bank Nyrt. Felügyelőbizottsága módosíthatja azokat)

keretei között kerül sor, amelyre a Hpt. Teljesítményjavadalmazási Politika IV.2. pontjában meghatározott szabályok megfelelően alkalmazandók.

**Igazgatói Javadalmazási Politika
1. sz. melléklet**

Az Igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó adatok [Hrsztv. 17.§ (1) c)]

Az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban álló Igazgatókra egységesen irányadó szabályok

Megnevezés	Elnök-Vezérigazgató	Vezérigazgató-helyettes	Igazgatósági tag	Felügyelőbizottsági tag
A tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó szerződés időtartama	Közgyűlési határozat és elfogadó nyilatkozat alapján határozott idő azzal, hogy a belső igazgatósági vagy a munkavállalói küldött felügyelőbizottsági tag tagsága a munkaviszony megszűnésével a törvény erejénél fogva megszűnik. A határozott idő letelte előtt megszűnhet a tagság a Ptk.-ban meghatározott esetekben is.			
Munkavégzésre irányuló jogviszony esetén				
A munkavégzésre vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó szerződés időtartama	Határozatlan			
Alkalmazandó felmondási idő	A Munka Törvénykönyvnek előírásaival összhangban	A Munka Törvénykönyvének előírásaival összhangban, de minimum 60 nap.	A Munka Törvénykönyvének előírásaival összhangban továbbá az Mt. 208. § (1) bekezdés szerint vezető állású munkavállaló esetén minimum 60 nap.	
Kiegészítő nyugdíj, vagy korengedményes nyugdíjazási rendszer fő jellemzői	Az MBH Bank Nyrt. nem alkalmaz kiegészítő nyugdíjat vagy korengedményes nyugdíjat			
Szerződés megszűnésének feltételei	Az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban álló Igazgatók munkaviszonya a Munka Törvénykönyvének előírásaival összhangban szüntethetők meg.			
Megszűnés esetén járó kifizetések	A Munka törvénykönyvének előírásaival összhangban	12 havi távolléti díj	A Munka Törvénykönyvének előírásaival összhangban, továbbá vezérigazgató-helyettesek esetén 12 havi távolléti díj	

Az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatókra egységesen irányadó szabályok

Az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatók a társasági jogi előírásokkal összhangban bármikor indokolás nélkül visszahívhatóak, illetve tisztségükről bármikor lemondhatnak. Az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatókat felmondási idő nem illeti meg. Az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatók a jelen Igazgatói Javadalmazási Politika 8.2 és 8.3 pontjaiban foglaltak szerinti juttatásokra jogosultak. Az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatók a jogviszony megszűntetése esetén külön díjazásban nem részesülnek. Az MBH Bank Nyrt.-vel munkaviszonyban nem álló Igazgatók nem jogosultak kiegészítő nyugdíj- vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerben részt venni.