

**HANWHA BANK MAGYARORSZÁG ZRT.
JAVADALMAZÁSI POLITIKA**

a Bank Hungary

I. Bevezetés

A PSZÁF Elnökének 1/2010., illetőleg 3/2011 számú Ajánlása, a Hpt. 69/B-E §-i, és a 131/2011. Kor.rendelet (továbbiakban Korm.rendelet) 4.§ alapján készítette el a Hanwha Bank Magyarország Zrt. a hitelintézetek és befektetési vállalkozások számára kötelező javadalmazási politikát. A szabályzat készítése során törekedett a Bank arra, hogy a javadalmazási politika megfeleljen a törvényi előírásoknak, a munkavállalói felé anyagi biztonságot, és a munkaadó megbízhatóságát közvetítse.

Jelen szabályzat célja, hogy meghatározza a javadalmazási politika hatálya alá eső dolgozók körét, illetve a politika alól mentesített terület vezetőit, és a mentesítés indokait.

A Bank a 131/2011.(VII.18) Korm.rendelet 2§ és 4§-ainak lehetőségével élve, mérete, rendkívül egyszerű belső szervezete, döntési mechanizmusa, tevékenységi körének, aktivitásának nagyságrendjére való tekintettel az arányos alkalmazás módját választotta.

A személyi hatály vonatkozásában a szabályzat csupán a Bank első számú vezetőjére és a Kockázatkezelésért felelős vezetőre terjed ki.

Oka a Bank szervezeti felépítésére és a döntési eljárásokra vezethető vissza

II. A szabályzat alapelvei

- A javadalmazási politika kialakításakor a Bank arra törekedett, hogy összhangot teremtsen a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elő segítse annak alkalmazását, és ne ösztönözzön a Bank kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására.
- A kontroll funkciókat (kockázati kontroll, megfelelés biztosítás, belső ellenőrzés) betöltő alkalmazottak megfelelő, versenyképes javadalmazását biztosítani kell, amely a saját tevékenységük céljaival áll összhangban, és nem az általuk ellenőrzött üzleti tevékenység eredményéhez kötött.
- A javadalmazási politikának a Bank hosszú távú érdekeivel kell összhangban állnia, nem ösztönözhet rövidtávú pénzügyi előnyök elérésére, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket kell tartalmaznia.
- A javadalmazási politika elveit az Igazgatóság fogadja el és vizsgálja felül, a Felügyelőbizottság felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a Bank belső ellenőrzése vizsgál felül.
- A Banknak meg kell határoznia a teljes javadalmazáson belül az alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát. Teljesítményjavadalmazásnál egyszerre kell értékelni az egyén és az érintett szervezeti egység és a Bank eredményét.
- Alapja a hitelintézet hosszú távú teljesítménye, ezért az értékelésnek több éves időtávra kell kiterjednie, .
- A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.
- A Felügyeletnek kérésre be kell mutatni a javadalmazási politikát.
- A javadalmazási politikát a törvényben foglaltak szerint nyilvánosságra kell hozni.
- Az érintetteknek előzetesen ismerniük kell a javadalmazásuk meghatározása során alkalmazott szempontokat.
- A teljesítményértékelési folyamatot megfelelően dokumentálni kell, az érintettek számára átlátható módon.
- A teljesítményértékelés szubjektív és objektív elemeket is tartalmaz. A szubjektív értékelés eredménye maximum 50 %-ban vehető figyelembe, a teljesítmény értékelés során. A szubjektív értékelést, az erre a célra kialakított értékelő lapon, az Igazgatóság elnöke, vagy erre felhatalmazott tagja végzi, melyet az érintett dolgozó is megismer, és megjegyzésével láthatja el. Az objektív elemek személyre szabottan, a Korm.rendelet 7§ (2) bekezdésének figyelembe vételével kerülnek meghatározásra. Az objektív elemek

helyességének ellenőrzése része az éves könyvvizsgálatnak. A számítás helyességét a Felügyelő Bizottság ellenőrzi.

- Teljesítményfüggő kifizetés akkor fizethető ki, ha a Bank konszolidált mérlege nyereséget mutat, és a prudens működés nincs veszélyeztetve.

A teljesítményfüggő kifizetés pénzben, magyar Forintban, bruttó munkabéreként bérszámfejtendő.

III. A Szabályzat hatálya

Személyi hatály

A Bank mérleg főösszege az elmúlt években nem érte el a 20 milliárd forintot, ezért a Bevezetőben leírtak alapján a Bank él a Korm.redelet 4§ (a) bekezdésének lehetőségével.

A szabályzat az alábbi munkakörökre vonatkozik:

- Első számú vezető (belső igazgatósági tag)
- Kockázatkezelésért felelős vezető (belső igazgatósági tag)

A szabályzat időbeni hatálya

Jelen szabályzat módosítása szükséges, ha a szervezeti felépítésben, a döntési eljárásokban, vagy egyéb olyan elem vonatkozásában változás következik be, melyet a szabályzat kialakításánál kiemelten vettünk figyelembe.

IV. A Javadalmazás elemei

A Bank a Szabályzatban megfogalmazott javadalmazási elvek szerint teljesítménytől függő, illetve független juttatások rendszerét alakította hosszútávú stratégiai érdekeinek megfelelően, oly módon, hogy a teljes javadalmazáson belül az alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát 50-50 %-os értékben maximálja azzal, hogy a teljesítményjavadalmazás az egyén, a szervezeti egység teljesítményének, illetve a Bank eredményének függvényében akár a nullára is csökkenhet.

1. Teljesítménytől nem függő elemek

A teljesítménytől nem függő juttatási elemek közös vonása, hogy összegük és kifizetésük nem függ a dolgozó teljesítményétől, kizárólag a szabályzatokban, munkaszerződésben, vagy jogszabályokban előre megállapított összegek kerülnek kifizetésre.

2. Teljesítménytől függő elemek

Teljesítményfüggő motivációs csomag

A Bank a teljesítménytől függő javadalmazás kialakítása során figyelembe veszi az egyén, az érintett szervezeti egység és a Bank eredményét.

Az alábbi teljesítményfüggő motivációs csomag éves bruttó kifizetése nem haladhatja meg a munkavállaló éves teljesítménytől nem függő javadalmazásának 100%-át.

A teljesítményfüggő juttatás összege a Bank adózás utáni eredményének 5%-a, mely bruttóban értendő és valamennyi a szabályzat hatálya alá tartozó személy juttatását tartalmazza (jelenleg 2 fő). Amennyiben a Bank nem éri el a tervezett adózás előtti eredményt, a teljesítményfüggő motivációs csomagról történő döntés joga az Igazgatóság hatáskörébe tartozik. Az összeg felosztásáról az Igazgatóság dönt az éves egyéni teljesítményértékelés alapján.

A Bank méretére és az összeg nagyságrendjére való tekintettel nem él a visszatartás (az összeg évek közötti megosztásának) lehetőségével.

Tekintve, hogy a Bank mérlegfőösszege alapján nem haladja meg az 5%-os piaci részesedést, javadalmazási bizottság felállítása nem szükséges.

V. Nyilvánosságra hozatal

A Bank javadalmazási politikája nyilvános, az mind az ügyfelek, mind a dolgozók számára elérhető a Bank honlapján.

A kifizetett összegről, és az érintett személyek számáról, illetve jogszabály által előírt további információkról a Bank a honlapján keresztül – külön szabályzatban meghatározottak szerint - nyújt tájékoztatást.