



JAVADALMAZÁSI POLITIKA

KIVONAT

Hatályba lépés dátuma: 2025. 07 01.

Alkalmazandó: 2025. üzleti év tekintetében

Jóváhagyó határozat száma: 6/2025 (2025.VII.02) számú Felügyelőbizottsági határozat

TARTALOMJEGYZÉK

I.	ALAPVETÉSEK.....	3
I.1.1.	A Javadalmazási Politika elfogadása, felülvizsgálata	3
I.1.2.	Javadalmazási Bizottság.....	4
I.2.	A szabályzat hatálya.....	4
I.2.1.	Intézményi hatály	4
I.2.2.	Személyi hatály	4
II.	ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	4
II.1.	Az Azonosítási Eljárás	4
II.2.	Az arányosság alapelve, módszere, kritériumai és szempontjai	5
II.3.	A javadalmazás struktúrája és elemei	5
II.3.1.	Az Alapjavadalmazás típusai	6
II.3.2.	A Teljesítményjavadalmazás típusai	7
II.3.3.	Garantált teljesítményjavadalmazás	9
II.3.4.	Végkielégítés, versenytilalmi megállapodás.....	9
II.4.	Az Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás aránya	10
III.	A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA	11
III.1.	A Keretösszeg megállapítása	11
III.2.	A Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere.....	11
III.3.	Az Előzetes Kockázati Értékelés.....	12
III.4.	A Teljesítményjavadalmazás eszközei	12
III.4.1.	Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyekre vonatkozó szabályok.....	13
III.4.2.	Az Azonosított Személyekre vonatkozó szabályok.....	13
III.4.3.	Teljesítményértékelés elvégzése	13
III.4.4.	A Teljesítményjavadalmazás kifizetése.....	13
III.4.5.	Visszakövetelési szabályok	16

I. ALAPVETÉSEK

(1) A Javadalmazási Politika célja – az MBH Bank Prudenciális Csoport (továbbiakban: **Bankcsoport**) így az MBH Alapkezelő Zrt. (a továbbiakban: „Alapkezelő” vagy „Társaság”) kockázati profiljának, vállalati jellemzőinek, illetve a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően – az MBH Bank Nyrt. (a továbbiakban: **MBH Bank, MBH Bank Nyrt.**), továbbá a Leányvállalati vezetők, így az MBH Alapkezelő Zrt. vezetői – a banki és csoportszintű eredmények elérésében nyújtott – teljesítményének elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása oly módon, hogy összhangban álljon

- a) a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, és ne ösztönözzön az MBH Bank Nyrt. és az MBH Alapkezelő Zrt. kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására,
- b) az MBH Bank Nyrt. és az MBH Alapkezelő Zrt. üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, és segítse elő annak megvalósítását.

(2) A Javadalmazási Politika elveit az MBH Alapkezelő Zrt. Felügyelőbizottsága fogadja el és vizsgálja felül és felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében – az Alapkezelő Belső Ellenőrzés területe is ellenőriz.

(3) A Javadalmazási Politika az MBH Bank Nyrt. hatályos Javadalmazási Politikájának alapulvételével került kialakításra. Azon rendelkezések tekintetében, melyet a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (a továbbiakban: „Kbftv.”) eltérően szabályoz, az Alapkezelő elsődlegesen a Kbftv.-ben rögzített előírásokat alkalmazza.

(4) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika alkalmazásával az Alapkezelő célja kiterjed a működése során jelentkező kockázatok, így a fenntarthatósági kockázatok megfelelő kezelésének biztosítására is. Az Alapkezelő az Azonosítási Eljárás során meghatározza azon munkavállalók körét, akiknek a tevékenysége jelentősen befolyásolhatja a kezelt befektetési alapok és portfóliók kockázati profilját, ideértve a fenntarthatósági kockázatokat is. Annak érdekében, hogy a teljesítményjavadalmazás ne ösztönözzön a fenntarthatósági kockázatok túlzott vállalására, az Alapkezelő a teljesítménymérés, illetve a teljesítményjavadalmazás mértékének megállapítása során – a vezetői értékelés keretében – figyelembe veszi, hogy az Azonosított Személy tevékenysége hogyan járul hozzá a kezelt alapok, portfóliók fenntarthatósági kockázatainak megfelelő kezeléséhez.

(5) Az Alapkezelő Javadalmazási Politikája a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvén alapul és annak megtartásával kerül végrehajtásra az Etikai Kódexével összhangban. A Javadalmazási Politika minden szempontból biztosítja a nemi szempontú semlegességet, ideértve a javadalmazás megállapításának és kifizetésének feltételeit is. Az Alapkezelő nemsemleges javadalmazási politikát és ösztönzési rendszert alkalmaz, amely esélyegyenlőségen és diszkriminációmentességen alapul.

I.1.1. A Javadalmazási Politika elfogadása, felülvizsgálata

(6) Az MBH Alapkezelő Zrt. Felügyelőbizottsága felelős az intézmény Javadalmazási Politikájának és mellékletének elfogadásáért, fenntartásáért, módosításáért, valamint a Javadalmazási Politika végrehajtásának felügyeletéért, annak teljes körű és rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében.

(7) A Felügyelőbizottságnak biztosítania kell, hogy a Javadalmazási Politikát megfelelően végrehajtsák, továbbá azokat az MBH Alapkezelő Zrt. átfogó vállalatirányítási keretrendszeréhez, vállalati kultúrájához, kockázatvállalási hajlandóságához, valamint a kapcsolódó irányítási folyamatokhoz igazítják.

(8) Az MBH Alapkezelő Zrt. Felügyelőbizottsága a Javadalmazási Politika kialakításába bevonja az MBH Alapkezelő Zrt.

minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területét.

(9) A Javadalmazási Politikával összefüggő azon javaslatokat, amelyről az MBH Alapkezelő Zrt. Felügyelőbizottsága jogosult dönteni, az MBH Alapkezelő Zrt. Vezérigazgatója készíti elő az MBH Alapkezelő Zrt. Felügyelőbizottsága részére.

(10) Az MBH Alapkezelő Zrt. Felügyelőbizottsága felel a Javadalmazási Politika végrehajtásáért, továbbá köteles arról gondoskodni, hogy a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megfelelően az azonos tárgykörben alkalmazott belső szabályozó dokumentumok, továbbá egyedi nyilatkozatok/megállapodások (így különösen a Célmegállapodások) a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban álljanak.

I.1.2. Javadalmazási Bizottság

(11) Az arányosság szempontjait figyelembe véve az MBH Alapkezelő Zrt.-nél Javadalmazási Bizottság nem kerül felállításra, tekintettel arra, hogy az MBH Bank Nyrt.-nél olyan Javadalmazási Bizottság működik, amelynek tevékenysége és hatásköre a teljes Bankcsoportra kiterjed.

I.2. A szabályzat hatálya

I.2.1. Intézményi hatály

(12) A Javadalmazási Politika rendelkezéseit az MBH Alapkezelő Zrt-re, mint az MBH Bankcsoport összevont alapú felügyelet alá vont tagjára kell alkalmazni.

I.2.2. Személyi hatály

(13) A Javadalmazási Politika hatálya az MBH Alapkezelő Zrt. teljes személyzetére kiterjed.

(14) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó valamennyi személy részesülhet Teljesítményjavadalmazásban, így Jogosult Személynek minősül. A Jogosult Személyek két alcsoportja az (a) Azonosított Személy és (b) Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy kategóriák. A kockázatokra lényeges hatást gyakorló tevékenységek azonosítására vonatkozó Azonosítási Eljárás szempontrendszerét, illetve az Azonosított Személyek körét a Javadalmazási Politika tartalmazza.

II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

II.1. Az Azonosítási Eljárás

(15) Az Alapkezelővel jogviszonyban álló személyek azonosítása az MBH Alapkezelő Zrt. kötelezettsége azzal, hogy az Alapkezelőnek az Azonosítási Eljárást egyedi szinten – a Kbtv. 13. melléklete, a 3/2018. (I.16.) MNB ajánlás és a 4/2018. (I.16.) MNB ajánlás alapján – is végre kell hajtania.

(16) Az Azonosítási Eljárásra – főszabály szerint – az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében kerül sor.

(17) Az azonosítási eljárás során a Kbtv. 13. mellékletében, a 3/2018.(I.16.) MNB ajánlásban és a 4/2018.(I.16.) MNB ajánlásban meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumokat egyedi alapon az MBH Alapkezelő Zrt. számadatainak felhasználásával és helyzetének figyelembe vételével kell alkalmaznia.

(18) Az Azonosított Személyek meghatározásával kapcsolatban elvégzett azonosítási eljárásról, az MBH Alapkezelő Zrt. Operatív és Üzlettámogatási Igazgatója nyilvántartást vezet.

II.2. Az arányosság alapelve, módszere, kritériumai és szempontjai

(19) Az arányosság elve alkalmazásának célja a Javadalmazási Politika és annak végrehajtásának következetes összeegyeztetése az MBH Alapkezelő Zrt. kockázati profiljával, üzleti modelljével, kockázatvállalási hajlandóságával, stratégiájával, és szervezeti felépítésével a Javadalmazási Politika alapján meghatározott célkitűzése hatékony megvalósítása érdekében.

(20) Az arányosság elvének alkalmazása érdekében az MBH Alapkezelő Zrt. figyelembe veszi

- a) az intézmény méretét,
- b) belső szervezeti felépítését,
- c) üzleti modelljét, valamint
- d) a tevékenységei jellegét, nagyságrendjét és összetettségét.

(21) Az arányosság elvének teljesülését az MBH Alapkezelő Zrt. Felügyelőbizottsága évente, az Éves Rendes Felülvizsgálat keretében ellenőrzi. Az arányosság elvének alkalmazása tekintetében rendkívüli felülvizsgálatára kerül sor a javadalmazáshoz kapcsolódó szabályzat releváns módosítása esetén.

(22) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személyek vonatkozásában az arányosítás és a munkaköri kockázati profil kialakítása egyrészt az MBH Alapkezelő Zrt. tevékenységeinek, funkcióinak, másrészt az egyes szervezeti egységek vezetőinek, illetőleg munkavállalóinak alábbi szempontok szerinti mérlegelése alapján történik:

- a) a hierarchiában elfoglalt pozíció, szenioritás;
- b) pozícióhoz kötött egyedi, illetve kollektív döntéshozatali jogosultság;
- c) az adott tevékenység jellege, komplexitása;
- d) az adott tevékenység ellátását biztosító felügyelet foka, rendszeressége;
- e) az üzletágak üzleti modellje;
- f) az adott piaci környezet, a munkaerő piaci versenyhelyzet, és egyéb specifikus szabályozók;
- g) szakmai tevékenység hatása befektetési alapkezelők kockázati profiljára vagy a kezelésében lévő befektetési alapok kockázati profiljára.

II.3. A javadalmazás struktúrája és elemei

(23) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás csak Alapjavadalmazás vagy Teljesítményjavadalmazás lehet, a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája, tehát a javadalmazás minden összetevőjét az Alapjavadalmazáshoz vagy a Teljesítményjavadalmazáshoz kell rendelni. Amennyiben egy összetevőt nem lehet egyértelműen az Alapjavadalmazáshoz rendelni, úgy azt Teljesítményjavadalmazásnak kell tekinteni.

(24) Az Alapjavadalmazáshoz vagy a Teljesítményjavadalmazáshoz történő hozzárendelést az alábbi kritériumok alapján kell elvégezni:

A javadalmazás Alapjavadalmazás, amennyiben a megállapítására és az összegére vonatkozó feltételek:

- a) előre meghatározott kritériumokon alapulnak;
- b) objektív módon tükrözik a szakmai tapasztalat szintjét, valamint a személy szolgálati idejét;
- c) átláthatók az egyes személyek részére megállapított egyéni összegek vonatkozásában;

- d) állandóak, azaz fenntartják azokat a konkrét feladathoz és szervezeti felelősségi körökhöz rendelt időszak alatt;
- e) nem visszavonhatók, az állandó összeget csak kollektív bértárgyaláson keresztül, vagy újratárgyalást követően módosítják;
- f) az intézmény által nem csökkenthetők, függeszthetők fel vagy szüntethetők meg;
- g) nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint
- h) nem függnék a teljesítménytől.

(25) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör tekintetében a javadalmazás mértékének megállapításánál:

- a) az adott pozícióra megállapított végzettségi, tapasztalati elvárások és az ezekkel kapcsolatos korlátozó tényezők (pl. társadalmi, kulturális vagy egyéb releváns tényezők);
- b) bérpiaci információk; valamint
- c) a feladat-, felelősségi- és hatáskör; és
- d) a pozíció szervezetben elfoglalt súlya, illetve a szolgálati idő mértéke vehető figyelembe.

(26) Az összeférhetetlenség megfelelő kezelése érdekében a Felügyelőbizottság tagjai részére kizárólag Alapjavadalmazás állapítható meg, Teljesítményjavadalmazásra nem jogosultak.

(27) Azok a Jogosult Személyek, akik

- a) kockázatellenőrzési,
- b) compliance,
- c) belső ellenőrzés

funkciót (együttesen Kontrollfunkció) látnak el, javadalmazásuk túlnyomó részének Alapjavadalmazásnak kell lennie annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét, továbbá a Teljesítményjavadalmazásuk meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik e személyek objektivitását és függetlenségét.

(28) A Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazása nem köthető az általuk ellenőrzött üzleti területek üzleti eredményéhez, továbbá a Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek javadalmazásának alapja az adott pozíciókra meghatározott bérpiaci referencia-szint (benchmark), nem pedig az adott szolgáltatásban részesülő üzleti egységek javadalmazási szintje. A Kontrollfunkciót ellátó Jogosult Személyek javadalmazását versenyképes szinten úgy kell megállapítani, hogy lehetővé tegye a megfelelően képzett és szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazását.

II.3.1. Az Alapjavadalmazás típusai

II.3.1.1. Tiszteletdíj

(29) Az Igazgatóság és Felügyelőbizottság elnöke és tagjai havi (vagy ettől eltérő) rendszerességgel tiszteletdíjban részesülhetnek. A tiszteletdíj mértékét az intézmények döntés meghozatalára hatáskörrel rendelkező testülete (közgyűlés) állapítja meg oly módon, hogy az igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a végzett munkával és ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést az Intézmény számára.

II.3.1.2. Alapbér

(30) Az Alapkezelő munkavállalói alapbérre jogosultak, melynek mértéke függ a pozíció felelősségi szintjétől, a munkavállaló képzettségétől, szakmai tudásától és tapasztalatától, továbbá az intézmény jövedelemtermelő képességétől.

(31) Alapjavadalmazásnak minősül továbbá az Mt. szabályai alapján rendkívüli munkavégzés esetén fizetett túlóradíj és túlórapótlék, egyéb pótlék, távolléti díj és szabadságmegváltás. Speciális alapjavadalmazás a betegszabadság és a táppénz.

II.3.1.3. Juttatások

(32) Az intézmények a belső szabályzataikban részletezetteknek megfelelő juttatásokat nyújthatják. (pl. cafeteria és egyéb béren kívüli juttatások)

II.3.2. A Teljesítményjavadalmazás típusai

II.3.2.1. Jutalom

(33) Jutalom a munkáltató diszkrecionális döntése szerint teljesítmény értékelés alapján, a munka utólagos elismeréseként adható. A jutalom kifizetése egy összegben, készpénzben vagy tárgyasult formában történik.

II.3.2.2. Bónusz/éves bónusz

(34) Bónusz/éves bónusz az éves egyéni célkitűzés és teljesítmény értékelése alapján a munka utólagos elismeréseként adható. A bónusz kifizetése készpénzben történik az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek részére.

II.3.2.3. Területi ösztönző

(42) Adott munkaköri csoportra – Vezérigazgató, ügyvezető, igazgatók, üzletágvezetők – vonatkozó, az ösztönzési szabályzatban és célmegállapításban meghatározott KPI-ok teljesítéséért járó, értékeléshez kötött elem.

II.3.2.4. Portfóliómenedzseri ösztönző

(35) A befektetési területen portfóliómenedzser munkakörben dolgozó munkatársakra vonatkozó, az ösztönzési szabályzatban és célkiírásban meghatározott KPI-ok teljesítéséért járó, értékeléshez kötött elem.

II.3.2.5. Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző:

(36) A Befektetési igazgatóságon dolgozó munkatársakra vonatkozó, az Alapkezelő által elért és számára kifizetett bevételi terven felüli sikerdíjbevételen alapuló ösztönző elem, mely keretösszegét a vezérigazgató javaslatára az Alapkezelő Igazgatósága határozza meg a Tárgyévet követő év január 31-ig.

II.3.2.6. Projektbónusz

(37) Projektekhez kapcsolódóan tűzhető ki projektbónusz a munkavállalók részére. A projektbónusz előre kitűzött célok, vagy meghirdetett projektek, programok megvalósulása esetén fizethető. Teljesítmény kiíráshoz és projektértékeléshez kötött.

II.3.2.7. Célprémium

(38) Adott, nem éves célfeladatok megvalósulása esetén fizethető teljesítményjavadalom forma. Célkitűzés elérése

esetén fizetendő, nem teljesítményértékeléshez kötött.

II.3.2.8. Megtartási bónusz

(39) Megtartási bónusz olyan javadalmazás, amelynek feltétele, hogy a munkavállaló egy előre meghatározott időtartamig vagy feltétel bekövetkeztéig az Alapkezelőnél maradjon. Megtartási bónusz fizethető abban az esetben, ha az Alapkezelő egyértelműen indokolni tudja, hogy az érintett munkavállaló megtartása az Alapkezelő szempontjából kiemelten fontos. Megtartási bónusz fizethető: átszervezés, vagy létszámleépítés esetén; irányításban bekövetkező jelentős változások esetén, illetve jelentős projektek befejezésének biztosítása érdekében.

(40) Az Alapkezelőnek meg kell határoznia a megtartási feltételeket és az alkalmazandó teljesítményfeltételeket, továbbá a megtartási időt és azt az időpontot vagy eseményt, amely után megállapítja, hogy teljesültek-e a megtartási és teljesítményre vonatkozó feltételek.

(41) Általános elvként az Alapkezelő nem állapíthat meg több megtartási bónuszt ugyanazon munkavállaló számára.

(42) Annak értékelésekor és mérlegelésekor, hogy helyénvaló-e a megtartási bónusz Azonosított Személyek számára történő megállapítása, az Alapkezelő legalább a következőket veszi figyelembe:

- a) azok a problémák, amelyek miatt felvetődik annak kockázata, hogy bizonyos munkavállalók az intézmény elhagyása mellett döntenek;
- b) azok az okok, amelyek miatt kritikus jelentőségű, hogy az intézmény megtartsa az adott munkavállalót;
- c) annak következményei, ha a munkavállaló elhagyja az intézményt; és
- d) a megállapított megtartási bónusz összege szükséges és arányos-e az adott munkavállaló megtartásához.

(43) A megtartási bónusznak olyan feltételeken kell alapulnia, amelyek eltérnek a változó javadalmazás más részeire alkalmazott teljesítményfeltételektől, és valamilyen megtartási feltételt és meghatározott teljesítményfeltételeket foglalnak magukban. A megtartási bónusz meghatározott feltételeinek el kell vezetniük a megtartási célkitűzés megvalósulásához (azaz a munkavállaló előre meghatározott időn át vagy egy bizonyos eseményig az intézménynél való megtartásához). A meghatározott teljesítményfeltételeknek olyan feltételeket kell magukban foglalniuk, amelyek összefüggenek azzal a jogos érdekléssel, amely miatt a munkavállalót célszerű megtartani, valamint a munkavállalók magatartásával, és összeegyeztethetőnek kell lenniük a pénzügyi stabilitás követelményeivel. A megtartási bónusz alkalmazása nem vezethet olyan helyzethez, hogy a munkavállaló teljesítménnyel összefüggő változó javadalmazásából és a megtartási bónusból álló teljes változó javadalmazása ne függjön az egyén és az érintett szervezeti egység teljesítményétől, valamint az intézmény általános eredményességétől.

(44) A megtartási bónusz nem alkalmazható a nem megfelelő teljesítmény vagy az intézmény pénzügyi helyzete miatt ki nem fizetett teljesítményjavadalmazás kompenzálása céljából.

(45) A megtartási bónusz változó javadalmazásnak minősül, és ezért - ha az intézmény azonosított munkavállaló számára állapítja meg - meg kell felelnie a változó javadalmazásra vonatkozó követelményeknek, ideértve a változó és az alapjavadalmazás közötti maximális arányt, az utólagos kockázati kiigazítást, az instrumentumokban történő kifizetést, a halasztást, a megtartást, a malust és a visszakövetelést.

(46) A változó és alapjavadalmazás közötti arány kiszámításakor a megtartási bónuszt változó javadalmazásként kell figyelembe venni. Függetlenül attól, hogy az intézmény a megtartási bónuszt csak a megtartási időszak végén állapítja

meg, a megtartási bónuszt a javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámításában az alábbiakban meghatározott módszerek egyikét követve figyelembe kell vennie:

a) a megtartási bónuszt a megtartási időszak egyes éveire vetített éves összegekre bontja, egyenes arányosság alapján. Amennyiben a megtartási időszak pontos hosszát nem lehet előre tudni, az intézménynek az adott helyzet, valamint a megtartási bónusz kifizetésének igazolása céljából megtett intézkedések mérlegelésével kell a megtartási időszakot meghatároznia, és azt megfelelően dokumentálnia kell. Az arány kiszámítása a meghatározott időszakon alapul; vagy

b) a megtartási bónusz teljes összegét abban az évben veszi figyelembe, amelyben teljesül a megtartási feltétel.

II.3.2.9. Nem kötelező nyugdíjuttatás

(47) Az MBH Alapkezelő Zrt. nem alkalmaznak nyugdíj-jellegű juttatásokat, illetve korai nyugdíjazási rendszert.

II.3.3. Garantált teljesítményjavadalmazás

(48) Garantált teljesítményjavadalmazásnak több formája lehet (ilyen például a garantált bónusz, a belépési bónusz, a csatlakozási bónusz, a minimum bónusz) és nem adható a foglalkoztatás első événél hosszabb időszakra.

II.3.3.1. Belépési Bónusz

(49) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó Jogosult Személyek esetén a Belépési Bónusz kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor, egy évre lehet, az MBH Alapkezelő Zrt. Igazgatóságának és Felügyelőbizottságának utólagos tájékoztatása mellett. A Belépési Bónusz kifizetése egy összegben, Készpénz Juttatás formájában történik.

(50) Az MBH Alapkezelő Zrt. a Belépési Bónusz összegét nem vehetik figyelembe az első teljesítménymérési időszakra vonatkozó Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás közötti arány kiszámításakor, továbbá a halasztásra, a visszatartásra, illetve a visszakövetelésre vonatkozó szabályok nem alkalmazandóak.

II.3.3.2. A Kompenzáció

(51) A Kompenzáció a korábbi jogviszonyból történő kivásárlás céljából megállapított eseti javadalmazás, ami – az MBH Alapkezelő Zrt. döntése alapján – a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó természetes személynek abban az esetben jár, amennyiben a személy halasztott teljesítményjavadalmazását a szerződés megszűnése miatt a korábbi munkáltató csökkentette vagy visszavonta.

(52) Kompenzáció kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, a Jogosult Személy felvételekor lehet, az MBH Alapkezelő Zrt. Igazgatóságának és Felügyelőbizottságának utólagos tájékoztatása mellett. A Kompenzációt az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személy tekintetében egy összegben, Készpénz Juttatás formájában kell kifizetni, Azonosított Személyek esetében pedig az Azonosított Személyek Teljesítményjavadalmazására vonatkozó összes követelmény alkalmazni kell (beleértve a halasztási, a visszatartási, az instrumentumok formájában történő kifizetésekre vonatkozó, valamint a visszakövetelési szabályokat).

II.3.4. Végielégítés, versenytilalmi megállapodás

(53) A munkaviszony megszüntetéshez kapcsolódó juttatásokról a munkáltatói jogkört gyakorló – figyelemmel a mindenkori, hatályos Mt.-ben, valamint az intézmény belső szabályzatában foglaltakra – állapodik meg a munkavállalóval. A munkavállaló a munkaszerződésben rögzített összegű végkielégítésre jogosult. A munkavállaló a

szerződésben foglalt végkielégítésen felül a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben - az adott megszüntetés összes körülményének ésszerű mérlegelése alapján - további végkielégítésre lehet jogosult különösen, de nem kizárólagosan jogvita elkerülése érdekében, illetve gardening leave esetén.

(54) A végkielégítést (az Mt. 77. §-ában meghatározott kifizetés, a felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések kivételével) teljesítményjavadalomnak kell tekinteni.

(55) A 4/2022.(IV.08.) MNB ajánlásának 147. pontjával összhangban végkielégítésnek kell tekinteni különösen az alábbiakat is:

- a) az intézmény megszünteti a munkavállaló szerződését az intézmény fizetéseképtelenné válása, súlyos válsághelyzetbe kerülése, korai beavatkozási intézkedések alkalmazása, csődje vagy felszámolása miatt;
- b) az intézmény azért mondja fel a munkaviszonyra vonatkozó szerződést, mert részben vagy egészben értékesíteni kívánja azt az üzleti területet, vagy meg kívánja szüntetni vagy csökkenteni akarja azt a tevékenységet, ahol, illetve amelyben a munkavállaló aktívan részt vett;
- c) a lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére az intézmény és a munkavállaló egyezséget köt a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében, amely máskülönben reálisan bírósági keresethez vezethetne.

(56) Az alábbi végkielégítési összegeket a halasztás és az eszközök formájában történő kifizetés szabályai alkalmazása szempontjából, valamint az alap- és teljesítményjavadalom arányának számításakor nem kell figyelembe venni:

- a) a munkajogi szabályok értelmében vagy bírósági határozat nyomán kötelező végkielégítés;
- b) az alábbi esetekben, amennyiben az intézmény bizonyítani tudja a végkielégítés okait és összegének megfelelőségét:
 - ba) a (55) bekezdésben meghatározott esetekben a javadalmazási politikában előre meghatározott általános képlet (53) alapján kiszámított végkielégítés [például kihűlési periódus (cool-off) előírása esetén gardening leave];
 - bb) a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés alkalmazása miatti pótlólagos összegnek megfelelő végkielégítés, amelyet jövőbeli időszakokban fizet ki az intézmény az alapjavadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetne ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna;
- c) a (55) bekezdésben felsorolt, a jelen bekezdés ba) alpontjában meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielégítés, amennyiben az intézmény képes megfelelően alátámasztani a végkielégítés összegének indokoltságát és megfelelőségét.

(57) A teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti arány kiszámítása során figyelembe nem vett összeg kiszámításakor abból a tényből, hogy a szerződés versenytilalmi záradékot tartalmaz, nem következik szükségszerűen, hogy a szerződés megszüntetéséért fizetett teljes összeget azért fizeti ki az intézmény, hogy az azonosított munkavállalót kompenzálja azért, mert vállalja, hogy bizonyos időn át nem versenyez. Csak az egyezségnek a szerződésben kifejezetten a versenytilalmi záradék miatti kompenzációként azonosított összege felelhet meg a (56) bekezdésnek. Amennyiben a versenytilalmi záradék hosszát jogszabály korlátozza, az ezen időkorláton túl teljesített bármely fizetés nem tekinthető „a versenytilalmi záradék ellenében kötött egyezségnek”, és az ezért nem zárható ki a változó és a rögzített összetevők közötti arányból.

II.4. Az Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás aránya

(58) A Javadalmazási Politika az MBH Alapkezelő Zrt. esetében a munkakörök értékéhez igazodó, besoroláson alapuló differenciált jövedelemszintű Teljesítményjavadalmazást határoz meg. A teljes javadalmazás Alapjavadalmazás (rögzített) és Teljesítményjavadalmazás (változó) – sikerdíj bevételeéhez kötött ösztönző mértékén felüli – összetevői

megfelelő egyensúlyban vannak. Az Alapjavadalmazás a teljes javadalmazás kellően nagy hányadát teszi ki.

(59) Az Alapjavadalmazás és Teljesítményjavadalmazás összetevőinek megjelölését, valamint ezek arányát az MBH Alapkezelő Zrt. tekintetében az Ösztönzési Szabályzat határozza meg úgy, hogy az MBH Alapkezelő Zrt. esetében megfelelően tükrözze az adott szervezet funkcióját, méretét és összetettségét, és legyen összhangban a versenypiaci tendenciákkal.

(60) A Teljesítményjavadalmazás meghatározása oly módon történik, hogy ösztönözze a Jogosult Személyeket az MBH Alapkezelő Zrt. és a 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 százaléka csökkenti, illetőleg visszakövetelési szabályok alkalmazandók a Javadalmazási Politikában előírt rendelkezések szerint.

(61) A Teljesítményjavadalmazás – sikerdíj bevételehez kötött ösztönző mértékén felüli - aránya a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó egyetlen Jogosult Személy esetében sem haladhatja meg az Alapjavadalmazás 100 százalékát. A sikerdíj bevételehez kötött ösztönző aránya a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó egyetlen Jogosult Személy esetében sem haladhatja meg a havi bruttó munkabér 20-szorosát.

(62) Az MBH Alapkezelő Zrt. Igazgatósága az Alapkezelő által elszendvedett Jelentős Pénzügyi Veszteség esetén módosíthatja az Ösztönzési Szabályzat alapján eredetileg meghatározott jövedelem-arányokat akként, hogy a Teljesítményjavadalmazás arányát csökkenti.

(63) Az Azonosított Személyek tekintetében Teljesítményjavadalmazásra a Javadalmazási Politikában meghatározottakon túl semmilyen jogcímen nem kerülhet sor.

III. A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER MŰKÖDÉSI FOLYAMATA

III.1. A Keretösszeg megállapítása

(64) A Tárgyévre vonatkozó Keretösszeg az adott Tárgyévre vonatkozó Üzleti Terv keretében kerül meghatározásra.

(65) Az MBH Alapkezelő Zrt. a Keretösszeg meghatározásakor a „fentről lefelé irányuló megközelítés” elvét alkalmazza, tehát a Keretösszeg adott Tárgyévre vonatkozó Üzleti Tervében kerül meghatározásra, amely összeg teljes mértékben, arányosan leosztható az egyes Jogosult Személyekre, az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott elvek alapján.

(66) A Keretösszeget nem lehet a javadalmazási igényeknek való megfelelés céljából megállapítani.

III.2. A Teljesítménymérés általános elvei, keretrendszere

(67) A Bankcsoport szintjén a Teljesítményjavadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménymérés a Vállalatértékelési Index adott Tárgyévre meghatározott (pontszámban kifejezett) célértékén alapul. A Teljesítményértékelés alapvető előfeltétele, hogy az MBH Alapkezelő Zrt. Tárgyévente meghatározza az az Alapkezelő, az üzleti egységek, valamint a Jogosult Személyek célkitűzéseit. Ezeket a célkitűzéseket az MBH Alapkezelő Zrt. üzleti tevékenységéből és stratégiájából, vállalati értékeiből, kockázatvállalási hajlandóságából, valamint hosszú távú érdekeiből kell levezetni, továbbá figyelembe kell venni az MBH Alapkezelő Zrt. tőkéjének és likviditásának a költségeit. Az MBH Alapkezelő Zrt. Teljesítményértékelés keretében értékeli az Alapkezelő, azok üzleti egységeinek, és a Jogosult Személyeknek a Tárgyévre vonatkozó célkitűzéseikhez viszonyítottan elért eredményeit.

(68) A célkitűzések meghatározásához figyelembe kell venni az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatot, a mérlegen belüli és kívüli kockázatokat egyaránt, különbséget téve az MBH Alapkezelő Zrt., azok üzleti egységei, és a Jogosult Személyek szempontjából releváns kockázatok között.

(69) A célkitűzések meghatározásához a Jogosult Személyekre, az üzleti egységekre, valamint az MBH Alapkezelő Zrt-re vonatkozó mennyiségi (pénzügyi) és minőségi (nem pénzügyi) teljesítménykritériumokat kell megállapítani, beleértve a pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat, valamint a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kritériumokat. E kritériumokat egyéni szinten a Jogosult Személyekkel kötött Célmegállapodások tartalmazzák.

(70) Az MBH Alapkezelő Zrt. szintjén a Teljesítményjavadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménymérés az alábbi két tényező alakulásának függvénye

- a. Bruttó eredmény terv teljesítése
- b. Működési költség terv teljesítése

(71) Terv: az MBH Alapkezelő Zrt. Közgyűlése által elfogadott, az adott Tárgyévben hatályos üzleti tervben szereplő értékek.

(72) Tény/teljesülés: az MBH Alapkezelő Zrt. auditált beszámolójában szereplő értékek.

(73) A Javadalmazási Politika hatálya alá vont Jogosult Személyek esetén a Teljesítményértékelés a Javadalmazási Politikában meghatározott Alapkezelői mutatók, továbbá

- szervezeti egység, és
- egyéni szinten

meghatározott, a Célmegállapodásokban rögzített mennyiségi és minőségi kritériumok alapján rögzített mutatószámok, illetve célfeladatok értékelésével történik.

(74) A Teljesítményértékelés a Jogosult Személyek esetében – beleértve az egyéni célok meghatározását, és ahhoz kapcsolódóan a Teljesítményjavadalmazásra vonatkozó egyéb feltételekre vonatkozó megállapodást – egyéni szinten megkötött Célmegállapodáson alapul.

III.3. Az Előzetes Kockázati Értékelés

(75) Szervezeti egység, illetve egyéni szinten az Előzetes Kockázati Értékelés a – Teljesítményértékelési Szabályzat szerint és a Célmegállapodásokban meghatározott (szervezeti egységre, illetve az adott Jogosult Személyre meghatározott mennyiségi, illetve minőségi) kritériumrendszer szerint, a Tárgyév során évente történik.

(76) Az Előzetes Kockázati Értékelési időszak Alapkezelői szinten az éves üzleti terv Közgyűlés általi elfogadásától, egyéni, illetve szervezeti egység szinten a célmegállapodások megkötésétől kezdődik és a Teljesítményértékelésig tart.

III.4. A Teljesítményjavadalmazás eszközei

(77) A Teljesítményjavadalmazás célja, hogy motivációt és iránymutatást nyújtson, ezzel támogatva az üzleti célok elérését és a munkatársak tevékenységét. A rendszerhez közvetlenül vagy közvetetten kapcsolódik a teljesítménycélok meghatározása, a Teljesítményértékelés, a karriermenedzsment, a képzés-fejlesztés, valamint a Teljesítményjavadalmazás rendszerei és folyamata.

III.4.1. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyekre vonatkozó szabályok

(78) Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazása főszabály szerint, teljes egészében Készpénz Juttatásból áll. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek esetében a Teljesítményjavadalmazás eszközeit –Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban – az Ösztönzési Szabályzat határozza meg.

(79) Az MBH Alapkezelő Zrt. Igazgatóságának – legkésőbb a Tárgyétet megelőző év december 31. napjáig meghozott – erre irányuló külön határozata alapján, az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazása, vagy annak egy része Instrumentum Alapú Juttatás formájában is biztosítható.

III.4.2. Az Azonosított Személyekre vonatkozó szabályok

(80) Az Azonosított Személyek esetén a Teljesítményjavadalmazás 50 %-a Készpénz Juttatásból, másik 50 %-a – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában, illetőleg a Javadalmazási Politikában meghatározott eltérő rendelkezések figyelembe vételével – a Hpt. 118.§ (11) bekezdésével és a Kbftv. 13. mellékletével összhangban álló – Instrumentum Alapú Juttatásból áll.

(81) A Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás elemét az MBH Bank Nyrt. által kibocsátott részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum biztosítja. A Teljesítményjavadalmazás instrumentum alapú részét a Leányvállalatok Azonosított Személyként meghatározott személyek részére főszabály szerint az MBH Bank Nyrt. biztosítja.

III.4.3. Teljesítményértékelés elvégzése

(82) A Teljesítményértékelés elvégzésére évente egyszer kerül sor, amely az MBH Alapkezelő Zrt. adott Tárgyétet követő év Éves Rendes Közgyűlését megelőző Igazgatósági és Felügyelőbizottsági üléssel zárul le a Javadalmazási Politika III.2 fejezetében meghatározott elvek szerint azzal, hogy az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek esetén a Teljesítményértékelési Szabályzat másként rendelkezhet.

(83) A Teljesítményértékelés elvégzését követően a Teljesítményértékelés eredményeit alapul véve – az Ösztönzési Szabályzatban meghatározott módon – meghatározásra kerül a Jogosult személyek Megítélt Teljesítményjavadalmazás összege.

III.4.4. A Teljesítményjavadalmazás kifizetése

III.4.4.1. Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazásának teljesítése

(84) Az Azonosított Személynek nem minősülő Jogosult Személyek Teljesítményjavadalmazása – a Javadalmazási Politika (79) bekezdésében meghatározott esetet kivéve – teljes egészében Készpénz Juttatásból áll.

(85) A Teljesítményértékelési Szabályzat, illetve az Ösztönzési Szabályzat alapján meghatározott Megítélt Teljesítményjavadalmazást egy összegben, halasztás, illetve visszatartás nélkül, készpénzben kell a Jogosult Személy részére teljesíteni, legkésőbb a Tárgyétet követő év június 30. napjáig.

III.4.4.2. Az Azonosított Személyek Teljesítményjavadalmazásának teljesítése

(86) Az Azonosított Személyek Teljesítményjavadalmazás Készpénz Juttatás része készpénzben, Instrumentum Alapú

Juttatás része – az MBH Alapkezelő Zrt. Igazgatóságának erre irányuló döntése alapján – instrumentum vagy készpénz formájában is teljesíthető.

(87) Az Instrumentum Alapú Juttatásra felhasználható részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum egyénekre lebontott darabszámát

- a Megítélt Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás része forintban kifejezett értékének,
- az Instrumentum Alapú Juttatás alapjául szolgáló részvény/részvény árfolyamához kötött instrumentum, az MBH Bank Nyrt. Elnök - Vezérigazgatója által megállapított piaci értékének, és
- amennyiben van ilyen, a részvényhez/részvény árfolyamához kötött instrumentumhoz kapcsolódó ellenértéknek figyelembevételével kell meghatározni úgy, hogy az biztosítsa a Jogosult Személy Megítélt Teljesítményjavadalmazásának Instrumentum Alapú Juttatás részét.

(88) Az előző meghatározott részvény darabszám a Tárgyévre vonatkozó Teljesítményjavadalmazás teljes Kifizetési Ciklusára megfelelően irányadó, a Javadalmazási Politikában meghatározottak figyelembevételével.

(89) Az Azonosított Személyek esetében a Megítélt Teljesítményjavadalmazás 60 %-a halasztva kerül megfizetésre.

(90) Azon Azonosított Személyek esetén, ahol a Tárgyév tekintetében megszerezhető Maximális Teljesítményjavadalmazás összege nem haladja meg a havi bruttó munkabér 12-szeresét, a Megítélt Teljesítményjavadalmazásuk 40 %-a kerül halasztásra.

(91) A Megítélt Teljesítményjavadalmazás első (nem halasztott) részének (főszabályként a Megítélt Teljesítményjavadalmazás 60%-ának) elszámolására az alábbiak szerint kerül sor:

- a Készpénz Juttatás elszámolására legkésőbb a Tárgyévet követő év június 30. napjáig kerül sor, a Teljesítményjavadalmazás kifizetését a Munkáltató teljesíti,
- az Instrumentum Alapú Juttatás esetében az első (nem halasztott) rész 50%-az egy évre visszatartásra kerül, az elszámolásra az értékelt Tárgyévet követő első és második évben legkésőbb az elszámolás évének június 30. napjáig kerül sor.

(92) A Megítélt Teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a Kifizetési Ciklus szerinti halasztás időtartama 3 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke

- a Javadalmazási Politika (89) bekezdésében meghatározott 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (20%-20%-20%) kerül megállapításra,
- a Javadalmazási Politika (90) bekezdésében meghatározott 40%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (14%-13%-13%) kerül megállapításra,

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

(93) A Megítélt Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás visszatartott, illetve a Kifizetési Ciklus adott esedékességi éve szerinti halasztott részeként teljesítendő részvény/részvényárfolyamhoz kötött instrumentum piaci értékének változásából eredő előnyök az Azonosított Személy oldalán merülnek fel. Az Azonosított Személy, az Instrumentum Alapú Juttatásként meghatározott részvény/részvényárfolyamhoz kötött instrumentum piaci értékének emelkedése esetén nem tarthat igényt azon értéknövekedésre, amely a Megítélt Teljesítményjavadalmazás Instrumentum Alapú Juttatás része – a teljesítményjavadalmazás elszámolását megelőzően meghatározott piaci árfolyam szerint meghatározott– értékének 115%-át meghaladja.

(94) A Teljesítményértékelés lezárultától kezdődően a halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell, időközben bekövetkező olyan hatásokat, amelyek az Azonosított Személy 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.

(95) Utólagos Kockázati Értékelésre a Megítélt Teljesítményjavadalmazás nem halasztott része tekintetében csak akkor kerülhet sor, ha

- az okot adó körülmény a Teljesítményértékelés lezárulta és a Megítélt Teljesítményjavadalmazás nem halasztott részének kifizetése között jutott a Vezérigazgató tudomására;
- az okot adó körülmény alapján a Teljesítményjavadalmazás összegének csökkentése/megvonása indokolt; és
- amely esetben a Javadalmazási Politikában foglalt szabályokat megfelelően alkalmazni kell.

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

(97) Az Utólagos Kockázati Értékelés keretében

- az MBH Alapkezelő Zrt. Vezérigazgatója
 - a) a prudens működést vizsgáló kritériumok értékei alapján dönt a Kifizetési Ciklus szerint esedékes halasztott részlet kifizethetőségéről. A kifizethetőség – mennyiségi – feltétele, hogy az adott esedékességi évre vonatkozó tőke megfelelési mutató értéke elérje a szabályozói minimum szintet;
 - b) értékeli az Alapkezelői, illetve a szervezeti egységek szintjén esetlegesen – a Tárgyével kapcsolatosan – felmerülő kockázatokat, továbbá
- az Azonosított Személy tekintetében a Vezérigazgató értékeli az Azonosított Személy Tárgyévi tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatokat, az alábbi kritériumok alapján:
 - a) a jogviszonyból fakadó köteleességek teljesítése,
 - b) a tevékenységre vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok, vezetői szabályzatok, érvényes szakmai előírások betartása, valamint
 - c) az Azonosított Személy vezetői magatartásával szemben támasztott munkáltatói elvárások betartása.

(98) Amennyiben az Azonosított Személy tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatok értékelése alapján nem merül fel olyan körülmény, amelynek következtében az Azonosított Személy Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentése (legvégső esetben teljes megvonása) szükséges, az Azonosított Személy tekintetében a Vezérigazgató nem tesz javaslatot az Utólagos Kockázati Értékelésre.

(99) Amennyiben az Azonosított Személy tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatok értékelése alapján, az Azonosított Személy Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentése (legvégső esetben teljes megvonása) szükséges, az Azonosított Személy tekintetében a Vezérigazgató a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi év március 1. napjáig megküldött javaslatával Igazgatóság Elnöke a Kifizetési Ciklus adott esedékességi évében – az Azonosított Személy tekintetében a Vezérigazgató megállapításai alapulvételével – dönt az Azonosított Személy Megítélt Teljesítményjavadalmazása – a Kifizetési Ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentéséről (legvégső esetben teljes megvonásáról).

(100) Az Kifizetési Ciklus szerint esedékes halasztott rész elszámolására, a halasztott részre való jogosultság

megállapítására vonatkozó Utólagos Kockázati Értékelésről szóló döntést követően, legkésőbb a Kifizetési Ciklus szerint esedékességi év június 30. napjáig kerül sor.

III.4.5. Visszakövetelési szabályok

(101) Abban az esetben, ha a Jogosult Személy

- a) a Bankcsoporttaggal 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 a Jogosult Személy 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 megfelelésre vonatkozó elvárásoknak,
- e) az Alapkezelő Compliance politikája szerinti compliance vétséget követ el.

a Megítélt Teljesítményjavadalmazása még nem teljesített részére való jogosultsága megszűnik, továbbá az –MBH Alapkezelő Zrt. Vezérigazgatója – a Javadalmazási Politikában meghatározott eljárás szerint – jogosult dönteni a visszakövetelésre okot adó körülménnyel érintett időszakra vonatkozóan, az érintett Jogosult Személy részére elszámolt/kifizetett Teljesítményjavadalmazás visszakövetelése tekintetében.

III.4.6. Sikerdíj bevételhez kötött ösztönzőre vonatkozó eltérő szabályok

(102) Az Azonosított Személyek esetében a Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző 60 %-a halasztva kerül megfizetésre.

(103) Azon Azonosított Személyek esetén, ahol a Tárgyév tekintetében megszerezhető Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző összege nem haladja meg a havi bruttó munkabér 12-szeresét, a Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző 40 %-a kerül halasztásra.

(104) A Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző halasztott részleteit az Alapkezelő az általa kezelt befektetési alap által kibocsátott befektetési jegyekben állapítja meg és fizeti ki. oly módon, hogy a Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző halasztott összetevője teljes egészében befektetési jegyekből áll. A Tárgyévi kifizetés tekintetében a befektetési alapot a vezérigazgató javaslatára az Alapkezelő Igazgatósága határozza meg a Tárgyét követő év január 31-ig.

(105) A Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző első (nem halasztott) részének Készpénz Juttatásban történő elszámolására legkésőbb a Tárgyét követő év június 30. napjáig kerül sor, a kifizetését a Munkáltató teljesíti.

(106) A Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző halasztott része vonatkozásában a Kifizetési Ciklus szerinti halasztás időtartama 3 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke

- a jelen Javadalmazási Politika (89) bekezdésében meghatározott 60%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (20%-20%-20%) kerül megállapításra.
- a jelen Javadalmazási Politika (90) bekezdésében meghatározott 40%-os halasztás esetén, a Kifizetési Ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (14%-13%-13%) kerül megállapításra.

(107) A Befektetési jegy alkalmazásának további elvei:

- A Befektetési jegy értékének az alapja az egy jegyre jutó nettó eszközérték, azaz a befektetési jegy árfolyama.

- A befektetési jegyek száma úgy kerül kiszámításra, hogy az adott Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző halasztott részének összege elosztásra kerül a befektetési jegy azon napra érvényes árfolyamával, amely napon a Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző első (nem halasztott) része kifizetésre kerül.
- A halasztási időszak alatt a befektetési jegyek darabszáma nem változik, azokat visszaváltani nem lehet. Minden egyes halasztási időszakot követően a befektetési jegyek adott része elszámolásra kerül az aktuális, kifizetési napra érvényes befektetési jegy árfolyamon munkavállalóval.

(108) Az Utólagos Kockázati Értékelési szabályokat és a Visszakövetelési szabályokat a Sikerdíj bevételhez kötött ösztönző tekintetében is alkalmazza az Alapkezelő.