**A Duna Takarék Bank Zrt. (DTB) központi teljesítményértékelési és mozgóbérezési (továbbiakban TÉR és MBR) rendszerének alapelvei**

**Az ösztönzési rendszer célja:**

A központi TÉR és MBR rendszer célja, hogy inspirálja a Bank munkatársait a hatékony, biztonságos, elfogadható kockázatvállalást és jövedelmező gazdálkodást biztosító tevékenységre.

**Az ösztönzési rendszer személyi hatálya:**

A vezetői ösztönzési rendszer személyi hatálya a központ vezetőire és munkatársaira terjed ki (kivéve lakossági hitelezési csoportvezető, ügynök és értékesítés támogatási koordinátor és vállalati finanszírozó, ők jutalékrendszerrel ösztönzött dolgozók). A rendszer hatálya alatt vezetőnek minősülnek a Bank alábbi beosztásokban tevékenykedő munkatársai:

* Elnök-ügyvezető (azonosított személy, a továbbiakban ASZ)[[1]](#footnote-1)
* Vezérigazgató (ASZ)
* Kockázatkezelési Igazgató (ASZ)
* Hálózatirányítási és Értékesítési Igazgató (ASZ)
* Hitelezési Igazgató (ASZ)
* Informatikai Igazgató (ASZ)
* Pénzügyi és Számviteli Igazgató (ASZ)
* Belső Ellenőrzési Igazgató (ASZ)
* Compliance Osztályvezető (ASZ)
* Humánerőforrás Osztályvezető (ASZ)
* Pénzpiaci és Treasury Igazgató (ASZ)
* Kontrolling és Tőkemenedzsment Igazgató (ASZ)
* Treasury és Pénzforgalmi Back Office Igazgató
* Hitel Back Office Igazgató
* Termékmenedzsment és Fejlesztési Osztályvezető
* Üzemeltetési és Bankbiztonsági Osztályvezető
* Operatív Titkár
* Kockázatkezelési Osztályvezető
* Kontrolling és Tőkemenedzsment Osztályvezető
* Hitel Back Office Osztályvezető
* Treasury Back Office Osztályvezető
* Pénzforgalmi Back Office Osztályvezető
* Informatikai Osztályvezető
* Titkárságvezető
* Humánerőforrás Csoportvezető
* Pénzügyi és Számviteli Osztályvezető
* Belső Ellenőrzési Osztályvezető
* Belső Ellenőrzési Osztályvezető helyettes
* Termékmenedzsment és Fejlesztési Osztályvezető helyettes
* Üzemeltetési és Bankbiztonsági Osztályvezető helyettes
* Compliance osztályvezető helyettes
* Értékbecslés Koordinátor
* Hitelkockázatkezelési és Work-out Osztályvezető
* Projektvezető
* Tanácsadó

A felsorolásban „azonosított személyként” kerülnek megjelölésre azok a munkavállalók, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Bank kockázati profiljára, így rájuk a Javadalmazási Politika speciális rendelkezései is érvényesek.

**Az ösztönzési rendszer formája:**

* Az ösztönzési rendszer egyéni teljesítményértékeléshez kötött, évente egyszer megvalósuló, a Bank mérlegelfogadó közgyűlését követő bérfizetéssel egy időben történő pénzbeli juttatás formájában valósul meg.
* Az ösztönzési rendszer hatálya alá tartozó munkatársak a rendszer működése alapján, egyéni és/vagy a Bank teljesítménye alapján részesülhetnek pénzbeli juttatásban.
	+ Egyéni teljesítmény alapján ösztönzött munkatársak:
		- Vezető Üzletkötő
		- Befektetési Bankár
		- Pénzpiaci és Treasury Igazgató
	+ A Bank teljesítménye alapján ösztönzött munkatársak:
		- Az ösztönzési rendszer személyi hatálya alá tartozóak mindazon munkatársak, akik nem az egyéni teljesítmény alapján ösztönzött kategóriába tartoznak.
* Az ösztönzési rendszer működésének alapja, a személyi hatálya alá tartozó munkatársak éves teljesítményének,
	+ előre írásban meghatározott célok teljesítésének,
	+ a felettes által, dokumentáltan elvégzett értékelése.
* Az ügyvezetők tekintetében a célkitűzés és az értékelés az Igazgatóság, a rendszer személyi hatálya alá tartozó többi munkatárs tekintetében pedig a Bank Szervezeti és Működési Szabályzata alapján őt felügyelő közvetlen felettes feladata
* A munkatársak egyéni értékelését az alábbi szempontok alapján kell elvégezni:
	+ egyéni szubjektív
	+ egyéni objektív
	+ banki objektív
	+ szervezeti egységre vonatkozó szubjektív
	+ szervezeti egységre vonatkozó objektív
* Az egyéni teljesítmény alapján ösztönzött munkatársak esetében a mozgó bér kifizetése a személyükre meghatározott szubjektív és objektív egyéni célkitűzések alapján történik. Minőségi mutatók (TÉR rendszer egyéni szubjektív, egyéni és banki objektív szempontjai, szervezeti egységre vonatkozó objektív és szubjektív szempontjai) 20%-os maximum értékkel számolandó az értékelés eredményének százalékos arányában, a banki objektív mutatók pedig 80%-os értékkel
* A Bank teljesítménye alapján ösztönzött munkatársak értékelése egyéni szubjektív, egyéni objektív, banki objektív valamint a munkavállaló szervezeti egységére vonatkozó objektív és szubjektív szempontok alapján kell, hogy történjen
* Az ösztönzési rendszer hatálya alá tartozó munkatársakra vonatkozó objektív és szubjektív szempontoknak tevékenységük specialitásához kell igazodnia
* Az egyéni teljesítmény alapján ösztönzött munkatársak, amennyiben a részükre előre kitűzött objektív és szubjektív célokat teljesítették, - az Igazgatóság ezt megtiltó döntése hiányában - abban az esetben is jogosultak a rendszer alapján meghatározott pénzbeli juttatásra, ha a Bank az adott évre kitűzött növekedési, kockázati és jövedelmezőségi céljait, illetve a mozgóbér kifizetés későbbiekben meghatározott feltételeit nem érte el
* A banki teljesítmény alapján ösztönzött munkatársak, a velük kapcsolatban előre meghatározott szubjektív célok teljesítésétől függetlenül, az ösztönzési rendszeren keresztül csak abban az esetben részesülhetnek pénzbeli juttatásban, ha a Bank az adott pénzügyi évre előírt tervet, illetve az elvárt tőkearányos eredményt úgyis eléri, hogy az ösztönzési rendszer keretében adandó pénzbeli juttatás, annak minden járulékos költségével kifizetésre kerül
* A banki teljesítmény alapján értékelt munkatársak esetében az objektív szempontok arányának 60%-nak, a szubjektívekének 20%-nak a szervezetiekének pedig 20%-nak kell lennie
* A Bank ügyvezetőire vonatkozó értékelésnek kizárólag azonos és objektív szempontokon kell nyugodnia, esetükben az értékelést az Igazgatóság külső tagjai validálják
* A teljesítményértékelés értékelőlapjának mintáit a Javadalmazási Politika 3. számú melléklete tartalmazza
* Az ellenőrzési tevékenységet végző, valamint kontroll feladatokat ellátó munkavállalók javadalmazásánál érződni kell, hogy az független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén kell, hogy alapuljon.

**Az ösztönzési rendszer keretében történő pénzbeli juttatás teljesítésének feltételei:**

* Az ösztönzési rendszer elveit, kereteit és működésének általános elveit a Bank Igazgatósága fogadja el (évente egyszer, a Bank mérlegelfogadó közgyűlését megelőző ülésén)
* Az ösztönzési rendszer adott évre meghatározott feltételeinek teljesülését a Bank Igazgatósága értékelje, és állapítsa meg azok teljesülését (évente egyszer a mérleg elfogadó közgyűlés anyagait jóváhagyó ülésén)
* Az egyéni szempontok alapján értékelt munkatársak teljesítsék a számukra, az őket felügyelő ügyvezető által meghatározott, dokumentált objektív és szubjektív célokat
* A banki teljesítmény alapján értékelt munkatársak ösztönzési rendszeren keresztüli pénzbeli juttatásának együttesen teljesítendő feltétele, hogy a Bank teljesítse az adott évre, a közgyűlés által elfogadott üzleti terv adózás utáni eredményre vonatkozó célkitűzését, valamint, hogy az adózás utáni eredmény és az úgynevezett egyéb átfogó jövedelem együttes összege, saját tőke arányosan haladja meg az 5%-ot.

**Az ösztönzési rendszer keretében adható pénzbeli juttatás lehetséges összege:**

* Az egyéni szempontok alapján ösztönzött munkatársak számára, a rendszer keretében kifizethető összeg egyénileg kerül meghatározásra (esetükben annak az elvnek kell érvényesülnie, hogy az általuk generált bevétel növekedéséhez kötötten részesedhessenek pénzbeli juttatás formájában megvalósuló ösztönzésben) A juttatásban részesülő munkatársak – értékelt év utolsó munkanapján érvényes - havi bruttó munkabérét kell alapul venni.
* A banki teljesítmény alapján értékelt munkatársak – amennyiben a Bank a közgyűlés által elfogadott üzleti terv adózásutáni eredményre vonatkozó célkitűzését elérte, és ez az adózás utáni eredmény valamint az egyéb átfogó jövedelem együttes összege saját tőkére vetítetten meghaladja az 5%-ot, 5% és 10% közötti saját tőkearányos arány esetén maximum egy havi béralapon számított juttatásban részesülhetnek (Az összeg kifizetésére - teljes egészében - csak akkor kerülhet sor, ha a Bank – adózás utáni eredmény és az egyéb átfogó jövedelem összege alapján számolt - saját tőkearányos jövedelmezősége annak költségszintű kifizetését követően is meghaladja az 5%-ot, illetve ha a Bank ezt követően is teljesíti az adott évi üzleti terv adózás utáni eredményre vonatkozó célkitűzését. Amennyiben a teljes összeg kifizetését követően a Bank, előzőek szerint számított saját tőkearányos jövedelmezősége 5% alá csökkenne és/vagy a kifizetést követően az adózás utáni eredményre vonatkozó üzleti terv cél sérülne, úgy csak olyan mértékű kifizetés teljesíthető, amely a két feltétel együttes teljesülését még lehetővé teszi. Ebben az esetben a részösszeg felosztása a juttatásban részesülő munkatársak – értékelt év utolsó munkanapján érvényes - havi bruttó munkabérének arányában történik.)
* 10% és 20% közötti, előzőek szerint számított saját tőkearányos eredmény esetén a vezetői kategóriába sorolt munkatársak maximum két havi béralapon számított juttatásban részesülhetnek (Ebben az esetben egy havi juttatásra az érintett munkatársak akkor is jogosultak, ha annak költségszintű kifizetését követően a Bank, előzőek szerint számított saját tőkearányos jövedelmezősége 10% alá csökkenne. Viszont csak részleges kifizetés teljesíthető, ha a teljes összeg kifizetése megakadályozná az üzleti tervben meghatározott adózásutáni eredmény teljesülését. A második havi juttatás tekintetében ugyanazoknak a szabályoknak kell érvényesülniük, amelyek az előző pontban kifejtésre kerültek).
* A vezetői kategóriába sorolt munkatársak kizárólag akkor részesedhetnek két hónapi béralapon számított mozgóbérben, ha a központi TÉR és MBR alá tartozó valamennyi munkatárs legalább egyhavi béralapon számolt mozgóbérben részesült.
* 20% feletti, előzőek szerint számolt saját tőkearányos eredmény esetén az Igazgatóság egyedi döntésével a fenti összegeket megemelheti
* Az egyes munkatársak tekintetében fentiek szerint meghatározott összeg a munkatársak teljesítményértékelésének tényleges százaléka alapján alakul ki.
1. Az azonosított személyek tekintetében – amennyiben ilyen rájuk vonatkozóan van – a Javadalmazási Politika speciális szabályait kell alkalmazni. [↑](#footnote-ref-1)