

MBH Duna Bank Zrt. (DB) 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 osztályvezető, harmadik feles értékesítési osztályvezető és vállalati finanszírozó, ők jutalékrendszerrel ösztönzött dolgozók). A rendszer hatálya alatt vezetőnek minősülnek a Bank alábbi beosztásokban tevékenykedő munkatársai:

- Vezérigazgató (azonosított személy, a továbbiakban ASZ)¹
- Vezérigazgató-helyettes (ASZ)
- Hitelkockázat és Követeléskezelési Igazgató (ASZ)
- Vállalati szintű 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)
- Humán erőforrás Osztályvezető (ASZ)
- Pénzpiaci és Treasury Igazgató (ASZ)
- Kontrolling és Tőke menedzsment Igazgató (ASZ)
- Treasury és Pénzforgalmi Back Office Igazgató
- Hitel Back Office Igazgató
- Üzemeltetési és Bankbiztonsági Osztályvezető
- Kontrolling és Tőke menedzsment Osztályvezető
- Hitel Back Office Osztályvezető
- Treasury Back Office Osztályvezető
- Pénzforgalmi Back Office Osztályvezető
- Informatikai Osztályvezető
- Informatikai Osztályvezető-helyettes
- Titkárságvezető
- Humán erőforrás Csoportvezető
- Pénzügyi és Számviteli Osztályvezető
- Belső Ellenőrzési Osztályvezető
- Belső Ellenőrzési Osztályvezető helyettes
- Hitelezési termék menedzsment és fejlesztési osztályvezető
- Pénzforgalmi és betét termék menedzsment és fejlesztési osztályvezető

¹ Az azonosított személyek tekintetében – amennyiben ilyen rájuk vonatkozóan van – a Javadalmazási Politika speciális szabályait kell alkalmazni.

- Üzemeltetési és Bankbiztonsági Osztályvezető helyettes
- Compliance osztályvezető helyettes
- Értékbecslés Koordinátor
- Hitelkockázat és követeléskezelési Osztályvezető
- Vállalati hitelezési osztályvezető
- Projektvezető
- Elnöki 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 Bank teljesítménye alapján részesülhetnek pénzbeli juttatásban.
- 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 öt 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
- 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
- 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 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%, a szubjektívékének 20% a szervezetiékének pedig 20% körüli értéknek kell lennie.
- A Bank ügyvezetőire vonatkozó értékelésnek kizárólag azonos és objektív szempontokon kell nyugodnia, esetükben az értékelést a Felügyelőbizottság 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 Felügyelőbizottsága fogadja el és vizsgálja felül (évente egyszer, a Bank mérlegelfogadó közgyűlését megelőző ülésén)
- Az ösztönzési rendszer adott évre meghatározott feltételeinek teljesülését a Bank Igazgatósága értékeli, és állapítja meg azok teljesülését (évente egyszer a mérleg elfogadó közgyűlés anyagait jóváhagyó ülésén)
- A banki teljesítmény alapján értékelt munkatársak ösztönzési rendszeren keresztüli pénzbeli juttatásának együttesen teljesítendő feltétele, hogy a banki adózás utáni eredmény és az úgynevezett egyéb átfogó jövedelem együttes összege, átlagos saját tőke arányosan érje el a 10%-ot.

Az ösztönzési rendszer keretében adható pénzbeli juttatás lehetséges összege:

- A banki teljesítmény alapján értékelt munkatársak – amennyiben az adózás utáni eredmény valamint az egyéb átfogó jövedelem együttes összege az átlagos saját tőkére vetítetten eléri a 10%-ot és nem éri el a 15%-ot, maximum egy havi beralapon 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 – átlagos saját tőkearányos jövedelmezősége annak költségszintű kifizetését követően is eléri a 10%-ot.. Amennyiben a teljes összeg kifizetését követően a Bank, előzőek szerint számított saját tőkearányos jövedelmezősége 10% alá csökkenne, 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 napján érvényes - havi bruttó munkabérének arányában történik.)
- minimum 15% és 20% alatti, előzőek szerint számított átlagos saját tőkearányos eredmény esetén a vezetői kategóriába sorolt munkatársak maximum két havi beralapon számított juttatásban részesülhetnek A második havi juttatás tekintetében ugyanazoknak a szabályoknak kell érvényesülniük, amelyek az előző pontban kifejtésre kerültek (az e pontban írt százalékos arányok figyelembe vételével).
- minimum 20% és 25% alatti, előzőek szerint számított átlagos saját tőkearányos eredmény esetén a vezetői kategóriába sorolt munkatársak maximum három havi beralapon számított juttatásban részesülhetnek. A harmadik havi juttatás tekintetében ugyanazoknak a szabályoknak kell érvényesülniük, amelyek az előző pontban kifejtésre kerültek (az e pontban írt százalékos arányok figyelembe vételével).

- 25%-ot elérő, előzőek szerint számított átlagos saját tőkearányos eredmény esetén a vezetői kategóriába sorolt munkatársak maximum négy havi beralapon számított juttatásban részesülhetnek. A negyedik havi juttatás tekintetében ugyanazoknak a szabályoknak kell érvényesülniük, amelyek az előző pontban kifejtésre kerültek (az e pontban írt százalékos arányok figyelembe vételével).
- Az egyes munkatársak tekintetében fentiek szerint meghatározott összeg a munkatársak teljesítményértékelésének tényleges százaléka alapján alakul ki az értékelt év utolsó napján érvényes havi bruttó munkabérének arányában.