119/2013. számú

VEZÉRIGAZGATÓI UTASÍTÁS

A Bank és Leányvállalatai Irányító Testületeinek

szerkezetéről, összetételéről, valamint

a Tisztségviselők kinevezéséről, bejelentéséről

A 119/2013. számú vezérigazgatói utasítás alkalmazását 2022.09.30-i hatállyal elrendelem.

Kelt, Budapest, 2022.09.30

 Tóth Balázs

 elnök-vezérigazgató

**Változáskezelés**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Módosítás/ hatálybalépés dátuma | Módosítás leírása | Felelős | Jóváhagyó vezető |
| 2022.09.30. | Global Process Rule implementálása IR 1880, felülvizsgálat | dr. Czuprák-Pihelevics Anita | dr. Pettkó-Szandtner Judit |
| 2022.03.02. | Felügyelet felé történő bejelentések módosítása | dr. Czuprák-Pihelevics Anita | dr. Pettkó-Szandtner Judit |
| 2021.09.28. | Felügyelet felé történő bejelentések  | dr. Czuprák-Pihelevics Anita | dr. Pettkó-Szandtner Judit |
| 2021.07.26. | Csoportszintű szabályozás implementálása: Group Policy 2021-013 | dr. Czuprák-Pihelevics Anita | dr. Pettkó-Szandtner Judit |
| 2021.02.15. | Jogszabályokhoz és belső szabályokhoz való igazítás: Hpt. 2013. évi CCXXXVII. tv. vonatkozó szabályaihoz való igazítás,124/2014. vezig. utasítás: Fit & Proper szabályzattal összefüggő szabályok módosítás | dr. Czuprák-Pihelevics Anita | dr. Pettkó-Szandtner Judit |
| 2018.04.06. | csoportszintű szabályozás implementálása: Global Process Regulation 2018-002.  | Bálintné dr. Jakab Zsófia | dr. Pettkó-Szandner Judit |
| 2017.11.07. | csoportszintű szabályozás implementálása: Group Policy 2017-091.  | Bálintné dr. Jakab Zsófia | dr. Pettkó-Szandtner Judit |
| 2017.05.18. | UniCredit csoport struktúra változás: Bank közvetlen tulajdonosa az UniCredit S.p.A. lett, az UniCredit Bank Austria AG helyett. | Bálintné dr. Jakab Zsófia | dr. Pettkó-Szandtner Judit |
| 2015.11.24. | csoportszintű szabályozás implementálása: GOI – 2014-115. Global Operational Instruction on the structure, composition and remuneration of the Corporate Bodies of Group Companies, as well as procedures for the appointment of corporate officers | Bálintné dr. Jakab Zsófia | dr. Pettkó-Szandtner Judit |
| 2015.07.03. | Hpt. 2015.07.03-ai hatályú módosítása (2014. évi CIV. tv. 97. § e) pont): OBA által biztosított betéti kör változása | Bálintné dr. Jakab Zsófia | dr. Pettkó-Szandtner Judit |
| 2014.06.19. | jogszabály-változásokhoz és új belső szabályzatokhoz igazítás: új Hpt. (2013. évi CCXXXVII. tv.), Bszt. 2014.01.01.-ei módosítása új Ptk. (2013. évi V. tv.)123/2014. vezig.utasítás, 124/2014. vezig. utasítás: Fit & Proper szabályzat | Bálintné dr. Jakab Zsófia | dr. Pettkó-Szandtner Judit |
| 2013.10.01. | csoportszintű szabályozás implementálása: a „Policy on the structure, composition and remuneration of the Corporate Bodies of Group Companies, as well as procedures for the appointment of corporate officers”  | Bálintné dr. Jakab Zsófia | dr. Pettkó-Szandtner Judit |

**Felülvizsgálat időpontja:**

2024.09.30.

**Kapcsolódó szabályzatok**

2022- IR 1880: Procedures for the definition of the Corporate Bodies of the Group's subsidiaries in terms of structure, composition, remuneration and appointment of Corporate Officers

2021-013 GP: Policy on the structure, composition and remuneration of the Corporate Bodies of Group Companies, as well as procedures for the appointment of corporate officers

2018-002 Global Process Regulation – Procedures for the definition of the Corporate Bodies of the Group's subsidiaries in terms of structure, composition, remuneration and appointment of Corporate Officers

2014-115. GOI: Global Operational Instruction on structure, composition and remuneration of the Corporate Bodies of Group Companies, as well as procedures for the appointment of corporate officers

2014-2-GOI: Global Operational Instruction for the management of transactions with persons in conflict of interest

2013-99-GP: Global Policy for the management of transactions with persons in conflict of interest

2012-104-GOI: Group Shareholding Global Operational Instructions

2017-091 GP: Policy on the structure, composition and remuneration of the Corporate Bodies of Group Companies, as well as procedures for the appointment of corporate officers

2011-09.sz. Process Regulation for the management of Transactions with Related Parties

2011-3 sz. Guideline „Transactions with Management and Related Parties”

32. sz. vezérigazgatói utasítás A munkavállalók bankon kívüli üzleti érdekeltségeikkel kapcsolatos összeférhetetlenségekről

86. sz. vezérigazgatói utasítás az Összeférhetetlenségi Politikáról

116. sz. vezérigazgatói utasítás a Javadalmazási Politikáról

39. sz. vezérigazgatói utasítás a belső hitelekről

123. sz. vezérigazgatói utasítás a Kapcsolt Felekkel végzett tranzakciók kezeléséről

124. sz. vezérigazgatói utasítás (Fit & Proper Szabályzat)

**A szabályozásban érintett területek**

People and Culture (továbbiakban: P&C)

Jog

Compliance

Számvitel

Vezérigazgatói Titkárság (továbbiakban: Titkárság)

Tartalomjegyzék:

[1. Bevezetés](#_Toc257019111)

2. Fogalmak

3. A szabályzat célja és alkalmazási köre

4. Az Irányító testületekre vonatkozó kritériumok

 4.1. Általános alapelvek

4.2. Irányító testületek létszáma, összetétele

4.3. Leányvállalatok Irányító testületeinek szerkezete

4.4. Testületi bizottságok

5. A Tisztségviselők kinevezésének kritériumai

5.1. Általános alapelvek

5.2. Szakmai követelmények

5.3. Feddhetetlenség, jó üzleti hírnév

5.4. Összeférhetetlenség

5.5. Társasági tisztségek számának korlátozása

5.6. Tisztségviselői pozíció megszűnése

6. A Tisztségviselők kinevezési eljárása

6.1. Jelölt megfelelési vizsgálata és nyilatkozatai

6.2. Eljárás Tisztségviselők kinevezésére vonatkozó „nem kötelező érvényű támogatás” (ún. NBO) kérésére az Anyavállalattól

6.3. Felügyeleti engedélyezés, a kinevezés időbeli hatálya

6.4. A kinevezett Tisztségviselő nyilatkozatai

7. Bejelentések és adatszolgáltatás

8. A Szabályzat felülvizsgálata

Mellékletek

1. A Bank Leányvállalatainak hatályos listája
2. A Jelölt Elfogadó és kizáró okokra vonatkozó nyilatkozata
3. A Jelölt/Tisztségviselő társasági tisztségeiről szóló bejelentése és nyilatkozata
4. Tisztségviselői pozíciókban bekövetkező változás bejelentése (Report of Change) az Anyavállalat felé
5. Munkavállalói nyilatkozat csoportérdek alapján keletkező tisztségviselői jogviszonnyal kapcsolatban
6. Az Anyavállalat „nem kötelező érvényű támogatása” (NBO) iránti kérelem nyomtatvány
7. Fac-simile statement (új kinevezések esetében kitöltendő nyilatkozat)
8. Fac-simile interlocking (nyilatkozat más társaságokban betöltött pozíciókról)
9. Fac-simile letter of the  Employee holding an office in the interest of the Group (munkaviszony megszűnése esetére vonatkozó lemondás)
10. Indemnity letter to the employer (tudomásvételi nyilatkozat )

Information necessary for the identification of the candidates to designate in companies deriving from D/E – Restructuring operations

**Az utasítás személyi hatálya:**

Jelen utasítás személyi hatálya a Bank és a Hpt. hatálya alá tartozó Leányvállalatainak Vezető állású személyeire, illetőleg a Hpt. hatálya alá nem tartozó Leányvállalatainak vezető tisztségviselőire - ideértve a felügyelőbizottsági tagokat is – (a továbbiakban együtt: Tisztségviselők), továbbá a Bank és Leányvállalatainak 58/2015. (XII. 22.) MNB rendelet 1. sz. melléklete, valamint a Hpt. 153/A. (5) bekezdés szerinti bejelentésköteles vezetőire, könyvvizsgálójára terjed ki.

# 1. Bevezetés

Jelen Szabályzat célja, hogy meghatározza a Bank és Leányvállalatai (együtt: Társaságok) Tisztségviselőinek kinevezésének ill. megválasztásának feltételeit és eljárásrendjét, illetőleg összefoglalja a Társaságok Testületeinek méretére, szerkezetére és összetételére vonatkozó csoportszintű irányelveket. Célja továbbá a pénzügyi közvetítőrendszer felügyelete alá tartozó személyek és szervezetek törzsadat-bejelentési kötelezettségéről szóló 58/2015. (XII. 22.) MNB rendeletben, Hpt. 204. (1) bekezdés g) és e)pontjában továbbá a Hpt. 153/A§ (5) bekezdésében meghatározott, a Felügyelet felé teljesítendő bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettség belső eljárásrendjének meghatározása a Társaságok vonatkozásában.

A jelen Szabályzatban foglaltakat a mindenkor hatályos magyar jogi előírásoknak megfelelően kell alkalmazni. Amennyiben a magyar jogszabályoknak való megfelelés érdekében, vagy szervezeti illetőleg működési okokból módosításokra/kivételek alkalmazására van szükség, a Bank a Leányvállalatok nevében is nem kötelező érvényű támogatást („non-binding opinion”), ún. NBO-t köteles kérni az Anyavállalattól az érvényes csoportszabályoknak megfelelően.

# 2. Fogalmak

*Ágazati törvények, egyéb jogszabályok*:

a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (Hpt.),

a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (Bszt.)

a pénzügyi közvetítőrendszer felügyelete alá tartozó személyek és szervezetek törzsadat-bejelentési kötelezettségéről szóló 58/2015. (XII. 22.) MNB rendelet (MNB r.)

*Csoport:* A csoportszintű szabályok szerint meghatározott UniCredit Bankcsoport

*Anyavállalat*: UniCredit S.p.A.

*Pénzügyi intézmény:* a hitelintézet és a pénzügyi vállalkozás

*Társaságok*: jelen Szabályzat hatálya alá tartozó gazdasági társaságok, így a Bank és Leányvállalatai.

*Leányvállalat*: a Bank többségi (50%-ot meghaladó) tulajdonában lévő, társasága – a Leányvállalatok aktuális listáját a jelen Szabályzat 1. sz. melléklete tartalmazza.

*Irányító testület (vagy Testületek):* vezető tisztségviselők testülete (Igazgatóság) és a Felügyelőbizottság bármelyike, ill. mindkettő.

*Tisztségviselők*: a Társaságok Vezető állású személyei, illetőleg az Ágazati törvények hatálya alá nem tartozó társaságok vezető tisztségviselői és felügyelőbizottsági tagjai.

*Jelölt*: Tisztségviselői pozícióra jelölt/ajánlott személy

*Vezető állású személy:*

a Hpt. szerint:

- részvénytársasági formában működő bank (*Bank*) és szakosított hitelintézet (*Jelzálogbank*) esetén az igazgatóság, a felügyelő bizottság elnöke, tagja és az ügyvezető;

- részvénytársasági formában működő pénzügyi vállalkozás (*, UniCredit Leasing Hungary Zrt.*) esetén az igazgatóság elnöke, a felügyelő bizottság elnöke és az ügyvezető;

*Ügyvezető:* a pénzügyi intézmény igazgatósága által megválasztott, a pénzügyi intézménnyel munkaviszonyban álló elnöke, a pénzügyi intézmény vezetésére kinevezett, a hitelintézettel vagy pénzügyi vállalkozással munkaviszonyban álló első számú vezető, valamint e vezető valamennyi helyettese.

# 3. A SZABÁLYZAT CÉLJA ÉS ALKALMAZÁSI KÖRE

3.1. A szabályzat célja

A jelen szabályzat (továbbiakban: „Szabályzat”)– célja a magyar jogi és hatósági előírásoknak, továbbá a csoportszintű általános szabályok és megvalósításra vonatkozó irányelveknek való megfelelés biztosítása az alábbi területeken:

* a Társaságok **Irányító testületeinek** (így az Igazgatóságnak, a Felügyelőbizottságnak, valamint a jelen szabályzat 4.4. pontjában felsorolt Bizottságoknak) a szerkezete, összetétele;
* **Tisztségviselők** kinevezésének a folyamata Társaságok Testületeibe.
* Vonatkozó bejelentési ill. adatszolgáltatási kötelezettség teljesítése.

Jelen Szabályzat a „Policy on the structure, composition and remuneration of the Corporate Bodies of Group Companies, as well as procedures for the appointment of corporate officers” című csoportszintű szabályzatnak (Policy), illetőleg az ehhez kapcsolódó 2014-115. Global Operational Instruction on structure, composition and remuneration of the Corporate Bodies of Group Companies, as well as procedures for the appointment of corporate officers (GOI) való megfelelést is szolgálja azzal, hogy a Policy és a GOI javadalmazásra vonatkozó előírásai a Bank Javadalmazási Politikájának hatálya alá tartoznak.

A Szabályzat célja:

* a Testületek megfelelő taglétszámának rögzítése az adott szervezet méretének, tulajdonságainak és komplexitásának függvényében a társasági működés összes irányítással és ellenőrzéssel kapcsolatos feladatainak eredményes lefedése érdekében;
* a vezető tisztségviselők által betöltött társasági tisztségek számának korlátozása, különösen munkavállalói viszonyban álló tisztségviselők esetében;
* nem vezető tisztséget ellátó (vagyis delegált jogokkal nem rendelkező) igazgatósági tagok és független igazgatósági tagok (akiknek nincs, vagy nemrég óta van – közvetlen vagy közvetett – kapcsolata olyan társasággal vagy a társasággal kapcsolatban álló személlyel, aki a véleményét befolyásolhatná) kinevezésének a biztosítása az Irányító Testületen belüli építő jellegű párbeszéd biztosítása érdekében;
* megfelelő szintű szakszerűség biztosítása a tisztség ellátásában;
* az alkalmazottak vagy vezető tisztségviselők által viselt tisztségek betöltéséből eredő potenciális konfliktusok csökkentését célzó elvek és szabályok rögzítése;
* a tisztségviselők kinevezésére vonatkozó javaslatokkal kapcsolatos működési folyamatok irányítása csoportszinten;
* az MNB r., valamint a Hpt. 153/A§ (5) bek. szerinti felügyeleti adatszolgáltatás teljesítésének elősegítése, belső eljárásrendjének meghatározása.
	1. A szabályzat alkalmazási köre

Jelen szabályzat a Bank és Leányvállalatai Irányító testületeire, a 4.4. pontban meghatározott testületi bizottságokra, valamint Tisztségviselőinek kinevezésére, személyi feltételeire terjed ki.

4. AZ IRÁNYÍTÓ TESTÜLETEKRE VONATKOZÓ KRITÉRIUMOK

4.1. Általános alapelvek

4.2. Irányító testületek létszáma, összetétele

4.3. Leányvállalatok Irányító testületeinek szerkezete

4.4. Testületi Bizottságok

**4.1. Általános alapelvek**

A hatékony szervezeti felépítés és vállalatirányítás minden vállalkozás esetében kulcsfontosságú az üzleti célkitűzések elérése szempontjából. Hitelintézetek esetében ez különösen fontos, tekintettel a pénzügyi tevékenység természetére és közérdekű jellegére; ennek megfelelően a felügyeleti szabályzatok külön figyelmet szentelnek ezeknek a kérdéseknek. A hitelintézet szervezeti felépítésének és vállalatirányításának – a vállalkozás igényeinek való megfelelés mellett – szavatolnia kell a prudens és ésszerű irányítás feltételeit, ami a szabályzatok és a felügyeleti ellenőrzés alapvető célja.

A Társaságok kötelesek átfogó önértékelés alapján kiválasztani a legjobb vállalatirányítási megoldást, amely lehetővé teszi számukra a legjobb modell alkalmazását és biztosítja az irányítás és ellenőrzés hatékonyságát, a kiválasztott rendszer költségeit is szem előtt tartva. A Társaság különösen az alábbiakat köteles mérlegelni: tulajdonosi struktúráját és a kockázati tőkepiacra való nyitottságának mértékét; méretét és működésének komplexitását; közép- és hosszú távú stratégiai céljait; valamint a csoport felépítését, amelybe tartozik.

Az egyszintes és kétszintes modellek általánosságban szintén megfelelhetnek a nemzetközi piacokon jelentős aktivitást kifejtő olyan hitelintézetek/társaságok igényeinek, amelyek jobban ismerik ezeket a modelleket, vagy egy ilyen alapon szervezett csoporthoz tartoznak. A választást rendkívüli tényezők vagy események is befolyásolhatják, beleértve a társaság életében történő jelentős változást (pl. üzleti kombinációk, befolyásoló részesedés változása), a kiválasztott modellnek azonban mindig összhangban kell állnia a társaság hosszú távú stratégiai célkitűzéseivel. Kisebb hitelintézetek/társaságok előnnyel alkalmazhatnak működési szabályzatokat, valamint a kereskedelmi társulások segítségével kialakított és a felügyelő hatóság által jóváhagyott vállalati ügyrendeket.

**4.2. Az Irányító testületek létszáma, összetétele**

**4.2.1. Létszám**

Az Irányító testületek **tagjainak a száma** – adott esetben a helyi szabályzatok követelményeinek is megfelelően – elégséges kell, hogy legyen a társaság méretéhez, jellegéhez és szervezeti komplexitásához képest, azonban túl nagy sem lehet, mert az negatívan befolyásolhatja az Irányító testület működését.

Az ésszerű méretet **maximum 11 főben** szükséges meghatározni úgy, hogy a Csoport **belső képviselői** legyenek többségben, illetve más vállalat által ellenőrzött társaságok és nem komplex működési/üzleti szerkezettel rendelkező társaságok esetében csak belső képviselőkből álljanak a tagok.

Az egyes országok saját jogrendszerében *meghatározott speciális igények és/vagy körülmények esetén más méret is elfogadható, például amennyiben az adott jogrendszer szerint meghatározott számú munkavállalói képviselőnek kell részt vennie a Testület ülésein.*

A pénzügyi intézmény Felügyelőbizottsága a Hpt. 152. § (2) bek.-e szerint legalább 3, legfeljebb 9 tagból álló testület, amelynek tagjai - a dolgozói képviseletet ellátó személyek kivételével - a pénzügyi intézménnyel nem állhatnak munkaviszonyban.

**4.2.2. Szerkezet**

Az eredményes és hatékony belső párbeszéd biztosítása érdekében emellett javasolt (ahol lehetséges), hogy – a **társadalmi sokszínűség** és **nemi egyensúly** megfelelő képviseletén túlmenően – az Irányító testületben legyenek:

„külső képviselők”, amely olyan embereket jelent, akik nem állnak folyamatos munkaviszonyban a Csoporttal (adott esetben teljesen függetlenek a Csoporttól), és akik gazdasági/pénzügyi ágazatokhoz kapcsolódó specifikus készségekkel rendelkeznek, vagy az adott üzleti szektor szakértői, és akiknek jelenléte az Irányító testületben tovább erősítheti a Csoport márkáját és vezetését, nemzetközi viszonylatban is;

„belső képviselők” (Csoport alkalmazottak), akik a Csoport különböző működési/üzleti funkcióit képviselik, és akiket az adott társaság jellege és szaktudásuk alapján kell kiválasztani. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületben legalább két olyan tagnak kell lennie, aki a hitelintézettel munkaviszonyban áll (a továbbiakban: belső tag).A hitelintézet irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületében legalább két olyan tag van, aki a devizajogszabályok alapján devizabelföldinek minősül - ideértve a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyt is - , és legalább egy éve állandó belföldi lakóhellyel rendelkezik.

Az irányító testület tagjai között képviseltetnie kell magát a következő funkcióknak: üzleti terület képviselője, aki támogatja és promótálja a vezető testületen belül az üzleti fejlesztésekkel kapcsolatos kezdezényezéseket összhangban a Group stratégiájával a kockázatkezelési terület képviselője, aki ellenőrzi a Group szintű kockázatokat; Operatív Igazgatóság területének képviselője a megfelelő növekedés biztosítása, az entitás hozzáadott értékeinek növelése, a szolgáltatások legmagasabb szintjének biztosítása, a költségek érdekében; Pénzügyi Igazgatóság képviselője az anyavállalat irányítását és koordinációját a hatósági felügyetnek való megfelelőséget, továbbá a ALM és tőkeallokáció egyensúlyának kezelését biztosítja.

Szerepük és státuszuk szerint azok az Irányító testületi tagok, akik nem töltenek be vezető pozíciót a társaságban, az alábbiak lehetnek:

* nem vezető tisztséget ellátó („non-executive”) tagok, akik jól meghatározott szerep- és feladatkörrel rendelkeznek, és akik tényleges ellensúlyt képeznek a társaságban vezető tisztséget ellátókkal és a vezetőséggel szemben, és előmozdítják a belső párbeszédet az Irányító testületen belül, különösen ahol az Irányító testület több funkciót is ellát (stratégiai felügyelet, irányítás és ellenőrzés);
* non-executive és független tagok, akiknek a szerepe, hogy felügyeljék a társaság irányítására vonatkozó döntések függetlenségét, és hozzájáruljanak annak biztosításához, hogy a döntések a társaság érdekében, a prudens és ésszerű irányítás céljával összhangban kerülnek meghozatalra.

4.2.3. A nemek egyensúlya

Annak érdekében, hogy Csoport növelje a kevésbé képviselt nem tagjainak számát a főbb Csoporttagok Testületeiben, ezért törekedni kell arra, hogy a nemek egyenlő számban képviselve legyenek az irányító testületekben, amennyiben a helyi jogszabályok ezt lehetővé teszik.

**4.3. Leányvállalatok Irányító testületeinek szerkezete**

Csoportszintű elvárás, hogy az Irányító testületekben többségben legyenek a „belső” képviselők, olyan összetételben, hogy az tükrözze a Társaság által végzett üzleti tevékenység komplexitását és kockázati profilját.

E célból ellensúlyként a Testület tagjai között olyan vezetőknek is szerepelniük kell, akik a Csoport alap- és működési tevékenységeihez kapcsolódó üzleti és irányító funkciókat és egyéb támogató funkciókat képviselnek.

A Testület munkájában „külsősök” részvétele akkor javasolt, amikor a társaság komplexitása ezt indokolttá teszi. A társaság adott körülményei és típusa szerint ezek a külső tagok lehetnek helyi tisztségviselők, az adott ágazat szakértői, munkavállalói képviselők (amennyiben ez jogszabályi előírás), intézményi személyek, vagy mások.

Olyan társaságok esetében, ahol közvetett tulajdoni részesedés áll fenn, az Anyavállalat részéről legalább egy képviselőnek részt kell vennie az Irányító testület ülésein.

**4.4. Testületi Bizottságok**

Az Irányító testület tagjainak kiválasztása a **komplex szervezetekben** – többnyire a Csoporthoz tartozó hitelintézetekben, amelyek maguk is kiterjedt tulajdoni részesedésekkel rendelkeznek – vagy a tőzsdén jegyzett értékpapír-kibocsátók vállalatirányítására vonatkozó szabályoknak vagy helyi jogszabályi követelményeknek való megfelelés érdekében az irányítótestület tagjaiból felállításra kerülő Testületi Bizottságok tagjainak azonosítása szempontjából is lényeges.

Egy hatékony információs és konzultációs rendszer biztosítása érdekében, amely lehetővé teszi az Irányító testület számára, hogy jobban felmérhesse a felelősségi körébe tartozó kérdéseket, az adott – tőzsdén jegyzett vagy nem jegyzett, de mindenképpen komplex szervezeti felépítésű – Társaság köteles az alábbi tanácsadó és javaslattevő funkcióval rendelkező Testületi Bizottságokat felállítani:

1. Audit Bizottság
2. Kockázatvállalási és Kockázatkezelési Bizottság
3. Javadalmazási- és Jelölőbizottság, valamint
4. Kapcsolt Felek Bizottság.

A fenti Bizottságok strukturálása különböző lehet az eltérő társasági gyakorlatoknak és szervezeteknek megfelelően.

* + 1. Audit Bizottság

Ez a tanácsadó és javaslattevő funkciókkal rendelkező Bizottság a belső ellenőrzési rendszerre vonatkozó szabályozási irányelvek meghatározása területén nyújt segítséget az Irányító testületnek, valamint vizsgálja a belső ellenőrzési rendszer hatékonyságát és eredményességét, a társaság fő kockázatainak megfelelő azonosítása, mérése, kezelése és figyelemmel kísérése érdekében.

A Bizottság nem vezető tisztséget ellátó („non-executive”) Irányító testületi tagokból áll, és amennyiben az Irányító testületi tisztségekre a függetlenség követelménye alapján is történnek kinevezések, a Bizottság tagjainak a többségét olyan tagokból kell választani, akik megfelelnek ezeknek a követelményeknek. Az Irányító testület Elnöke nem nevezhető ki a Bizottság Elnökének, kivéve, ha törvény vagy jogszabály ezt lehetővé teszi.

**4.4.2. Kockázatvállalási és Kockázatkezelési Bizottság**

A Kockázatvállalási - Kockázatkezelési Bizottság folyamatosan figyelemmel kíséri a Bank kockázatvállalási stratégiáját és kockázatvállalási hajlandóságát.

A Hpt. rendelkezései értelmében a mérlegfőösszeg tekintetében 5%-nál kisebb piaci részesedéssel rendelkező, közérdeklődésre számot tartó hitelintézet közös kockázatvállalási-kockázatkezelési és audit bizottságot állíthat fel, amelynek tagjai megfelelő szakértelemmel rendelkeznek feladataik ellátásához. A Bankban külön Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság, és Audit Bizottság működik.

4.4.3. Javadalmazási és Jelölőbizottság

A Javadalmazási Bizottság az Irányító testület által a Bank/Leányvállalatai irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjainak, az egyéb azonosított munkavállalóknak valamint a független kontroll funkciókat ellátó vezetőinek (Audit, Compliance, Kockázatkezelés)a javadalmazására tett javaslatokat véleményezi az Felügyelbizottság számára. A Javadalmazási Bizottság elnöke – általában – az Felügyelőbizottság elnöke.

A Jelölőbizottságnak (amely összevonható a Javadalmazási Bizottsággal) tanácsadó és javaslattevő szerepe van. A Bizottság feladata a vezető testületi tagságra jelöltek állítása és ajánlása, továbbá a vezető testületi tagok és kulcspozíciót betöltő munkavállalók értékelése. A Bizottság az Elnök/vezérigazgató által az Felügyelőbizottság felé tett javaslatokat véleményezi a Board számára.. A Bizottság fontos vállalatirányítási kérdésekre vonatkozóan is rendelkezhet felelősségi körrel.

A Bankban a Felügyelőbizottság albizottságaként összevont Javadalmazási– és Jelölőbizottság működik, melynek részletes feladatait a Bizottság ügyrendje szabályozza.

4.4.4. Kapcsolt Felek Bizottság vagy referens

A Bizottság előzetesen véleményezi a *kockázati tevékenységekről és kapcsolt személyekkel való összeférhetetlenségről szóló olasz jegybanki rendelkezések szerinti* kapcsolt felekkel és/vagy kapcsolt személyekkel az UniCredit és/vagy Csoporttagok által folytatott ügyletek azonosítására és kezelésére irányadó eljárásokat, valamint ezen eljárások módosításait. A Bizottság véleménye kötelező érvényű, amennyiben kapcsolt felekkel és/vagy kapcsolt személyekkel folytatott jelentős ügyleteket érintő folyamatokra vonatkozik. A Bankon belül a fenti feladatokat egy Kapcsolt Felek helyi referens látja el.

A fenti Bizottságok javasolt létszáma általában legfeljebb 5 fő.

5. TISZTSÉGVISELŐK KINEVEZÉSÉNEK KRITÉRIUMAI

5.1. Általános alapelvek

5.2. Szakmai követelmények

5.3. Feddhetetlenség, jó üzleti hírnév

5.4. Összeférhetetlenség

5.5. Társasági tisztségek számának korlátozása

5.6. Tisztségviselői pozíció megszűnése

5.1. Általános alapelvek

A feladataik ellátása érdekében a **Tisztségviselőknek** (a mindenkori helyi és ágazati szabályokon túlmenően) az alábbi általános követelményeknek kell megfelelniük:

* az adott ágazatban szerzett jelentős **szakmai tapasztalat** (szakmai önéletrajzuk alapján),
* megfelelő szakmai tapasztalat és **feddhetetlenség**, beleértve az 5.2.3. pontban *(„Külön jogszabályok hatálya alá nem tartozó leányvállalatok tisztségviselőire vonatkozó követelmények’’)* meghatározottaknak való megfelelést.
* Emellett a felügyelőbizottsági elnöki ill. elnök-helyettesi kinevezésre 75 éves, vezérigazgatónak való kinevezésre 65 éves **felső korhatár** került megállapításra. Kivételes esetekben és a Csoport érdekében a fentiektől való eltérés megengedett.

A „fair balance” illetve a folyamatos megújulás és kontinuitás elvének biztosítása érdekében elvárt, hogy a tisztségviselők kinevezése 3 éves periódusra szóljon (kivéve, ha az Alapszabály egyéb kikötést tartalmaz), azzal, hogy ugyanazt a mandátumot egymás után 2-szer lehet betölteni. Kivételes esetben ettől el lehet térni, de a döntést indokolni kell,

* 1. Szakmai követelmények

Az Irányító testületek számára azok összetétele alapvető fontosságú a törvény, a felügyeleti rendelkezések és a társaság ügyrendje által előírt feladatok hatékony végrehajtása szempontjából. A feladatok és felelősségek szétválasztása az adott testületen belül összhangban kell, hogy álljon az egyes tagoknak az általános irányítási és ellenőrzési keretrendszerben betöltött szerepével.

Minőségi oldalról nézve az Irányító testület tagjainak a társaság működési komplexitásához és méretéhez képest megfelelő szintű **szakmai tapasztalattal** kell rendelkeznie a pénzügyi intézmények tisztségviselőire vonatkozóan a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvényben (Hpt.), valamint az ágazatra vonatkozó egyéb **jogszabályokban foglalt követelményeknek** való megfelelés mellett, valamint kötelesek a feladataik végrehajtásához szükséges időt és energiát ezekre a feladatokra fordítani.

* + 1. **Ágazati jogszabályi követelmények**

A Hpt. szerint a **Pénzügyi intézmények Vezető állású személyeinek** kinevezéséhez a Magyar Nemzeti Banknak (továbbiakban: **MNB** vagy Felügyelet) **előzetes engedélye** szükséges, melyet a Jog nyújt be a Felügyelethez a Felügyelet mindenkor hatályos Engedélyezési Útmutatójának megfelelően a jelen Szabályzat 6.4. pontban foglalt eljárás szerint. A Felügyelet az engedélyt a jogszabályi feltételek megléte esetén nem tagadhatja meg, melyről közigazgatási határozatot hoz.

* + 1. Szakmai tapasztalattal kapcsolatos csoportszintű követelmények

Ajánlott, hogy a Tisztségviselők – az irányadó ágazati szabályzatokban rögzített, valamint az adott társaság (amelyben a tisztséget viselik vagy viselni fogják) típusától függő szakmai tapasztalatra vonatkozó követelmények teljesítése mellett – alapos ismeretekkel és tudással rendelkezzenek az alábbiak közül, lehetőleg kettő vagy annál több területen:

* A bankszektor ismerete és a pénzügyi tevékenységgel kapcsolatos kezelési technikák és kockázatok ismerete: a pénzügyi ágazatban igazgatási, irányítási és ellenőrző tevékenység végzésével szerzett sokéves tapasztalat;
* Üzleti gazdálkodással és vállalatszervezéssel kapcsolatos tapasztalat: nagy méretű, gazdaságilag jelentős súlyt képviselő cégnél vagy csoportnál igazgatási, irányítási és ellenőrző tevékenység végzésével szerzett sokéves tapasztalat;
* Pénzügyi intézmény pénzügyi jelentései olvasásának és értelmezésének a képessége: a pénzügyi ágazatban irányítási és ellenőrzési tevékenység végzésével, vagy az adott szakmai tevékenységgel vagy egyetemi oktatásban szerzett sokéves tapasztalat;
* Vállalati tapasztalat (könyvvizsgálói, jogi, irányítási, stb.): nagyvállalatnál könyvvizsgálói vagy vezetői ellenőrzési tevékenység végzésével, vagy az adott szakmai tevékenységgel vagy egyetemi oktatásban szerzett sokéves tapasztalat;
* Pénzügyi tevékenységek jogszabályi kereteinek ismerete: pénzügyi cégnél vagy felügyelő szervnél vagy az adott szakmai tevékenység végzésével vagy egyetemi oktatásban szerzett sokéves specifikus tapasztalat;
* Külföldi piacokkal kapcsolatos nemzetközi tapasztalat és ismeret: külföldi intézménynél vagy szervnél, nemzetközi tevékenységet folytató cégnél vagy csoportnál végzett sokéves üzleti vagy szakmai tevékenység során szerzett tapasztalat;
* A gazdasági/pénzügyi rendszer globális folyamatainak ismerete: kutatóintézetben, cég elemzési osztályán, nemzetközi szervezetnél vagy felügyelő hatóságnál szerzett jelentős tapasztalat;
* Azon országok társadalmi és politikai környezetének és piaci mechanizmusainak ismerete, amelyekben az UniCredit Csoport stratégiai jelenléttel bír: társaságnál vagy állami vagy magánintézményben vagy kutatóintézetben folytatott tanulmányok és felmérések során szerzett sokéves tapasztalat.
	+ 1. Az ágazati jogszabályok hatálya alá nem tartozó Leányvállalatok Tisztségviselőire vonatkozó követelmények

Ajánlott, hogy vonatkozzanak a feddhetetlenségi követelmények a külön jogszabályok hatálya alá nem tartozó Társaságok vállalati Testületeinek tagjaira is.

A szakmai tapasztalati követelményt illetően ajánlott, hogy a Tisztségviselő alapos, használható tudással rendelkezzen a 5.2.2. pontban meghatározott területen annak érdekében, hogy a szükséges hozzáértéssel és tudatossággal láthassa el a munkáját.

Az ágazatra vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek a fenntartása mellett a külön jogszabályok hatálya alá nem tartozó Társaságok Irányító testületei a kinevezést követő 30 napon belül vagy a következő ülés során kötelesek ellenőrizni a feddhetetlenségre és szakmai tapasztalatra vonatkozó követelmények teljesülését.

Ez történhet a kinevezett személynek a követelmények teljesülését igazoló nyilatkozata, és a kinevezést akadályozó vagy a tisztségből való felmentést eredményező bármely feltétel hiánya alapján, valamint a társaság rendelkezésére álló egyéb információforrások felhasználásával is.

A tisztség vizsgálatát minden tisztségviselőre egyenként kell elvégezni, és a tisztségviselő szavazástól való tartózkodása mellett, valamint a döntést külön határozat formájában kell meghozni. Az adott feltételek teljesülése esetén az Irányító testület köteles felmenteni a tisztségviselőt.

* 1. Feddhetetlenség, jó üzleti hírnév

Tekintve a feddhetetlenségi követelmények fontosságát a hírnév téren, erősen ajánlott, hogy az Irányító testület tisztségviselő jelöltje – az adott ágazatra vonatkozó külön jogszabályokban megfogalmazott feddhetetlenségi követelmények teljesítése mellett – ne kerülhessen olyan helyzetbe, amely a feladatköréből és tisztségéből való felfüggesztését eredményezi, valamint ne legyen felelősségre vonható olyan cselekedet miatt, amely – bár nem bűncselekmény – összeegyeztethetetlennek tekinthető az adott hitelintézet/társaság Irányító testületi tagságára való kinevezéssel, vagy olyan következményekkel járhat a hitelintézetre/társaságra nézve, amely a hírnevét komolyan veszélyezteti.

Jó üzleti hírnév: a Pénzügyi intézmény Vezető állású személyének a pénzügyi intézmény irányítására való alkalmasságát igazoló feltételek megléte. A Vezető állású személy kinevezését engedélyező Felügyeleti határozat feltétele a jó üzleti hírnév igazolása, melyet a Magyar Nemzeti Bank honlapjáról letölthető jó üzleti hírnév kérdőív kitöltésével kell igazolni Külföldi állampolgár illetve külföldi szakmai tapasztalat esetében a Felügyelet a jó hírnév igazolásának ellenőrzése végett a külföldi hatóságokat is megkeresi.

* 1. Összeférhetetlenség

A Jelölt a jelen Szabályzat 2. sz. mellékletét képező, az adott tisztségre vonatkozó ún. Elfogadó és kizáró okokra vonatkozó nyilatkozatban köteles nyilatkozni a hatályos helyi jogszabályok szerinti személyi feltételek meglétéről, illetőleg kizáró okok hiányáról.

Ezen túlmenően, a Társaságok Tisztségviselői kinevezését követően esetlegesen felmerülő potenciális érdekkonfliktusok azonosítása és kezelése során tekintetbe kell venni a Compliance által az összeférhetetlenség tárgyában kiadott, Globális Szabályokban rögzített alapelveket, különösen a 32. sz. vezérigazgatói utasítást, valamint a Bank 86. sz. vezérigazgatói utasítást.

Amennyiben pl jogszabályon alapuló olyan extrém összeférhetetlenségi körülmény áll fenn, amely indokolja, akkor a kinevezési javalatot el kell utasítani.

A kinevezési javaslatot támogatni kell, amennyiben a megfelelő szabályok betartásával az összeférhetetlenség elkerülhető, hierarchikus függetlenséget biztosít és elkerülhető a befolyásolás.

Ez a kinevezéskor fennálló kapcsolatokra és az azt követően létrejövő kapcsolatokra egyaránt alkalmazandó.

*Általánosságban minden olyan helyi jogszabály betartása kötelező, amely az Tisztségviselőkre vonatkozó versenytilalmi korlátozásokat tartalmaz.*

Az összeférhetetlenség egyéb törvényben meghatározott típusai mellett a társasági tisztség összeegyeztethetetlen bármilyen politikai vagy szakszervezeti kinevezéssel.

* 1. A társasági tisztségek számának korlátozása
		1. **Csoporton belüli tisztségek száma**

Annak érdekében, hogy az Irányító testületi tagok elláthassák funkciójukat a rendelkezésre álló időben, és részt vehessenek az Irányító testület ülésein, valamint adott esetben a függetlenségük biztosítása érdekében, tanácsos korlátozni a Csoporton belül kinevezett „Munkavállalói képviselők” és „Külső tagok” számát.

Különös tekintettel a Munkavállalók esetében – figyelembevéve, hogy gondoskodni kell a munkaköri feladatok és igazgatósági tagi tevékenységek közötti egyensúlyról – jó gyakorlat **maximum 5**-ben korlátozni az ilyen tisztségek számát, a társaság típusa, komplexitása és az egy évre előirányzott Irányító testületi ülések száma szerint.

„Külső tagok” esetében a korlátot maximum 15 tisztségben ajánlott megszabni.

**A korláton felüli további** társasági tisztség létrehozásához – szükség esetén - a Jog az Anyavállalat jóváhagyását kéri a Shareholding Department-en keresztül.

A társasági tisztségek számára vonatkozó **korlát figyelmen kívül hagyható**, ha a társaság nem végez tevékenységet, csak szerződések kötésére hozták létre, vagy amennyiben ellát ugyan egy konkrét funkciót, de nincsen szervezeti struktúrája.

* + 1. **Csoporton kívüli tisztségek**

A Bank Összeférhetetlenségi Politikája (86. vezig.utas.) összeférhetetlenségre, jogi és reputációs kockázatra vonatkozó szabályai megkövetelik, hogy a Társaság **munkavállalója ne vállaljon tisztséget** olyan Csoporton kívüli társaságban, amely a Csoport ügyfele, versenytársa vagy beszállítója. Csoporton kívüli társaság alatt azon társaságokat értjük, amelyekben nem rendelkezik a Csoport tulajdoni részesedéssel.

A fenti elvektől eltérően **kivételként** a munkavállaló az Anyavállalat Shareholding Department-jének előzetes jóváhagyásával vállalhat társasági tisztséget külső jogi személyben.

Amennyiben kivételképpen egy munkavállaló testületi tisztséget vállal egy Csoporton kívüli társaságban, a munkáltató **Társaság**  **P&C értékeli először a kinevezést** az alábbiak bevonásával:

* a munkavállaló közvetlen felettese;
* a Compliance (amely helyi szinten előzetesen elvégzi az összeférhetetlenségek értékelését az Összeférhetetlenségi Politika alapján).

A csoportszintű értékelés iránti kérelmet a Compliance terjeszti az Anyavállalat Shareholding Department-je elé, amely a Global Compliance-szal való értekezést követően adhatja (vagy tagadhatja meg) a jóváhagyását; a kérelemhez csatolni kell minden olyan információt, amely az ügy megfelelő elbírálásához szükséges. Ezenkívül a potenciális konfliktushelyzeteket a Global Compliance egységnek értékelnie kell. A külső pozíciót betöltő munkavállaló részére a 32. vezig. utasítás 4.2. pontja alapján előírt intézkedés része a 2014-115. sz. GOI 6. sz. mellékletét képező kötelezettségvállalási nyilatkozat.

Az Ágazati törvények szintén korlátozzák a hitelintézet Tisztségviselői által egyidejűleg betölthető tisztségek számát; ezen előírásoknak való megfelelésről a Jelölt kinevezésének felügyeleti engedélyezése során nyilatkozik.

Hpt.:145. § (1) A mérlegfőösszeg tekintetében legalább 5 százalékos piaci részesedéssel rendelkező hitelintézetnél a következő tisztségeket lehet együttesen betölteni:

a) egy ügyvezetői tisztség és vezető testületben betöltött, kettő nem ügyvezetői tisztség vagy

b) vezető testületben betöltött, négy nem ügyvezetői tisztség.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában egy ügyvezetői tisztségnek minősül

a) az ugyanazon csoporton belül betöltött ügyvezetői vagy vezető testületben betöltött, nem ügyvezetői tisztség,

b) \*  együttesen azon ügyvezetői és vezető testületben betöltött nem ügyvezetői tisztség, amelyet

ba) intézményvédelmi rendszer hitelintézeti tagjánál töltenek be, vagy

bb) olyan vállalkozásnál töltenek be, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott hitelintézet befolyásoló részesedéssel rendelkezik.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott korlátozás nem terjed ki az olyan szervezetben betöltött ügyvezetői tisztségre, amely nem folytat üzleti jellegű tevékenységet.

(4) \*  A Felügyelet engedélyezheti az (1) bekezdésben meghatározott hitelintézet vezető testületének tagja számára, hogy a korlátozást meghaladóan további egy nem ügyvezetői tisztséget töltsön be.

A Jelölt a fenti korlátok betartása érdekében, illetőleg a 2013. évi V. törvény (Ptk.) 3:155. § szerinti bejelentési kötelezettségének eleget téve a 3 sz. melléklet szerinti nyilatkozattal köteles megjelölni azon Csoporton belüli és kívüli társaságokat, amelyekben társasági tisztséget tölt be (vezető tisztségviselő, vagy felügyelőbizottsági tagsággal rendelkezik), valamint a betöltött tisztséget.

A Tisztségviselő kinevezését követően is köteles a fenti nyilatkozat szerinti adatokban/tisztségekben bekövetkező változást a Jog és a Compliance felé haladéktalanul bejelenteni.

* 1. Tisztségviselői pozíció megszűnése

Amennyiben a Tisztségviselő(jelölt) olyan helyzetbe kerül, amely lehetetlenné teszi a kinevezését, vagy már nem teljesül vele szemben a feddhetetlenségre, illetőleg egyéb személyi feltételekre vonatkozó valamely előírás, a jogszabály vagy alapító okirat szerint arra jogosult szerv köteles felmenteni/visszahívni őt tisztségéből.

A Tisztségviselői pozíció megszűnéséről a Corporate Secretary értesíti az Anyavállalat Shareholding Department-jét a 4. sz. melléklet szerinti formanyomtatvány felhasználásával[[1]](#footnote-2), illetőleg a Corporate Secretary átvezeti a változást a csoport GSG adatbázisában (GSG tool[[2]](#footnote-3)).

.

*Mivel az adott tisztségviselő felelőssége jelenteni az olyan körülményeket, amelyek esetleg a feddhetetlenségi követelmény nemteljesüléséhez vezethetnek, a Társaság köteles rutin ellenőrzés keretében meggyőződni a követelmény folyamatos teljesüléséről.*

**5.6.1. Munkavállalók által betöltött társasági tisztségek**

*A Csoport által tulajdonolt Társaságoknak (vagy leányvállalatainak) vagy egyéb – a Csoport által nem tulajdonolt, de érdekkörébe tartozó – társaságoknak/jogi személyeknek a vállalati Testületeibe kinevezett munkavállaló köteles a kinevezéséről lemondani – eltekintve attól, ha a Csoport érdeke másképp kívánja –, amennyiben bármely okból a kinevezett személy nem dolgozik már az adott társaságnál, vagy amennyiben az Anyavállalat, a munkáltatója vagy az őt kinevező társaság (amennyiben különbözik az előbbitől) erre kéri.*

*Ezen túlmenően – amennyiben a Csoport érdeke ezt indokolja – a munkavállaló (aki már nem munkavállaló) által ellátott tisztség fenntartható mindaddig, amíg az őt kinevező társaság a kinevezés megszüntetését nem kéri.*

A Társaságok azon munkavállalói, akik valamely csoportérdek alapján, a Társaságnál betöltött munkaviszonyukra tekintettel kerülnek kinevezésre valamely Csoportba tartozó, vagy azon kívüli társaság vezető tisztségviselőjeként, és e tisztségből visszahívásra a Bank nem jogosult, kinevezésükkor a P&C beszerzi a munkavállaló 5. sz. melléklet szerinti nyilatkozatát ezen vezető tisztségviselői jogviszonnyal kapcsolatban.

Amennyiben valamely Tisztségviselő az adott Társaságnál fennálló munkaviszonyára mint előfeltételre tekintettel lát el társasági tisztséget (pl. belső igazgatósági tag, Felügyelőbizottság munkavállalói küldötte), a munkaviszony megszűnésével a tisztségviselői pozíció is megszűnik. A Tisztségviselő munkaviszonyának megszűnéséről a PC is tájékoztatja a Jogot és a Corporate Secretary-t.

**5.6.2. A Tisztségviselői pozíció megszűnésének hatósági bejelentése**

A Jog a Tisztségviselő nyilatkozata és munkavállaló Tisztségviselő esetén a P&C tájékoztatása alapján koordinálja a Tisztségviselői pozíció megszűnésének Felügyelet felé történő bejelentését, illetőleg cégnyilvántartási átvezetését a szükséges cégképviseleti jog birtokában.

6. TISZTSÉGVISELŐK KINEVEZÉSI ELJÁRÁSA

6.1. Általános alapelvek

6.2. Jelölt megfelelési vizsgálata és nyilatkozatai

6.3. Tisztségviselők kinevezésére irányuló „nem kötelező érvényű támogatás” (ún. NBO) iránti kérelem

6.4. Felügyeleti engedélyezés, a kinevezés időbeli hatálya

6.5. A kinevezett Tisztségviselő nyilatkozatai

6.1 Általános alapelvek

Szervezeti és stratégiai szempontból fontos, hogy tisztségviselők kerüljenek kinevezésre a Tulajdonolt Társaságok vállalati Testületeibe, ezért az **Anyavállalat** – az adott Csoporttag Irányító testületei függetlenségének a sérelme nélkül – **köteles jóváhagyni a kinevezéseket** annak biztosítása érdekében, hogy az egyes társaságok döntései összhangban legyenek a Csoport általános szemléletével és irányelveivel.

*Ebben a tekintetben az Anyavállalat illetékes testületeinek – beleértve az UniCredit Igazgatóságát – külön feladata, hogy ún. Non-Binding Opinion kibocsátásával jóváhagyja a tulajdonolt Társaságok vállalati Testületeibe történő kinevezésre előterjesztett neveket.*

*Jóváhagyás szükséges a tulajdonosok által kinevezett egyéb típusú vállalati Testületek esetén is (amint azt a külföldi jogszabályok néha előírják, például a Tanácsadó Bizottság vagy Audit Bizottság kinevezése, vagy Management Board mint a társaság egyetlen vezető testületének a kinevezése esetén).*

6.2. A Jelölt megfelelési vizsgálata és nyilatkozatai

A Bank és Leányvállalatainak Tisztségviselői kinevezését a Bank mint tulajdonos koordinálja.

A P&C, a Jog, Corporate Secretary és a Compliance megvizsgálja a Jelöltet a jogszabályok és a csoportszintű előírásoknak való megfelelés szempontjából, ideértve a tisztséghez kapcsolódó személyi feltételek meglétét, valamint testületi tagsággal járó tisztség esetén a testületre előírt követelményeket. A 124. sz. vezérigazgatói utasításban szabályozott eljárásrendnek megfelelően Fit and proper eljárást lefolytatja.

Minden esetben a Jelölt felelőssége a tájékoztatás – elsősorban a jelen Szabályzattal rendszeresített nyilatkozatok révén - a kinevezésével kapcsolatos megfelelésről ill. annak hiányáról, továbbá a kinevezést követően is a tisztség betöltésének feltételeiben bekövetkező változások esetén.

A Jelölt kinevezésénél figyelembe veendő személyi és testületre vonatkozó kritériumok vizsgálatánál a munkamegosztás a következő:

A Jog a cégjegyzékben szereplő, illetőleg a Felügyelet előzetes engedélyéhez kötött kinevezéssel érintett Jelölt

1. nyilatkoztatása révén bizonyosodik meg a cégjogi és ágazati követelményeknek való megfelelésről – ld. ún. Elfogadó és kizáró okokra vonatkozó nyilatkozat (2. sz. melléklet).
2. nyilatkoztatása révén bizonyosodik meg a Jelölt által betöltött tisztségek számáról és jellegéről (3. sz. melléklet).
3. A Jog elvégzi az adott testületre vonatkozó szabályoknak való megfelelési vizsgálatot is.

A P&C illetőleg a Compliance elvégzi a Jelölt egyéb szempontú, így szakmai, képzettségbeli és összeférhetetlenségi vizsgálatát a jelen utasítás, valamint a 32. vezérigazgatói utasítás, a 86. sz. vezérigazgatói utasítás (Összeférhetetlenségi Politika) és egyéb csoportszintű normák előírásai szerint, mely alapján javaslatot tesz, illetőleg ellenvéleményt fogalmaz meg a Jelölt megválasztására. A vizsgálat eredményéről tájékoztatják a Jog társasági ügyekért felelős munkatársát, aki negatív értékelés esetén jelzi a Jelölt megválasztására jogosult szerv képviselője felé a Jelölt megválasztásának akadályát, és javaslatot tesz az adott társaság működőképessége érdekében. A Corporate Secretary végzi a jelölt Fit and proper értékelésének és a vezető testületek kollektív értékelésének előkészítését a 124. sz szabályzat alapján. A Tisztségviselő kinevezését a belső vizsgálat eredménye alapján a Bank Javadalmazási- és Jelölőbizottsága hagyja jóvá.

A fenti megfelelési vizsgálatot dokumentálni szükséges, melyet az adott Tisztségviselő engedélyezési dokumentumai közt a Jog tárol.

A Bank Vezető állású személyei, illetőleg a Leányvállalatok Bank szempontjából kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyeinek minősülő vezető tisztségviselői (igazgatóság, ügyvezetés) értékelését a Bank Fit & Proper Szabályzatában (124. sz. vezérigazgatói utasítás) foglalt eljárás és a Jelölt által kitöltendő értékelési adatlapok szerint is el kell végezni (ún. Fit & Proper dokumentumok). A Jelölt önértékelését követően a  **P&C**, a Jog, Corporate Secretary és a Compliance értékeli a Jelölt Fit & Proper dokumentumait, és ez alapján javaslatot tesz a Jelölt végső értékelésére a Jelölőbizottság részére, mely a Fit & Proper Szabályzat mellékletét képező végső értékelő lap aláírásával terjeszti elő javaslatát a Jelöltet megválasztó szerv elé.

Tekintettel arra, hogy a Bank igazgatósági tagjai az UniCredit S.p.A. mint a Bank egyedüli részvényese szempontjából ún. kulcspozíciót betöltő személyeknek minősülnek, az e tisztségekre Jelöltek Fit & Proper dokumentumait (ideértve a végső értékelő lapot is) a P&C megküldi jóváhagyásra az Anyavállalat P&C osztályára .

6.3. Az Anyavállalat **Tisztségviselők kinevezésére irányuló, „nem kötelező érvényű támogatása” (ún. NBO) iránti kérelem**

A jelen pont szerinti eljárás feltétele a Jelölt 6.2. pontjában foglalt megfelelési vizsgálat pozitív eredménye, miszerint a Jelölt illetőleg a személyével kiegészülő Testület megfelel az előírásoknak.

NBO kérelem szükséges az alábbi Unicredit csoporttagok esetében:

* hitelintézeti tevékenységet folytatnak,
* pénzügyi vagy járulékos tevékenységet folytatnak és könyv szerinti értékük több, mint 50 millió euro
* olyank kapcsolt vállalkozások, amelyek banki vagy pénzügyi tevékenységet végeznek és könyv szerinti értékül eléri vagy meghaladja az 50 millió eurot

Az ilyen társaságok felügyelőbizottsági tagjainak megválasztásához NBO csoportengedély szükséges. Jelenleg a Bank és Jelzálogbank felügyelőbizottsági tagjainak kinevezéséhez szükséges NBO csoportengedély.

Az Anyavállalattal történő kapcsolattartás megkönnyítése érdekében a Bank anyavállalati Referenst jelöl ki. Ezt a funkciót a Corporate Secretary tölti be.

A tisztviselők **kinevezésére jogosult Társaság** nevében a Anyavállalati Referens formális kérelmet nyújt be, amelyben nem kötelező érvényű támogatást, ún. NBO-t kér a 6.2. pont szerint értékelt Jelöltről a 6. sz. mellékletben foglalt formanyomtatvány (Appointment proposal) felhasználásával. A nyomtatvány kitöltéséhez a Compliance előzetes AML/SOS/COI vizsgálata és jóváhagyása szükséges. Amennyiben a helyi Compliance értékelése alapján a jelölt megfelel a követelményeknek, akkor 3 napon belül jelenti a Shareholdingnak és elkezdődik a jóváhagyási folyamat. Amennyiben a jelölt nem felel meg a követelményeknek, akkor a PC bevonásával tovább vizsgálják a releváns információkat és jelentik a Shareholdingnak.

E célból a Társaság értesíti a Shareholding Department-t – az Anyacég a tisztviselők kezelését csoportszinten felügyelő egységét – azoknak a személyeknek a nevéről, akiket a tulajdonolt Társaságok vállalati Testületeibe való kinevezésre azonosítottak.

Hozzájárulás szükséges a fentiektől különböző testületek esetén is, amennyiben a tulajdonosok által kinevezett testületekről van szó.

Az Anyavállalat jóváhagyja a kinevezést. Az Anyavállalat beleegyezésével a Leányvállalat a neveket előterjeszti saját tulajdonolt Társaságának.

Olyan társaságok esetében, amelyekben a UniCredit S.p.A.-nak nincs részesedése, az UniCredit S.p.A által delegált képviselők kinevezése esetén a kinevezési jóváhagyási folyamat előtt legalább 1 hónappal értesíteni kell a Shareholdingot. A helyi Compliance elvégzi a jelölt Compliance vizsgálatát (összeférhetetlenségi vizsgálat és ALM/STR jelentés), amennyiben megfelel a feltételeknek, akkor 3 napon belül értesíti a Shareholdingot, és a helyi felelős elküldi a jóváhagyási kérelmet (NBO), amennyiben a Compliance szerint nem felel meg a feltételeknek, akkor értesíti a PC felelőst és egyeztetnek a további lépésekről.

**Nem szükséges ún. NBO-t kérelmezni** a nem tulajdonos, hanem

* harmadik személyek (pl. ún. ügyvezető – delegált jogokkal rendelkező - Felügyelőbizottság) által megállapodás ill. alapító okirat alapján, vagy
* az (esetlegesen helyi jogszabályok alapján felállításra kerülő) üzemi tanács által

kijelölendő tisztségviselők megválasztása esetén.

Továbbá nem szükséges NBO-t kérelmezni a pénzügyi intézménynek, befektetési vállalkozásnak, illetőleg járulékos vállalkozásnak nem minősülő Társaságok Jelöltjei esetén.

**6.4. Felügyeleti engedélyezés, a kinevezés időbeli hatálya**

Pénzügyi intézmény Vezető állású személyének kinevezéséhez a Felügyelet előzetes engedélye szükséges, melyet a 6.2. pont szerinti megfelelési vizsgálat alapján a Jelölt, valamint az érintett Társaság, ill. kinevezésre jogosult szerv képviselői által szolgáltatott engedélyezési beadvány birtokában a Jog (a Jog társasági ügyekért felelős munkatársa) koordinál.

Az engedély iránti kérelemben – az igazoló okiratot mellékelve – szükséges igazolni

* a jogszabályokban az adott tisztségre vonatkozóan meghatározott kizáró okok hiányát – ún. elfogadó és kizáró okokra vonatkozó nyilatkozattal,
* előírt szakmai tapasztalatot – szakmai önéletrajzzal,
* előírt végzettséget – eredeti, vagy közjegyző által hitelesített diplomamásolattal,
* büntetlen előéletet – 90 napnál nem régebbi, teljeskörű (foglalkozástól, közügyektől eltiltásra is kiterjedő) - erkölcsi bizonyítvánnyal,
* a jó üzleti hírnevet – a Felügyelet által rendszeresített kérdőívvel
* fit and proper dokumentumokkal (a 124. számú vezérigazagtói utasítás alapján)

Engedélyköteles tisztségviselők esetén a kinevezés csak a Felügyelet engedélyező határozatával válik hatályossá, melyhez szükséges az Anyavállalat 6.3. pontja szerinti NBO-ja is.

A Jog illetőleg a meghatalmazott jogi képviselő a Felügyeleti engedély és kinevező határozat alapján intézkedik a megválasztott Tisztségviselő szükség szerinti **cégnyilvántartásban történő bejegyeztetésről** a kinevező határozatban meghatározott időponttól, de leghamarabb a Felügyelet engedélyének dátumának hatályával.

A Tisztségviselői pozíció hatályos létrejöttéről a Jog **értesíti a Számvitelt, és az Anyavállalti Referenst-, aki pedig értesíti az** **Anyavállalat Shareholding Department-**jét a 4. sz. melléklet szerinti formanyomtatvány (Report of Change) felhasználásával, illetőleg a **Anyavállalti Referens** átvezeti a változást a csoport GSG adatbázisában (GSG tool[[3]](#footnote-4)).

**6.5. A kinevezett Tisztségviselő nyilatkozatai**

A Pénzügyi intézmények Vezető állású személyeire vonatkozó ágazati szabályok értelmében a joghatályosan megválasztott Tisztségviselő az alábbi nyilatkozatok tételére köteles:

1. a **Hpt. belső hitel** szabályainak (106. §) betartása érdekében tett nyilatkozat – ld. 39. vezérigazgatói utasítás melléklete

A Tisztségviselő megválasztása esetén a csoportszintű előírásoknak való megfelelés érdekében az **alábbi nyilatkozatot teszi**, (a nyilatkozattal érintett nagykorú személyekre – így a hozzátartozókra – vonatkozóan a Tisztségviselő az érintett személy előzetes hozzájárulásával nyilatkozhat, melynek beszerzéséről a Tisztségviselő köteles gondoskodni, ennek meglétét a nyilatkozattétel alapján a Bank vélelmezi, e hozzájárulást a Tisztségviselő szükség esetén dokumentált formában a Bank rendelkezésére bocsátja):

1. az UniCredit S.p.A-ra mint a Bank közvetlen anyavállalatára tekintettel a hitelintézet leányvállalatokra **irányadó olasz előírások** betartása érdekében tett nyilatkozat (ún. CONSOB és BANKIT nyilatkozat) –123. vezérigazgatói utasítás melléklete

A Bank és leányvállalatainak felügyelőbizottsági tagjai a Group felé az alábbi nyilatkozatokat teszik:

1. Fac-simile statement
2. Fac-simile interlocking (nyilatkozat más társaságokban betöltött pozíciókról)
3. Fac-simile letter of the  Employee holding an office in the interest of the Group (munkaviszony megszűnése esetére vonatkozó lemondás)

Abban az esetben, ha a felügyelőbizottsági tag a Group munkavállalója és mandátumáért díjazásban részesül a következő nyilatkozatot teszi:

1. Indemnity letter to the employer (tudomásvételi nyilatkozat )
2. Abban az esetben, ha olyan társaság felügyelőbizottságába történik a kinevezés, amelynek pénzügyi nehézségei vannak, akkor a kinevezéskor az alábbi nyilatkozat kitöltése is szükséges.Information necessary for the identification of the candidates to designate in companies deriving from D/E – Restructuring operations

A Tisztségviselő a fenti nyilatkozatokban foglaltak változása esetén haladéktalanul új nyilatkozat tételére köteles.

A Jog a Tisztségviselő hatályos megválasztásáról haladéktalanul tájékoztatja a P&C -t és a Számvitelt, rögzíti a Belső Hitel sharepoint-os felületen.

A jelen pont szerinti nyilatkozatokat

* az adatfeldolgozásért felelős terület szerzi be a Corporate Secretary segítségével.

A nyilatkozatok nyilvántartása az adatfeldolgozásért felelős terület feladata.

A Pénzügyi Intézmény Vezető állású személye a Hpt. 143. §-a alapján köteles a Magyar Nemzeti Banknak haladéktalanul bejelenteni, ha

* egy másik pénzügyi intézménynél igazgatósági taggá vagy felügyelő bizottsági taggá választják, vagy ilyen tisztségét megszünteti,
* vállalkozásban minősített befolyást szerez, vagy az ilyen befolyását megszünteti,
* ellene a Hpt. 137. § (6) bekezdésében meghatározott büntetőeljárás indult.

A Vezető állású személy fenti kötelezettségének a Felügyelet által rendszeresített, ún. jó üzleti hírnév kérdőív[[4]](#footnote-5) kitöltésével tesz eleget, melyet haladéktalanul eljuttat a Jog társasági ügyekért felelős munkatársa részére, aki továbbítja a bejelentést a Felügyelet felé.

7. BEJELENTÉS ÉS ADATSZOLGÁLTATÁS

A Bank köteles bejelenteni a vezető állású személyek névsorában, továbbá Hpt. 204. (1) bekezdés g) pontja alapján a belső ellenőr illetve a belső ellenőr szervezet vezetőjének; Hpt. 153./A§ (5) alapján a megfelelésért felelős vezetőnek és a Hpt. 204. § (1) bekezdés e) pontja alapján könyvvizsgálónak a személyében történt változásokat az MNB „Elektronikus Rendszer Hitelesített Adatok Fogadásához” megnevezésű rendszerén (a továbbiakban: ERA rendszer) keresztül. Ezt a bejelentést a JOG kijelölt munkatársa teszi meg a módosítást követő 5 munkanapon belül.

A leányvállalatok esetében a leányvállalati jogtanácsos/kijelölt jogi képviselő tájékoztatása alapján a JOG kijelölt munkatársa teszi meg a bejelentést a módosításról, *a Jelentésszolgálat pedig ezzel párhuzamosan módosítja az MNB rendelet szerinti érintett törzsadatokat majd a Jelentésszolgálat értesítést küld a bejelentés megtételéről a leányvállalati jogtanácsosnak és a leányvállalati belső ellenőrnek.*

*.*

 Az MNB r. 1. és 2. melléklete szerinti törzsadatokban történő változásról az ott meghatározott rendszerességgel a Jelentésszolgálat tesz bejelentést a Magyar Nemzeti Bank (a továbbiakban: MNB) „ERA rendszerén keresztül. *Az adatokról a Jelentésszolgálat kérésére*  a Bank esetében a JOG kijelölt munkatársa, a leányvállalatok esetében a leányvállalati jogtanácsos/kijelölt jogi képviselő ad tájékoztatást.

.

8. A SZABÁLYZAT FELÜLVIZSGÁLATA

Szükség esetén, valamint a jogszabályi keretek változásainak fényében a Jog rendszeresen elvégzi a Szabályzat felülvizsgálatát, kétévente felülvizsgálja a Szabályzatot, és amennyiben szükséges, elvégzi az általa megfelelőnek ítélt módosításokat.

1. 4. sz. melléklet: Report of Change nyomtatvány megküldésével az alábbi címekre:

uirelpart@unicredit.eu; ShareholdingGroupCorporateBodies@unicredit.eu [↑](#footnote-ref-2)
2. GSG adatbázis/GSG tool: „Group Individual and Legal Persons’ Management tool”, adatbázishoz a Jog vállalatirányítással foglalkozó munkatársának hozzáférésével. Az adatbázis használati kézikönyvét ld.: T:\Common\Titkárság\TISZTSÉGVISELŐK\GSG database\_UCI [↑](#footnote-ref-3)
3. GSG adatbázis/GSG tool: „Group Individual and Legal Persons’ Management tool”, adatbázishoz a Jog vállalatirányítással foglalkozó munkatársának hozzáférésével. Az adatbázis használati kézikönyvét ld.: T:\Common\Titkárság\TISZTSÉGVISELŐK\GSG database\_UCI [↑](#footnote-ref-4)
4. A Hpt. szerinti ún. „jó üzleti hírnév” kérdőívek letölthetők: https://alk.mnb.hu/bal\_menu/formanyomtatvanyok?mid=871

 [↑](#footnote-ref-5)