



# JAVADALMAZÁSI POLITIKA

**2024**

Tóth Balázs  
Elnök-vezérigazgató

# Csoport- és helyi szintű Javadalmazási Politika

Terület: People & Culture

Jelen szabályzat eredeti nyelve az angol.

Értelmezési probléma esetén az eredeti angol nyelvű verzió az irányadó.

	Terület	Kivétel	
<b>Alkalmazhatóság</b>	UNICREDIT BANK HUNGARY ZRT. UniCredit Jelzálogbank Zrt. UniCredit Leasing Hungary Zrt. UniCredit Biztosításközvetítő Kft.  (a továbbiakban együttesen: „UniCredit Hungary” vagy „Bank”)	N/A	
	<b>Közvetetten irányított jogi személyek / Egyéb megjegyzés:</b> FTE-ket foglalkoztató gazdálkodók	N/A	
<b>Nem alkalmazható</b>	N/A		
<b>A szabályzat célja</b>	Jelen dokumentum (alábbiakban “Csoport- és helyi szintű Javadalmazási Politika” vagy “Politika”) meghatározza az UniCredit Bank Hungary által alkalmazandó irányelveket és szabályokat a kompenzációs rendszerek és gyakorlatok bevezetésének, alkalmazásának és ellenőrzésének tekintetében, céljából.		
<b>Jóváhagyás dátuma</b>	2024. december		
<b>Frissített/felváltott szabályzatok</b>	<b>Frissített szabályzat kódja és címe</b>	<b>A főbb változások összefoglalása</b>	<b>Változás típusa</b>
	116/2013. számú vezérigazgatói utasítás – Javadalmazási politika	A 2024-es Csoportszintű Javadalmazási Politikában ismertetett kompenzációs rendszerek és gyakorlatok létrehozására, nyomon követésére és ellenőrzésére vonatkozó elvekhez és szabályokhoz kapcsolódó tartalmak aktualizálása	<input type="checkbox"/> Első kiadás <input checked="" type="checkbox"/> Felülírt <input type="checkbox"/> Kisebb módosítás
<b>Előterjesztő szakterület (Szabályzatfelelős)</b>	Group People Succession, Analytics & Rewards & Rewards / People & Culture Hungary, Expertise and Development Center		
<b>Jóváhagyó szakterület</b>	Group People & Culture & People & Culture Hungary		

<p><b>A felülvizsgálati/ megosztási/ellenőrzési folyamatban részt vesznek:</b></p>	<p><i>Compliance, Risk, Legal</i></p>
<p><b>Lefedett kockázatok (a Csoport kockázati taxonómiája szerint)</b></p>	<p>Megfelelőségi kockázat, magatartási kockázat, reputációs kockázat</p>
<p><b>Lefedett külső szabályozási követelmények</b></p>	<p>Olasz Nemzeti Bank – 2013. december 17-ei keltezésű, 285. számú körlevél, 37. sz., 2021. november 24-ei aktualizált változata  EBA – A megalapozott javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatások  EU – Tőkekövetelményekről szóló irányelv (CRD V) – (EU) 2019/878  EU – A részvényesi jogokról szóló II. irányelv – (EU) 2017/828  CONSOB – Kibocsátók 11971. számú szabályzata, amelyet a 21623. sz. határozattal frissítettek</p> <p><b><u>Vonatkozó helyi (magyar) előírások</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény („Hpt.”) 117–121. §-ai és egyéb irányadó rendelkezései</li> <li>- 39/2014. (X. 9.) MNB rendelet a teljesítményjavalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról</li> <li>- 54/2021. (XI. 23.) MNB rendelet a jegybanki információs rendszerhez elsődlegesen a Magyar Nemzeti Bank alapvető feladatai ellátása érdekében teljesítendő adatszolgáltatási kötelezettségekről</li> <li>- A Magyar Nemzeti Bank 11/2023. (XI.15.) számú ajánlása a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódóan alkalmazandó javadalmazási politikákról és gyakorlatokról</li> <li>- A Magyar Nemzeti Bank 13/2018. (III.6.) számú ajánlása a lakossági banki termékek és szolgáltatások értékesítéséhez kapcsolódó javadalmazási politikáról és az ezzel kapcsolatos belső eljárási szabályokról</li> <li>- Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendelete (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (450. cikk) /CRR</li> <li>- A Bizottság (EU) 2017/2359 felhatalmazáson alapuló rendelete (2017. szeptember 21.) az (EU) 2016/97 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a biztosítási alapú befektetési termékek értékesítésére vonatkozó tájékoztatási követelmények és üzletviteli szabályok tekintetében történő kiegészítéséről</li> <li>- A Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendelete (2021. március 25.) az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvének a vezetői felelősség, az ellenőrzési szakterületek, a lényeges szervezeti egységek és az intézmény kockázati profiljára gyakorolt jelentős hatás meghatározására vonatkozó kritériumokat megállapító, valamint az intézmény kockázati profiljára az irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében említett munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák szakmai tevékenységeinek hatásával</li> </ul>

	<p>összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló szakmai tevékenységeket végző munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák azonosítására vonatkozó kritériumokat megállapító szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 12.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az intézmény folyamatos működés melletti hitelminősítési besorolását megfelelően tükröző, a javadalmazás változó összetevőjébe beszámítható eszköztájakat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről</li> <li>- UniCredit Csoportszintű kompenzációs politika, 2024</li> <li>- A Magyar Nemzeti Bank javadalmazási politika alkalmazására vonatkozó 4/2022. (IV. 8.) számú ajánlása</li> <li>- A Magyar Nemzeti Bank 7/2022. (IV.22.) számú ajánlása a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény, valamint a CRR szerinti nyilvánosságra hozatal gyakorlatának általános követelményeiről</li> </ul>
<b>Folyamatfa<sup>1</sup></b>	<p>MG: Human &amp; Infrastructure Resources Management</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MP: Career Development, Learning and Compensation</li> <li>- EP: Compensation and Benefits</li> </ul>
<b>Kapcsolódó szabályzatok</b>	<p><i>A 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer</i>  <i>GRETEL UC-2021-105 / IR 1813/1 – GP „Csoportszintű Végkielégítési Politika”</i>  <i>GRETEL UC-2016-038 / IR 1041 – GP „HR Keretszabályzat”</i></p>
<b>Fogalom meghatározások és rövidítések</b>	<p><b>CAE:</b> Chief Audit Executive  <i>Ellenőrzési szakterületek: Belső Ellenőrzés, Kockázatkezelés és Compliance</i></p> <p><b>FTE-k:</b> Teljes munkaidő egyenérték</p> <p><b>GEC:</b> a Csoportszintű Végrehajtó Bizottság tagjai, nevezetesen a Vezérigazgató (CEO) és a közvetlen beszámolási köre</p> <p><b>GEC-1:</b> a GEC-tagoknak közvetlenül jelentő vezetők, az ellenőrzési szakterületek, a People &amp; Culture és a Vállalati Pénzügyi Beszámolók Készítéséért Felelős Ügyvezető kivételével.</p> <p><b>TUB:</b> Testo Unico Bancario – D. Lgs. n.385/1993</p> <p><b>TUF:</b> Testo Unico della Finanza – D. Lgs. n. 58/1998</p>

#### A jelen politikához csatolt kapcsolódó dokumentumok:

- 2024. évi KPI Bluebook
- 2020–2023. évre szóló hosszú távú ösztönzési terv, Magyarország
- Általános iránymutatás a leányvállalatok testületi szervei (Corporate Body) felépítéséről, összetételéről és javadalmazásáról, valamint a Csoport kijelölt vállalati tisztviselői kinevezésére vonatkozó eljárás

<sup>1</sup> Lásd a jelenlegi folyamatfát:

- a MEGA/Hopexben <https://ucgroup.hopexcloud.com/Hopex/default.aspx#start>

- a folyamatportálokon <https://usqatpw6hfr.sd01.unicreditgroup.eu/#default/home> (UniCredit Bank GMBH) / <https://8570-bpm.internal.unicreditgroup.eu/> (UniCredit Bank Austria AG)

## **VÁLTOZÁSKEZELÉS**

Módosítás kelte / hatálybalépés napja:	Módosítás leírása	Felelős	Jóváhagyó vezető
2024. okt. 22.	<ul style="list-style-type: none"><li>• A 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályainak bevezetése</li><li>• A 2024. évi Csoportszintű Javadalmazási Politika bevezetése</li></ul>	Lázár Zsuzsanna	Tanja Pavlic Bilic

**A 2024. évi Csoportszintű és Helyi Javadalmazási Politika felülvizsgálatának becsült dátuma: 2025. december 15.**

**Az irányelv személyi hatálya:**

Az UniCredit Hungary minden munkavállalója és a nem alkalmazott pénzügyi tanácsadók.

## Tartalomjegyzék

<b>VÁLTOZÁSKEZELÉS .....</b>	<b>5</b>
<b>1 A POLITIKA KÖVETELMÉNYEI ÉS CÉLJA .....</b>	<b>7</b>
<b>2 ALKALMAZHATÓSÁG ÉS HATÁLY .....</b>	<b>7</b>
<b>3 MINIMÁLIS IRÁNYÍTÁSI KÖVETELMÉNYEK.....</b>	<b>8</b>
3.1 Áttekintés és alapelvek.....	8
3.2 Vállalatirányítás .....	18
3.3 Compliance és fenntarthatósági ösztönzők .....	31
3.4 Kompenzációs keret.....	37
3.5 Csoportszintű kompenzációs rendszerek .....	48
<b>4 SZEREP- ÉS FELADATKÖRÖK .....</b>	<b>72</b>
4.1 A Holdingtársaság feladatai .....	72
4.2. Az UniCredit Bank Hungary és az UniCredit Bank Hungary Jogalanyainak feladatai.....	73

## **1 A POLITIKA KÖVETELMÉNYEI ÉS CÉLJA**

Ez a dokumentum (a továbbiakban: „Csoportszintű és Helyi Javadalmazási Politika” vagy „Politika”) meghatározza azokat az elveket és szabályokat, amelyeket annak biztosítása érdekében kell alkalmazni, hogy az UniCredit Hungary által alkalmazott kompenzációs rendszerek és gyakorlatok létrehozása, nyomon követése és ellenőrzése megfeleljen a mindenkor hatályos vonatkozó magyar jogi és felügyeleti előírásoknak.

A jelen Politika ismerteti az UniCredit Csoport és az UniCredit Hungary javadalmazási megközelítésében szereplő csoportszintű küldetést és értékeket, a javadalmazás alappilléreit, a vállalati és szervezeten irányítási struktúrákat és folyamatokat, továbbá a szabálykövetési követelményeket; támogatja a piaci gyakorlatokkal való összemérés alkalmazását; részletezi azokat a javadalmazási megközelítéseket, amelyeknek hozzá kell járulniuk az UniCredit Hungary és a Csoport fenntarthatóságához; részletezi a teljes javadalmazás elemeit, valamint megállapítja a fizetés összetételével kapcsolatos iránymutatásokat; valamint iránymutatást ad a Csoport ösztönzési rendszereinek megállapításához, a juttatások elosztásához és a szabálykövetési tényezők alkalmazásához.

## **2 ALKALMAZHATÓSÁG ÉS HATÁLY**

A Politika megfelel a javadalmazási és ösztönzési politikákról és gyakorlatokról szóló 2013. december 17-ei keltetésű 285. számú körlevél első rész, IV. cím, 2. fejezet, 1. és 2. részében szereplő előírásoknak, amelyet az Olasz Nemzeti Bank adott ki, és amely rögzíti, hogy az anyavállalat (tehát az Unicredit SpA) az irányítási és összehangolási hatásköre gyakorlása során megalkotja az egész bankcsoport (tehát az Unicredit SpA és ellenőrzött leányvállalatai, beleértve az UniCredit Bank Hungary-t is) javadalmazási politikáját tartalmazó dokumentumot, biztosítva annak átfogó következetességét.

Az anyavállalat biztosítja az egész Bankcsoport javadalmazási és ösztönzési politikáit tartalmazó dokumentumot; biztosítja az átfogó következetességet és iránymutatásokat ad a végrehajtásra; emellett ellenőrzi a dokumentum helyes alkalmazását; a Csoport azon egyéni tagjai, amelyek nincsenek felsorolva, nem kötelesek tehát külön dokumentumot előállítani.

A dokumentum a javadalmazási követelmények tekintetében megfelel a 2019/878/EU irányelv (CRD V) követelményeinek is. A CRD V szerint az intézményeknek a javadalmazási követelményeket csoport-, anya- és leányvállalati szinten kell alkalmazniuk, beleértve azokat a leányvállalatokat is, amelyek maguk nem tartoznak a CRD V hatálya alá, kivéve, ha egyedileg, más uniós jogi aktusok alapján különleges javadalmazási követelmények vonatkoznak rájuk, vagy ilyen követelmények hatálya alá tartoznának, ha az Unióban lennének letelepedve. Azonban a CRD V 109. cikkének (5) bekezdése értelmében a javadalmazási rendelkezések vonatkozhatnak bizonyos leányvállalatok egyedi munkatársaira is. Általános alapelvként, valamint figyelembe véve a vonatkozó konkrét javadalmazási előírásokat, a csoport prudenciális konszolidáció hatálya alá tartozó különböző szervezetei javadalmazási politikájának összhangban kell lennie a konszolidáló intézmény által meghatározott Csoportszintű Javadalmazási Politikával. A javadalmazási politikának meg kell felelnie a CRD V rendelkezéseinek, az EBA 2021. július 2-ai dátumú, megalapozott javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatásainak, valamint a nemzeti társasági, munkaügyi és egyéb vonatkozó törvényekben meghatározott további követelményeknek.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika alapelvei a teljes szervezetre vonatkoznak, és tükröződniük kell a javadalmazási gyakorlatban és az üzletágnál minden munkavállalói kategória esetében, ideértve a külső forgalmazási hálózatokhoz tartozó személyzetet az ő javadalmazási sajátosságai figyelembevételével.

## **3 MINIMÁLIS IRÁNYÍTÁSI KÖVETELMÉNYEK**

### **3.1 Áttekintés és alapelvek**

Az UniCredit értékrendszerének alapja a Hitelesség, a Tulajdonosi szemlélet és a Gondoskodás, amelyek fenntartható feltételei annak, hogy a nyereségből értéket teremtsünk az érdekelt felek számára. Egy egyszerű vezérlő cél, a közösségek fejlődésének elősegítése biztosítja, hogy minden nap megéljük ezeket az értékeket.

A fenntartható magatartási normák és a Csoport küldetését ösztönző értékek fenntartása útján a javadalmazási stratégia kulcsfontosságú szerepet játszik a jó hírnevünk növelésében és megvédésében, és abban, hogy a Csoportban érdekelt valamennyi fél számára hosszú távú értéket teremtsünk. Nevezetesen, a javadalmazási politika hozzájárul az üzleti stratégiához, a hosszú távú érdekekhez és az UniCredit fenntarthatóságához.

A fenntarthatóság a korábbiaknál sokkal inkább központi részét képezi mindannak, amit az UniCredit tesz, és teljesen beépül az üzleti és döntéshozatali folyamatokba: példamutatás az UniCredit üzleti tevékenységében, az ügyfelek segítése egy igazságos és fenntartható átmenetben, valamint hozzájárulás egy jobb társadalomhoz. Kulcsfontosságú része a jövőbeli üzleti stratégiáknak és kritikus eleme a bank sikerének.

Az UniCredit megfelelő javadalmazási mechanizmusok útján a kategóriájában legjobb befogadó munkakörnyezetet igyekszik kialakítani, valamint támogatja és kibontakoztatja az egyéni képességeket annak érdekében, hogy magasan képzett globális munkavállalókat vonzzon, tartson meg és motiváljon, akik képesek a Csoport számára versenyelőnyt létrehozni. Az egyének jutalmazása az érdemek és a fenntartható eredmények, a magatartási normák és a csoportértékek betartása szempontjából nyújtott teljesítmény alapján történik.

Az UniCredit hisz abban, hogy a befogadás stratégiai üzleti hajtóerő, és elkötelezett az iránt, hogy befogadó, pozitív és akadálymentes munkakörnyezetet alakítson ki sokszínű háttérrel rendelkező munkavállalói számára, ahol mindenkinek megvan a lehetősége arra, hogy teljesítsen és növekedjen. Elvárás, hogy a munkavállalók hozzájáruljanak egy olyan munkakörnyezet kialakításához és fenntartásához, amely tiszteletteljes, biztonságos és befogadó, továbbá amelyben a nemi identitásból, korból, fajból, etnikai hovatartozásból, szexuális beállítottságból, képességből, kulturális háttérből, vallásból vagy etikai értékrendből és politikai meggyőződésekből, illetve egyéb, a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriákból adódó különbségeket tiszteletben tartják és azok vállalását támogatják.

Az UniCredit irányítási modelljére alapozva a Csoportszintű Javadalmazási Politika keretet ad a javadalmazási gyakorlatok egységes és következetes kialakításához, bevezetéséhez és figyelemmel kíséréséhez.

A közös politikai kereten belül irányelvek kerültek meghatározásra olyan javadalmazási programok és tervek bevezetésére, amelyek megerősítik a helyes kockázatkezelési politikákat és a hosszú távú stratégiát, és általában a társaság hosszú távú értékteremtését és fenntarthatóságát célozzák. Ily módon a Csoport hatékonyan meg tud felelni a különféle üzletágak, a piaci környezet és a munkavállalók konkrét és kialakulóban lévő igényeinek, miközben biztosítja, hogy az üzleti és alkalmazotti stratégiák mindig megfelelően összhangban legyenek a javadalmazási megközelítéssel, ideértve adott esetben a külső hálózatokat és ügynököket, a szabályozás által előírt módon.

A javadalmazás versenyképességének és hatékonyságának, valamint az átláthatóság és a belső méltányosság biztosítása érdekében a Csoportszintű Javadalmazási Politika alappilléreit a fenntartható magatartás és teljesítmény alapelvei határozzák meg.



## Fő pillérek



### 3.1.1. A Javadalmazási Politika összehangolása a fenntarthatósági stratégiával

Az UniCreditnél az értékteremtés többet jelent, mint pusztán pénzügyi értéket létrehozni. Azt is jelenti, hogy a fenntarthatóság áll a Csoport minden tevékenységének a középpontjában.

2024-ben az UniCredit bejelentette az acélszektorra vonatkozó 2030-as célját, amely a bank azon kötelezettségvállalásának részét képezi, hogy elérje a hitelportfóliójára vonatkozó 2050-es nettó zéró célt, továbbá növeli a saját 2030-as célértékeit a portfóliójában lévő három leginkább karbonintenzív ágazatra nézve, ideértve az olaj- és gázipart, az energiatermelést és az autópárt. Ezt 2023-ban ismertette a piaccal. Ez összhangban van a bank 2021 októberében aláírt nettó zéró kötelezettségvállalásával és a fenntarthatóbb globális gazdaság folyamatos támogatásával.

A 2023-as évet jelentős előrehaladás jellemezte az ESG-célkitűzéseink megvalósításában, a nettó zéró ágazati célokkal, valamint az ügyfelek és valamennyi érdekelt fél folyamatos támogatásával az igazságos és méltányos átmenet érdekében. Az UniCredit fenntarthatósági stratégiájáról további részletek a vállalat honlapján elérhető Integrált jelentésben található.

A Javadalmazási Politika hozzájárul az UniCredit stratégiájához, a hosszú távú érdekek érvényesítéséhez és a hosszú távú fenntarthatósághoz. Az UniCredit olyan javadalmazási rendszert alkalmaz, amely a kockázattal korrigált/kapcsolatos teljesítményen alapul, és nem ösztönzi a túlzott kockázatvállalást, beleértve a fenntarthatósági kockázatokat is.

Ezenkívül a Csoportszintű Javadalmazási Politika egyik pillére a fenntartható teljesítményért járó fenntartható fizetéssel, a javadalmazás és a teljesítmény, valamint a jutalmazás és az érintettek számára történő hosszú távú értékteremtés közötti összhang fenntartásával, továbbá mind a ténylegesen elért eredmények, mind az elérésükhöz használt eszközök javításával foglalkozik.

Számos folyamat és kezdeményezés támogatja a javadalmazási politika és a fenntarthatóság közötti kapcsolatot.

A Csoportszintű Ösztönzési Rendszert az éves teljesítménymenedzsment folyamata támogatja, amely biztosítja a teljesítménycélok és a magatartási elvárások koherenciáját, következetességét és egyértelműségét, az üzleti stratégiával összhangban. Az éves célok meghatározása (az ún. célmeghatározás) ennek a folyamatnak a kezdeti szakasza, amelyet egy strukturált keretrendszer támogat, amely az érintett csoport kulcsfontosságú szakterületei (pl. People & Culture, Finance, Risk Management, Group Strategy & ESG) által évente felülvizsgált teljesítménymutatók katalógusát (a „KPI Bluebook”-ot) tartalmazza, iránymutatásokkal. A keret összhangban van a szabályozói rendelkezésekkel és a Compliance által ellenőrzött csoportszabványokkal. Ezt többek között a következők jellemzik:

- kockázattal korrigált/kapcsolatos célok alkalmazása (pl. legalább egy KPI a célkártyán);
- az ESG és a Sokszínűség, Esélyegyenlőség és Befogadás (Diversity, Equity and Inclusion, „DE&I”) stratégiákkal való kapcsolata (pl. legalább egy ESG KPI az összes Csoportszintű Azonosított Személy (Group Material Risk Taker) számára, különös tekintettel a DE&I KPI-kre a Csoport Végrehajtó Bizottságnak és a közvetlen feletteseiknek jelentő alkalmazottak esetében);
- fenntarthatósági célkitűzések alkalmazása a hosszú távú értékteremtés érdekében (pl. a célok mintegy felének a fenntarthatósághoz kell kapcsolódnia). A kiválasztott egyének esetében (ld. 5.1.4. fejezet) az ESG célkitűzés további hosszú távú feltételként szerepel;
- az üzleti tevékenységgel, a vállalati értékekkel, a magatartással és a compliance/kockázati kultúrával kapcsolatos célok alkalmazása, különös tekintettel a következőkre:
  - a Csoport kultúrájának, értékeinek és céljainak betartása és terjesztése;
  - a megfelelő hangnemet („Tone from the Top and tone from the Middle”) megadása a compliance kultúra és a kockázattudatosság tekintetében.

*Részletek*

*További részletekért kérjük, olvassa el a 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer 5.1. és a Teljesítményirányítási Keretrendszer 5.2. bekezdéseit.*

## FÓKUSZ

### • Sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás (DE&I)

Az UniCreditnél a Sokszínűség, az Esélyegyenlőség és a Befogadás az üzleti tevékenység, a növekedés, az innováció és a teljesítmény stratégiai eszközei, amelyek szervesen illeszkednek vállalati kultúránkba, és gyökeresen beépültek az ESG ütemtervünkbe.

Olyan kultúrát építünk, amely a **Hitelességet, a Tulajdonosi szemléletet és a Gondoskodást** a döntéshozatalunknak és mindennek, amit teszünk a középpontjába helyezi. A kultúránk és ezek az értékek testesítik meg azt, amiért küzdünk, határozzák meg ahogyan cselekszünk, formálják a mindennapi döntéseinket, és vezérlik minden cselekedetünket és a magatartásunkat.

Ez hosszú távon elősegíti a fenntarthatóbb növekedést és az új üzleti lehetőségeket, valamint az innováció és a kreativitás erős ösztönzését, általánosságban pedig javítja a munkahelyi környezetet, ami jótékony hatással van a termelékenységre, a jóllétre és az emberek részvételi kedvére.

Az esélyegyenlőségen és diszkriminációmentességen alapuló befogadókultúra további előmozdítása érdekében az UniCredit rendelkezik egy külön erre a célra létrehozott DE&I Globális Politikával, amely egyértelmű iránymutatásokat és elveket határoz meg az alkalmazottak és a harmadik felek számára. Ez a Politika a munkavállalók útjának minden kulcsfontosságú mozzanatára vonatkozik, a toborzástól kezdve a munkakezdetesen át a tanulási és a fejlesztési, a teljesítménymenedzsmentig és a javadalmazásig, biztosítva az előítéletektől mentes, érdem- és kompetenciaalapú döntéseket, valamint a béregyenlőséget, a sokszínűség jellemzőitől függetlenül.

Magatartási kódexünk kiemeli a befogadás elveit, beleértve az objektivitást, a kompetenciát, a professzionalizmust és az egyenlő esélyek kritériumait, mind az emberekkel kapcsolatos folyamatokban, – amelyek meghatározzák azokat az eljárásokat, amelyekkel a diszkrimináció, a mobbing vagy a bullying bármely esete kezelhető –, mind pedig a partnerekkel való külső kapcsolatokban.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika által biztosított kereteken belül az UniCredit elkötelezett az egyenlő fizetés elve mellett és amellel, hogy a javadalmazás tekintetében méltányos bánásmódot biztosítson a betöltött szerepkör, a felelősségi kör, a teljesítményeredmények és az üzleti eredményekhez való hozzájárulás általános minősége alapján, a nemi identitástól, életkortól, fajtól, etnikai hovatartozástól, szexuális beállítottságtól, képességektől és kulturális háttértől függetlenül. Az UniCredit nemsemleges javadalmazási és ösztönzési politikákat alkalmaz, amelyek hozzájárulnak a valódi egyenlőségre való törekvéshez a munkatársak körében. Biztosítják, hogy az egyenlő munkához egyenlő fizetés társuljon, így a munkatársak a sokszínűségük jellemzőitől függetlenül ugyanolyan lehetőségeket kapnak.

A CEO Champion „Towards the Zero Gender Gap” című kötelezettségvállalása aláírásával a Csoport konkrét célkitűzésekkel és keretekkel erősíti meg vállalati elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség, a sokszínűség és a befogadás fokozása érdekében.

Az UniCredit elkötelezett a nemek közötti egyenlőség előmozdítása mellett a szervezet minden szintjén, biztosítja a nemek kiegyensúlyozott megoszlását a jelöltek között, a munkaerő-felvételben és toborzásban, a kinevezésekben és előléptetésekben, szélesebb körű etnikai megoszlás mellett, valamint garantálja a sokszínű és fenntartható utódlási folyamatot is.

**>>>** A sokszínűbb és fenntarthatóbb munkahelyek előmozdítására tett széles körű közös erőfeszítéseinket bizonyítja az is, hogy az UniCredit az első páneurópai bank, amely elnyerte a **Global EDGE tanúsítványt a nemek közötti egyenlőség és befogadás terén**. Ezek az erőfeszítések munkatársaink több mint 80%-át érintették azokban az országokban, ahol jelen vagyunk.

A Csoport már régóta hangsúlyozza a nemek közötti béregyenlőség fontosságát, és a Csoporton belül számos kezdeményezést hajtottak végre a bérkülönbségek kezelése érdekében, beleértve a javadalmazási folyamatra vonatkozó iránymutatásokat, a bérköltségvetések elosztását, valamint a DE&I-vel kapcsolatos konkrét törekvéseket (pl. a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a szervezet minden szintjén, a jelöltek között, a felvétel és a toborzás terén; egyenlő munkáért egyenlő bérezés biztosítása; a kulturális és etnikai sokszínűség növelése a személyzet körében), amelyeket az éves célmeghatározási folyamat keretében a felsővezetőkhez rendeltek.

A nemek közötti egyenlőség, a sokszínűség és a befogadás iránti figyelem szervezeten belüli, minden szinten történő további fokozása érdekében, valamint a javadalmazási politikákban a nemsemlegesség érvényesítése céljából a következő intézkedéseket hoztuk:

- Az Ügyvezetés felelős a nemsemlegesség javadalmazási rendszerekben történő alkalmazásáért. Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) egyéni ponttábláin a teljesítményértékelésük egyik elemeként egyedi DE&I KPI-k szerepelnek egyedi célként vagy egy szélesebb körű fenntarthatósági cél részeként, a nem pénzügyi mutatók között. Ezt más Senior szerepkörökre is kiterjesztettük a fenntartható eredmények elérése érdekében, beleértve az olyan DE&I ambíciókat is, mint például: egyenlő munkáért egyenlő fizetés biztosítása, nemek közötti egyenlőség előmozdítása a szervezet minden szintjén, a munkatársak kulturális és etnikai képviselőinek növelése, a munkahelyi integráció, munkahelyi életminőség, jóllét, valamint a rugalmas munkavégzés ösztönzése a munkatársak között.
- **>>>** Az UniCredit Unlocked nevű, 2022-2024-es stratégiai terve az egyéb célok között megerősíti az egyenlő munkáért járó egyenlő fizetés iránti elkötelezettségünket, és közel 100 millió eurónyi forrást különít el a nemek közötti bérszakadék fokozatos felszámolására az összehasonlítható munkakörökben. 2023-ban közel 17 milliót fektettünk ebbe a területbe, így az összehasonlítható munkakörökben<sup>2</sup> a nemek közötti bérszakadék (GPG) jelentősen, 2,0%-ra csökkent, ami igazolja a kötelezettségvállalás hasznát és tovább erősíti az egyenlő bánásmódon és egyenlő fizetésen alapuló tiszteletteljes és befogadó kultúrát. A nemek

---

<sup>2</sup> Nem demográfiai GPG

egyenlő javadalmazása érdekében az UniCredit az egész Csoportra érvényes egyedi módszertannal rendszeresen értékeli és nyomon követi a GPG terén elért előrehaladást.

- Erős DE&I irányítást valósítottunk meg, ami a Csoporton belüli különböző hálózatokra támaszkodva hoz létre szinergiákat, megosztja a legjobb gyakorlatokat és előmozdítja a vállalkozáson belüli gyümölcsöző együttműködést: Az egyes GEC-vezetők alatt kinevezett DE&I Accountable Executives vezetők a csoportszintű DE&I-vezetővel és a Csoport országában kinevezett helyi DE&I-vezetőkkel dolgoznak együtt, biztosítva, hogy a DE&I az üzleti napirend főbb pontjai közé tartozzon és áthassa vállalati kultúránkat. Emellett a munkavállalói hálózataink, a sokszínűséget támogató önkéntes csoportok – LMBTQIA+, gender, STEM, fogyatékoság, kulturális sokszínűség, generációk, gondozás – biztonságos tereket hoznak létre, elősegítik a tudatosságot és felerősítik a munkavállalók hangját a közösségeik igényeivel kapcsolatban;
- Konkrét DE&I iránymutatás áll a munkatársak rendelkezésére a befogadó nyelvezetről, a befogadó toborzásról és a nemek közötti átmenetről, beleértve egy konkrét javaslatokat tartalmazó tájékoztatót arról, hogyan kell leküzdeni a tudat alatti munkahelyi előítéleteket, a befogadás kultúrájának további előmozdítása és felépítése érdekében.
- Az UniCredit felelős a DE&I előrehaladásáért a meghatározott célok fényében, egy olyan nyomon követési folyamaton keresztül, amely figyelemmel kíséri a DE&I mérőszámokat és KPI-ket. Az UniCredit mind cégen belül, mind cégen kívül elérhetővé teszi a vonatkozó adatokat, kötelezettségvállalásokat és kezdeményezéseket a konszolidált nem pénzügyi kimutatásban. Emellett az UniCredit 2017 óta a nemek közötti bérkülönbségről szóló nagy-britanniai szabályozásnak megfelelően rendszeresen közzéteszi a brit GPG-jelentést is.

## FÓKUSZ

### • ESG – Környezet, társadalom, vállalatirányítás

A fenntarthatóság kulcsfontosságú része a jövőbeli üzleti stratégiánknak és kritikus eleme a sikerünknek. A 2022–2024-es stratégiai terv részeként ambiciózus ESG-célokat tűztünk ki, mivel a Csoport folytatja a nettó zéró kötelezettségvállalások teljesítését, és az ESG-t az üzleti tevékenység minden területére beágyazza, miközben erősíti a vállalati kultúrát annak a közös célnak a jegyében, hogy közösségeinket képessé tegyük a fejlődésre.

Javadalmazási politikánkat úgy dolgoztuk ki, hogy az támogassa az UniCredit fenntarthatósági stratégiáját. ESG-céljaink egy alapvető csoportját beágyaztuk a vezérigazgatói teljesítményértékelő lapba, hogy elősegítsük a vezetés összehangolását a Csoport jelenlegi és jövőbeli ESG-törekvéseivel.

A jelenlegi stratégia a következő aktualizált ESG KPI-ket vetíti előre csoportszinten:

- **ESG üzleti penetráció<sup>3</sup>**, amint azt a piac számára a fix kamatozású értékpapírokról szóló 2023-as bemutatóban közzétettük:
  - Az ESG-hitelezés<sup>4</sup> új termelésének százalékos aránya a teljes MLT-hitelezés új termeléséhez képest: A 2024-es Csoport cél 15%;
  - A fenntartható kötvények százalékos aránya<sup>5</sup> az összes kötvényhez képest: A 2024-es Csoport cél 15%;
  - A kezelt ESG-eszközök százalékos aránya a teljes kezelt eszközállományhoz képest: A 2024-es Csoport cél 50%;
- **DE&I célkitűzések:**
  - Nemek közötti egyenlőség szervezetünkben és egy sokszínűbb, befogadóbb és fenntarthatóbb munkahely, összhangban az olasz G20 Női Fórumának a „Towards the Zero Gender Gap” című CEO Champion kötelezettségvállalásával;
  - 2024-ig kb. 100 millió euró elkülönítése az egyenlő munkáért járó egyenlő bérezés biztosítására.
- **Nettó Zéró kötelezettségvállalások:**
  - A portfólióban lévő három leginkább karbonintenzív ágazat – ideértve az olaj- és gázipart, az energiatermelést és az autópárt, amelyek nemrégiben az acél ágazattal bővültek – nettó zéró kötelezettségvállalásaihoz képest elért előrehaladás (további részletekért lásd a 2023. évi Integrált Jelentés Stratégia c. fejezetét).

Ezek az ESG kötelezettségvállalások, amelyek az ESG-szabályozás alakulásától is függnének, a vezérigazgatói és a felsővezetői teljesítményértékelői lapon hosszú távú további teljesítményfeltételekként szerepelnek a „Fenntarthatóság” részben, összhangban a kilátásukkal.

A teljes „Fenntarthatóság” rész 20%-os súllyal bír a vezérigazgatói és a felsővezetői hosszú távú teljesítményértékelői lapon a 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályain belül.

A Csoport vezetői struktúrájának összehangolása és az ESG-stratégiánk iránti vezetői elkötelezettség megerősítése érdekében az ilyen célkitűzések a vezérigazgatói beszámolási kör szintjére és az alatta lévő szintekre is kiterjednek, a megfelelő feladatkörökkel összhangban.

Helyi szinten az UniCredit Hungary a Csoport folyamatait és kezdeményezéseit követi a javadalmazási politika és a fenntarthatóság közötti kapcsolat támogatása érdekében.

### 3.1.2. A munkavállalók munkakörülményei a javadalmazási politika szerves részét képezik

Munkatársaink jelentik számunkra a legnagyobb értéket, és elkötelezettek vagyunk az esélyegyenlőségen alapuló munkahely, valamint a pozitív, biztonságos és együttműködő környezet megteremtése mellett, ahol mindenki sikeres

<sup>3</sup> A részletekért lásd a fix kamatozású értékpapírokról szóló 2023-as bemutatót.

<sup>4</sup> Beleértve a környezethez, társadalomhoz és fenntarthatósághoz kapcsolódó hitelezést.

<sup>5</sup> Vállalatoknál és pénzügyi intézményeknél, kivéve az állami, a szupranacionális és az ügynökségi hosszú lejáratú hiteleket.

lehet, miközben gondoskodunk minden egyén jóllétéről. A fizikai, mentális, szociális, pénzügyi és karrierbeli jóllétet felölelő csoportszintű jólléti megközelítésünk tovább erősíti és gazdagítja DE&I elkötelezettségünket és ambícióinkat, támogatást nyújt minden munkavállalónknak a legfontosabb pillanatokban, és tiszteletben tartja a sokszínűségünket a teljes munkavállalói életciklus során. Emellett a továbbfejlesztett jólléti keretrendszerünk megerősíti azt az ígéretünket, hogy a társadalmi előrelépés motorja leszünk munkatársaink számára is, újraélesztve az emberi kapcsolatokat és a gondoskodó gondolkodásmódot.

A társadalmi párbeszéd egyensúlyt teremt a munkavállalók igényei és az üzleti igények között a folyamatos együttműködés és a kölcsönös meghallgatás révén. Minden országban, ahol Bankunk jelen van, a jóléti ajánlatainkat a helyi igényekhez igazítjuk. Törődünk munkatársaink, valamint az ő családjaik és közösségeik jólétével, és elkötelezetten foglalkozunk a konkrét szükségleteikkel. Ez magában foglalja a munkahelyi feltételeink javítására, a személyes növekedés elősegítésére, valamint a jóllét előmozdítására történő folyamatos összpontosítást. Ezenkívül továbbra is támogatjuk és elfogadjuk a távmunka és a rugalmas munkavégzés megoldásait, ahol ez megvalósítható és a különböző népességcsoportokhoz alakítható.

A helyi szabályozási rendelkezések kiegészítéseképpen az UniCredit számos eszközt kínál az egyre gondoskodóbb és befogadóbb munkakörnyezet kialakításához; a Csoport legtöbb országában számos, a kritikus jóléti és családi igények kielégítését célzó, személyre szabott kezdeményezés van érvényben:

- Olyan megoldások, mint például a **rugalmas munkaidő és távmunka**, olyan fizetett szabadság biztosítása, amely tiszteletben tartja a kulturális változásokat és egyenlő bánásmódot biztosít minden családmódel számára, beleértve a gyermeknevelési támogatást és a gondozást is. Olyan fontos életeseményekre vonatkozóan adunk engedélyeket, mint például egy rokon születése, házasságkötés, házvásárlás és oktatási lehetőségek kihasználása. Emellett valamennyi piacunkon csoportszintű minimumszabályokat állapítunk meg a szülői szabadságra vonatkozóan, amelyekben az anyáknak legalább 16 hét fizetett szabadságot, az apáknak pedig legalább 4 hetet biztosítunk önkéntes alapon.
- Az egészségügyi juttatásaink és a pszichológiai támogató szolgáltatások mellett a **jóléttel kapcsolatos kezdeményezések** széles választékát kínáljuk, a táplálkozás, a fitness, a kapcsolatépítés és az olyan kognitív-érzelmi kérdések témájában, mint a rugalmasság és a személyes tudatosság.
- Különös figyelmet szentelünk a **fogyatékoság kezelésére** a fogyatékossgal élő kollégák sajátos igényeinek kezelése, függetlenségük elősegítése, képességeik kihasználása, valamint az integráció és a befogadás elősegítésének megtervezése érdekében.
- A szerteágazó intézkedések támogatják a **munka-magánélet minőségét** és a nagyobb termelékenységet, beleértve a következőket: otthoni tanuláshoz / munkához szükséges informatikai infrastruktúra és bútorozási partneri megoldások; mobilitási megoldások; online anyagok a sportról, az idős családtagok szórakoztatásáról, a fogyatékkal élő gyermekekről stb.

Jóléti keretprogramunkon keresztül arra törekszünk, hogy a sokszínűség és befogadás széles körű kultúrájával közkedvelt munkáltatóként működjünk, és aktívan hozzájáruljunk a tehetséges emberek bevonásához, bevonásához és megtartásához, azáltal, hogy támogatjuk az országhatárokon átvélő kezdeményezéseket az egyenlő bánásmód biztosítása érdekében, minden munkavállaló számára.

A jóléti ajánlat az UniCredit-munkatársak teljes jutalmazásának szerves részét képezi, és a People & Culture stratégia fontos pillére.

>>> Az Emberi Erőforrás Stratégiája hatékonyságának elismeréseként az UniCredit 2024-ben immár nyolcadik éve hivatalosan is megkapta az **Európa Legjobb Munkáltatója** címet a munkatársaknak a munkakörnyezet, a tehetségszerzés, a tanulás, a jóllét, valamint a sokszínűség és befogadás terén tett ajánlataiért.

További részletekért kérjük, olvassa el a vállalati honlapon elérhető UniCredit Integrált jelentést, ahol a jóléti politikán kívül a képzési programokról és fejlesztési tervekről, valamint a sokszínűséget, esélyegyenlőséget és befogadást elősegítő kezdeményezésekről is talál információkat.

## FÓKUSZ

- **A munkavállalók munkakörülményei**

A GMRT-kre vonatkozó kompenzációs döntések nincsenek légyeres térben. Ez egybevág azokkal a lépésekkel, amelyeket annak érdekében teszünk, hogy biztonságos, befogadó és tisztességes munkahelyet teremtsünk a globális makrogazdasági bizonytalanság közepette.

Munkatársaink jelentik számunkra a legnagyobb értéket, és elkötelezettek vagyunk az esélyegyenlőségen alapuló munkahely, valamint a pozitív, biztonságos és együttműködő környezet megteremtése mellett, ahol mindenki sikeres lehet, miközben gondoskodunk minden egyén jóllétéről. Számos kezdeményezést indítottunk annak érdekében, hogy támogassuk munkatársainkat a következőkben:

- a magas inflációval szemben: 2023-ban kb. 80 millió eurót költöttünk a szélesebb lakosság fizetésének felülvizsgálatára, valamint az ismétlődő kollektív szerződésmegújításokra, ami évente kb. +5%-ot eredményez. 2024-re a fix fizetések további kb. átlag 8%-os, az olasz régióban pedig kb. 12%-os növekedésére számítunk.
- a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére a Stratégiai Tervben mintegy 100 millió eurót különítettünk el a nemek közötti bérszakadék fokozatos felszámolására az összehasonlítható munkakörökben. 2023-ban közel 17 milliót fektettünk ebbe a területbe, így az összehasonlítható munkakörökben a nemek közötti bérszakadék (GPG) jelentősen, 2,0%-ra csökkent, ami igazolja a kötelezettségvállalás hasznát és tovább erősíti az egyenlő bánásmódon és egyenlő fizetésen alapuló tiszteletteljes és befogadó kultúrát.
- munkatársaink teljesítményének megfelelő jutalmazására: az egy főre jutó bónusz-növekedés az előző évhez képest 9% és 27% között volt a nem ügyvezető alkalmazottak körében, országtól, üzleti tevékenységtől és relatív teljesítménytől függően; 2020 óta több mint 300 millió EUR változó javadalmazással nőtt, amelynek kb. 80%-át a nem ügyvezető igazgatók kapják.

Az Emberi Erőforrás Stratégiája hatékonyságának elismeréseként az UniCredit 2024-ben immár nyolcadik éve hivatalosan is megkapta az Európa Legjobb Munkáltatója címet a munkatársaknak a munkakörnyezet, a tehetségszerzés, a tanulás, a jóllét, valamint a sokszínűség és befogadás terén tett ajánlataiért.

Bár a pénzügyi siker csak egy darabja a kirakósnak, ez az, ami lehetővé teszi számunkra, hogy a társadalmi haladás motorjaiként betöltsük más, még alapvetőbb szerepeinket. Lehetővé teszi, hogy támogassuk az általunk szolgált közösségeket, pénzügyi és egyéb segítséget nyújtsunk, amint azt a közelmúltban számos kezdeményezés révén tettük, és felhatalmazza Alapítványunkat, hogy több jótékonyági munkát végezzen. Minél hosszabb ideig tart a tartós siker és a későbbi pénzügyi teljesítmény, annál nagyobb társadalmi hatást tud elérni a bank.

### **3.1.3. A részvényesek szavazása és a 2024. évi Csoportszintű Javadalmazási Politikával bevezetett főbb változások**

A részvényesek 2023. március 31-én tartott éves közgyűlésén a javadalmazási kérdésekre vonatkozó szavazás összességében pozitív volt a 2023. évi Csoportszintű Javadalmazási Politika és a 2023. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer támogatása tekintetében (előbbinél kb. 69%-os támogatás az I. részre és kb. 93%-os támogatás a II. részre; utóbbinál kb. 71%-os támogatás).

Az UniCredit elkötelezte magát a legjobb javadalmazási gyakorlatok fenntartása mellett. Az átláthatóság, a világos kommunikáció és a részvényesek visszajelzéseinek aktív meghallgatása filozófiáját követi, hogy a fennmaradó aggályok kezelésére és a teljesítményalapú fizetés által inspirált, az érdekelt felek érdekeivel és a legjobb nemzetközi piaci gyakorlatokkal teljes mértékben összhangban lévő, kategóriájában legjobb javadalmazási gyakorlatok kialakítására törekedjen.

Az UniCredit már régóta alkalmaz egy bevonási folyamatot intézményi befektetőkkel és meghatalmazott tanácsadókkal, melynek célja a konstruktív véleménycsera a Politikában végrehajtott változásokról. Egyértelmű és őszinte kommunikációt hoztunk létre, melynek célja a Csoport javadalmazási politikájáról készült jelentés módosításainak elmagyarázása és megvitatása. Az évek során ez a párbeszéd lehetővé tette, hogy értékes visszajelzéseket kapjunk a javadalmazási módszerekről, valamint hogy ellenőrizzük a nemzetközi legjobb gyakorlatokkal és a befektetők elvárásaival való összhangot.

Különösen a 2023/24-es kötelezettségvállalási terv szembesült nagy kihívással a részvénykonverziós árfolyamra vonatkozó szabályozási pontosítás kellemetlen időzítése miatt, ami akkor jelent meg, amikor a 2024-es javadalmazási politika éppen az irányító testület jóváhagyására várt. Amint említettük, ez az esemény a szélesebb javadalmazási keret újraértékelését tette szükségessé, amelyet nagyon szoros határidőn belül be kellett fejezni.

Erős irányítási modelljének megfelelően az UniCredit egy sor részletes elemzést végzett, hogy reagáljon és megszüntesse a szabályozási pontosításból eredő hiányosságot. Erre a 2023. évi javadalmazási keretrendszer egyértelműségének és egyszerűségének megőrzése szellemében került sor, és megőrizte a befektetőkkel és részvényesi képviselői tanácsadókkal az elmúlt években folytatott strukturált párbeszéd eredményét.

Ez a felülvizsgálat – amely lényegében megerősíti a 2023-as terv alapjait – közvetlenül a 2024. évi Javadalmazási Politika közzététele előtt fejeződött be. Megpróbáltunk teljes körű és egyértelmű tájékoztatást nyújtani a keretrendszer valamennyi fő aspektusáról. Ezt tovább pontosítjuk a részvényesek számára a 2024-es részvényesi közgyűlés előtti bevonási folyamat során, amikor az alaptőke körülbelül 1/3-ával kívánunk találkozni.

Ezenkívül, amint azt a részvényesek és meghatalmazott tanácsadók által kapott tavalyi visszajelzések nyomán a Javadalmazási Bizottság elnökének levelében is kiemeltük, konkrét lépéseket teszünk a 2024. évi Javadalmazási Politikánkban, ami kifejezi az UniCredit elkötelezettségét arra vonatkozóan, hogy odafigyeljen és cselekvőleg megfelelően reagáljon. Az alábbiakban mutatunk néhány példát, amely különösen releváns a tárgyévre.

- A Vezérigazgató fizetésének mértékéről:

>>> Meggyőződésünk, hogy a vezérigazgatói fizetés összegét nem csak a nagysága alapján kell megítélni, hanem aszerint is, hogy hogyan tükrözi a vállalat teljesítményét. Ezért a 2024. évi Javadalmazási Politikában tisztáztuk, hogy az UniCredit 2023. évi pénzügyi eredményei hogyan lettek kiemelkedőek a 2017-19-es időszakhoz képest (pl. RoTe @13%CET1 >3x és felosztás >6,5x), valamint az európai versenytársainkhoz képest is (pl. TSR >4,2x a versenytársak átlagához képest, UniCredit # 1 a minőségi növekedés, #1 a működési kiválóság, #1 a tőke kiválósága tekintetében). Ezek az eredmények azt mutatják, hogy az UniCredit vezető pozíciót ért el a piacon, ami a fő kritérium kell, hogy legyen a vezérigazgató (valamint a teljes csapat) javadalmazási csomagja megfelelőségének tisztességes – relatív, nem csak abszolút értelemben történő - összehasonlításához. [vö. *Highlights Focus Üzleti és javadalmazási stratégia; II. szakasz - 3.2. bek.*]

- A részvény-átváltási ár meghatározásának módszertanáról

>>> A 2023. évi Javadalmazási Politikát 30 nappal a 2023-as éves közgyűlés előtt tettük közzé, így a tavalyi részvénykonverziós árfolyam értékéről nem volt pontos adatközlés, mivel az alapul szolgáló számítás a részvényárfolyam 2023.01.01. és 2023.03.31. közötti változásától függött, amely az éves ösztönző rendszert jóváhagyó 2023. évi közgyűlés időpontja volt. Ebben az évben azonban teljes utólagos átláthatóságot biztosítottunk a közzétételben szereplő kérdéssel kapcsolatban. Ezenkívül nyíltan megvitattuk ezt a témát a Szabályozókkal, és – hogy egyértelművé tegyük a dolgokat, tekintettel a piacon tapasztalható eltérő értelmezésekre és alkalmazásokra – az EBH-tól hiteles értelmezést kértünk, amely hasznos volt a gyakorlat tisztázásához az egész ágazat számára. Végül a szabályozási pontosítást követően módosítottuk a megközelítést, visszatérve a piaci ár megközelítéshez miközben megtartottuk, sőt megerősítettük elkötelezettségünket arra, hogy részvényeket használunk a vezetők és az alkalmazottak jutalmazására, és az egész szervezetet a részvényesi érdekekhez igazítjuk. [vö. *Highlights 5. fejezet; I szakasz – 5.1.5. bek.*]

- A pénzügyi KPI-k mérésére szolgáló ösztönző mechanizmusról

>>> Tudjuk, hogy a nagy szervezeteknek, különösen a bankoknak változó és bizonytalan környezetben kell működniük, ahol gyors döntéseket kell hozniuk, amelyek a szervezet számára a legjobbak. Ez néha kompromisszumok mérlegelését és olyan megfontolt döntések meghozatalát jelenti, amelyek hatással lehetnek az eredménykimutatás egyes részeire. Szeretnénk biztosítani, hogy ezeket a döntéseket a szervezet számára a lehető legnagyobb érték megteremtése érdekében hozzuk meg, és ne csupán elszigetelt célok vezéreljék őket. Ezért néhány évvel ezelőtt bevezettünk egy olyan mechanizmust, amely némi rugalmasságot tesz lehetővé az eredménytáblán. Számunkra minden egyes cél számít, és világossá kívánjuk tenni, hogy ez a mechanizmus nem teszi lehetővé, hogy a „kihagyott”, azaz a minimális küszöbérték alatti KPI-ket beszámítsuk. Továbbá a kompenzációs mechanizmus nagyon korlátozott, mivel a lehetséges hatás minden egyes pénzügyi KPI esetében legfeljebb 4 pontra korlátozódik [a maximális 120 pontból], a 120 pontra vonatkozó teljes értékelőlapon belül. Az eredménykártya pénzügyi és nem pénzügyi részei között sem lehet kompenzációt alkalmazni. Hangsúlyozni szeretnénk, hogy az elmúlt években az eredmények jelentősen meghaladták az összes kitűzött célt, még a legmagasabb szinten is. [vö. *Highlights 11. fejezet; II. szakasz - 3.2. bek.*]



A hazai és nemzetközi szabályozó hatóságok jelzéseivel összhangban a politika és a javadalmazási rendszerek éves felülvizsgálata néhány frissítést irányoz elő, így többek között a következőket:

- a Vezérigazgató és a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők rövid és hosszú távú teljesítményértékelő lapjához a részvételi és a teljesítményfeltételek és -célok, valamint a kifizetési görbe aktualizálása, összhangban az új stratégiai tervvel;
- annak megerősítése, hogy a Vezérigazgató, a GEC-tagok és a Csoport CAE-tagjai teljes változó javadalmazását részvényekben fizetik ki 2024-ben is, a befektetőkkel való összhang további erősítése érdekében. A részvénykonverziós ár módszertana azonban a szabályozói pontosításnak megfelelően módosul, és az árat utólag, azaz a rövid távú teljesítményidőszak után határozza meg, a piaci ár (a 2024. évi eredmények Igazgatóság általi jóváhagyását megelőző hónap átlagos piaci ára) osztalékkiigazítása nélkül. A megszolgált részvények után visszatartott osztalékot a kedvezményezettek kapják meg.
- Az *U Share*, az új Munkavállalói Részvénytulajdonosi Program (ESOP) elindítása, amely lehetőséget kínál a munkavállalóknak arra, hogy kedvező feltételek mellett fektessenek be UniCredit törzsrészvényekbe, a Csoporton belüli globális és következetes megközelítéssel.
- A bónuszalap elveivel összhangban lévő javadalmazási keretrendszer bevezetése az olyan pénzügyi tanácsadók számára, akik a társaság helyiségein kívül kínálják szolgáltatásaikat, és nem rendes munkavállalók (*Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede* – OFS).
- A vállalati testületek és bizottságok szerepének és tevékenységeinek aktualizálása, összhangban az irányítási modellünkben bekövetkező változással.

Elköteleztük magunkat, hogy tanácsadóink támogatásával az év során továbbra is figyelemmel kísérjük a piaci tendenciákat és gyakorlatokat annak érdekében, hogy továbbra is meghatározhassuk a javadalmazási politikákat és rendszereket, és hogy olyan információkat nyújtsunk, amelyek a lehető legvilágosabban és átláthatóan reagálnak valamennyi érdekelt fél igényeire, és minden esetben mindig összhangban vannak a nemzeti és nemzetközi szabályozási követelményekkel.

## 3.2 Vállalatirányítás

*Az UniCredit kompenzációra vonatkozó irányítási modelljének célja a javadalmazással kapcsolatos döntési folyamatok tisztaságának és megbízhatóságának biztosítása a csoportszintű javadalmazási gyakorlatok irányítása révén, illetve annak biztosításával, hogy a döntéseket független, tájékozott és jól időzített módon hozzák meg a megfelelő szinteken, kerülve az összeférhetlenséget és garantálva a megfelelő közzétételt a szabályozók által meghatározott általános alapelvek teljes betartása mellett. Hacsak kifejezetten másképp nem határozzuk meg, az ebben a szakaszban szereplő információk a dokumentum jóváhagyásának időpontjára vonatkoznak.*

### 3.2.1. Vállalati testületek és bizottságok

#### 3.2.1.1. Az UniCredit S.p.A. Javadalmazási Bizottságának szerepe (globális)

A hatékony információs és tanácsadói rendszer előmozdítása érdekében, amely lehetővé teszi az Igazgatóság számára, hogy jobban felmérhesse a hatáskörébe tartozó témákat, és a Felügyeleti Hatóság banki vállalatirányításra vonatkozó, az Olasz Nemzeti Bank által kiadott rendelkezéseinek és az olasz tőzsdén jegyzett társaságok vállalatirányítására vonatkozó rendelkezéseknek (az „Olasz Vállalatirányítási Kódex”) megfelelően a Javadalmazási Bizottságot az Igazgatóság hozta létre, és kutatási, tanácsadó és javaslattevési jogkörrel látta el.

A Javadalmazási Bizottság feladata különösen az, hogy tanácsot és véleményt adjon az Igazgatóságnak a Csoport javadalmazási stratégiájával kapcsolatban benyújtott javaslatokat illetően. A Javadalmazási Bizottság a belső vállalati szakterületek támogatására, különösen a Group People & Culture, a Group Risk Management és a Group Compliance funkciókra támaszkodik a hatáskörükbe tartozó témák tekintetében. Elsősorban a Csoport kockázatkezelési igazgatóját hívják meg, szükség esetén, a Bizottság üléseire annak biztosítása érdekében, hogy az ösztönzőrendszereket megfelelően aktualizálják, figyelembe vegyék a Bank által vállalt összes kockázatot, a Bank által a kockázatkezelés során szabályozási és belső célokra elfogadott módszerekkel összhangban lévő módszertanok szerint.

A Bizottság emellett külső tanácsadókat vehet igénybe annak biztosítására, hogy a javadalmazási és az ösztönzési rendszer ösztönzői összeegyeztethetők legyenek a bank kockázati, tőke- és likviditási profiljával (pl. a vállalati tisztségviselők javadalmazási politikáját illetően), továbbá, hogy azt folyamatosan frissítsék a piaci fejlemények, a javadalmazási dinamikák és a szabályozási fejlemények tükrében.

A Javadalmazási Bizottságot 2000-ben hozták létre. Az Olasz Nemzeti Bank fent említett felügyeleti szabályzata rendelkezései alapján létrehozott Javadalmazási Bizottság tagjai mind nem ügyvezető személyek, és többségük független.

A Bizottság a jelen dokumentum jóváhagyásának napján három nem ügyvezető tagból áll; többségük az Olasz Vállalatirányítási Kódex 2. részében szereplő 7. javaslatban előírt függetlenségi követelmények alapján független; a Gazdasági és Pénzügyminisztérium által kiadott 169/2020. számú rendelet 13. szakasza és az 58/1998. sz. olasz törvényerejű rendelet (a „konsolidált pénzügyi törvény” vagy „TUF”) 148. szakasza szerint minden tag független. A Bizottság feladatait a független tagok közül választott Elnök koordinálja.

A hatályos jogszabályi és szabályozási rendelkezéseknek megfelelően minden bizottsági tag megfelel a tapasztalattal kapcsolatos követelményeknek, és biztosítja, hogy a más társaságokban vagy testületekben (beleértve a külföldi társaságokat is) betöltött további vállalati tisztségeik összeegyeztethetők legyenek a bizottsági tagsághoz szükséges elkötelezettséggel és rendelkezésre állással. Egyes tagok specifikus szakmai ismeretekkel és tapasztalattal rendelkeznek pénzügyi kérdésekben vagy javadalmazási politikákkal kapcsolatban.

A Bizottság – az Elnök javaslatára – egy Titkárt nevez ki, aki nem tagja a Bizottságnak. A Titkár támogatja a Bizottság Elnökét az ülések előkészítésében, és gondoskodik a Bizottság megbeszéléseinek és döntéseinek jegyzőkönyvezéséről. Emellett a Group People & Culture vezetője (vagy a megbízottja) részt vesz a Bizottság ülésein és, amennyiben a tárgyalt témák megkívánják, a felsővezető csapat tagjai is (pl. a Csoportszintű Kockázatkezelés vezetője, a Chief Finance Officer vagy a Chief Audit Executive) is meghívhatók.

Emellett a Bizottság azon tagjai, akiket a Bizottság felkér arra, hogy fejték ki a véleményüket a konkrét megbízásukkal kapcsolatos javadalmazásukról, nem vehetnek részt azokon az üléseken, amelyeken az ilyen javadalmazásra vonatkozó javaslatokat határoznak meg.

A Javadalmazási Bizottság Elnöke a legközelebbi ülésén tájékoztatja az Igazgatóságot a Bizottság által az ülésein végzett tevékenységről, amelyet a megfelelő dokumentációval alá is támaszt.

A Javadalmazási Bizottság az üléseit követően megosztja a megtárgyalt dokumentumokat a Törvényes Könyvvizsgálói Testülettel.

Az év során tárgyalandó „szokásos” témák<sup>6</sup> a következők:

#### 1. negyedév:

- Az előző évi bónuszkeret felosztása, ideértve – ha releváns – a tőkeösszeg növelésének jóváhagyását a korábbi ösztönzési programokhoz képest;
- Előző évi program teljesítményének értékelése, bónuszok fizetése és végrehajtása a Vezérigazgató és más Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők részére<sup>7</sup>;
- Csoportszintű éves ösztönzési rendszer, beleértve a hosszú távú elemet is;
- Éves célkitűzés a Vezérigazgató és más Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők részére;
- A Vezérigazgató és más Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők kompenzációjának áttekintése;
- Csoportszintű Javadalmazási Politika és Jelentés;
- Jelentés a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) előző évi kifizetéseiről;
- Jelentés az előző évi végkielégítésekről.

#### 2. negyedév:

- Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) – értékelési módszertan és eredmények;

#### 3. negyedév:

- Gendersemleges javadalmazás;

#### 4. negyedév:

- Csoportszintű Javadalmazási Politika helyi adaptálása;
- Jelentés az előző évi Bónuszkifizetés és Csoportszintű Fizetés áttekintéséről;
- Alakuló trendek a Piaci Kompenzációs Gyakorlatokban és az összehasonlítási csoport áttekintése;
- A Vezérigazgató és más, Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők kompenzációs csomagjának kompetitív értékelése;
- Előzetes egyeztetés a Bónuszkeret felosztásáról;
- Részvény-visszavásárlás és/vagy tőkenövekedés az ösztönzési programok kiszolgálására.

## FÓKUSZ

Felelősségi körében a Javadalmazási Bizottság:

- javaslatot tesz az Igazgatóságnak a változó elemhez kapcsolódó javadalmazásra és teljesítménycélokra az Igazgatóság Tagjai, az Ügyvezető Igazgató, a Helyettes Ügyvezető Igazgató (ha kinevezték), a vállalati ellenőrzési szakterületek vezetői és azon személyek tekintetében, akiknek a javadalmazási és ösztönzési rendszeréről az Igazgatóság dönt;
- felügyeletet gyakorol azon legfontosabb munkavállalók javadalmazási szempontjai felett, akiket az Olasz Nemzeti Bank vonatkozó rendelkezései szerint azonosítanak, továbbá az ilyen szempontok alkalmazásának eredményei felett;

<sup>6</sup> Kérjük, vegyék figyelembe, hogy az ütemezés és a témák tájékoztató jellegűek, és évente változhatnak. Emellett a rendkívüli témák nem jelennek meg.

<sup>7</sup> A Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők azok, akik közvetlenül vagy közvetve hatáskörrel és felelősséggel rendelkeznek a vállalat tevékenységeinek megtervezésével, irányításával és ellenőrzésével kapcsolatban, ideértve magának a vállalatnak az igazgatóit (ügyvezetők és mások). A Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők szerepére vonatkozó további részletekért lásd a 2.5. pontot.

- véleményt nyilvánít az Igazgatóság felé a Vezérigazgató, az Ügyvezető, az Ügyvezető-helyettes (kinevezés esetén), a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek vezetői, a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Egyéb Vezetők és az egyéb Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) javadalmazási politikájáról;
- véleményt nyilvánít az Igazgatóság felé a pénzügyi eszközökön alapuló Csoportszintű Ösztönzési Programokról;
- véleményt nyilvánít az Igazgatóság felé a Csoportnál dolgozó vállalati tisztségviselők (Igazgatóság, Törvényes Könyvvizsgálói Testület és Felügyelőbizottság tagjai) javadalmazási politikájáról;
- folyamatosan összehangolja az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítására szolgáló eljárást;
- a Törvényes Könyvvizsgálói Testülettel szorosan együttműködve közvetlenül felügyeli a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek Vezetőinek javadalmazására vonatkozó szabályok helyes alkalmazását;
- együttműködik más bizottságokkal, különösen a Belső Ellenőrzési és Kockázati Bizottsággal, annak biztosítása érdekében, hogy a javadalmazási és ösztönzési programokban levő ösztönzők összhangban legyenek a Kockázatvállalási Hajlandósági Kerettel (RAF), biztosítva a javadalmazási és ösztönzési politikák és gyakorlatok kidolgozásáért és figyelemmel kíséréséért felelős vállalati szakterületek bevonását;
- megfelelő visszajelzést ad a működéséről az Igazgatóság és a Törvényes Könyvvizsgálói Testület részére, valamint a Közgyűlésen;
- szükség esetén az érintett vállalati szakterületektől kapott információ alapján kifejti a véleményét az ösztönzési rendszerekhez kapcsolódó teljesítménycélok és a bónusz kifizetéséhez meghatározott egyéb feltételek teljesítéséről.

## FÓKUSZ

### • A vállalatirányítás fejlődése

Az UniCredit alapítása óta a hagyományos irányítási modellt alkalmazza, ami az olasz jog által a vállalatok számára előirányzott alapértelmezett opció. Bár ez a felállás idővel hatékony volt, számos tényező, többek között a gazdasági és szabályozási környezet fejleményei, a bankok előtt álló kihívások, a piaci szereplők és a szabályozók hatékony vállalatirányítás iránti igényei szükségessé tették a vállalat irányítási modelljének újraértékelését.

Az elvégzett értékelések eredményeként az Igazgatóság úgy határozott, hogy a hagyományos helyett **egyszintű vállalatirányítási rendszert** fogad el, mivel az tovább javítja a jelenlegi irányítási modell minőségét, biztosítja az ellenőrzések nagyobb hatékonyságát az ellenőrző szervnek az Igazgatóságon belüli integrálása révén, és teljes mértékben növeli az ellenőrző szerv tagjainak szerepét az Igazgatóság döntéshozatali folyamataiban való közvetlen részvételük révén. Az Igazgatóság ezért úgy határozott, hogy az UniCredit Közgyűlése elé terjeszti jóváhagyásra az egyszintű vállalatirányítási rendszert és az Alapszabály ebből következő módosításait, amelyekről 2023. október 27-én született döntés.

Ezt az irányítási modellt a stratégiai felügyeleti és irányítási funkciókat ellátó Igazgatóság és az ellenőrzési funkciókat ellátó – az Igazgatóságon belül létrehozott – Audit Bizottság jellemzi. Az Audit Bizottságon kívül az Igazgatóság további bizottságokat hoz létre az Igazgatóság támogatására, amelyek kutatási, tanácsadói és javaslattevő hatáskörrel rendelkeznek, és többek között a kockázatokra, a javadalmazásokra és a kapcsolt és társult felekkel folytatott ügyletekre szakosodtak.

Az Alapszabály fenti módosításai azon vállalati testületek első megújításakor lépnek hatályba, amelyekre vonatkoznak, az említett Közgyűlést követően, kivéve az Alapszabálynak a vállalati testületek kinevezési eljárásaira vonatkozó 20. pontját, amely az ilyen kinevezésekről való határozathozatal céljából összehívott részvényesi Közgyűlés összehívásáról szóló értesítés napjától alkalmazandó. Az Igazgatóság első megújításáról a 2023-as évre vonatkozó pénzügyi kimutatások jóváhagyására összehívott Közgyűlésen döntenek.

### **Az UniCredit Bank Hungary Javadalmazási Bizottságának szerepe (helyi)**

A Javadalmazási Bizottság

- a) felel a Felügyelőbizottság javadalmazással kapcsolatos döntéseinek előkészítéséért, különös tekintettel az Ügyvezetői Testület tagjainak és egyéb azonosított alkalmazottaknak a javadalmazására;
- b) támogatást és tanácsot nyújt a Felügyelőbizottság részére az intézmény javadalmazási politikájának kidolgozását illetően, beleértve annak biztosítását is, hogy a javadalmazási politika gendersemleges legyen és elősegítse a különböző nemű munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot;
- c) támogatja a Felügyelőbizottságot a javadalmazási politikák, gyakorlatok és eljárások felügyeletében, valamint a javadalmazási politikának való megfelelésben;
- d) ellenőrzi, hogy a meglévő javadalmazási politika naprakész-e és, amennyiben szükséges, módosításokat javasol;
- e) felülvizsgálja a külsős javadalmazási tanácsadók kinevezését, akiket a Felügyelőbizottság hívott meg tanácsadós és támogatás céljából;
- f) gondoskodik róla, hogy a tulajdonosok megfelelő tájékoztatást kapjanak a javadalmazási politikákról és gyakorlatokról, beleértve különösen a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás aránya maximális szintjének megemelésére vonatkozó javaslatokat;
- g) értékeli azokat a mechanizmusokat és rendszereket, amelyek biztosítják azt, hogy a javadalmazási rendszer megfelelően vegyen figyelembe minden típusú kockázatot, likviditást és tőkeszintet, valamint gondoskodik róla, hogy az átfogó javadalmazási politika kompatibilis legyen a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, valamint az intézmény üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, vállalati és kockázati kultúrájával, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, és elősegítse azok érvényesülését;
- h) értékeli a teljesítménycélok teljesülését és a későbbi kockázathelyesbítések szükségességét, beleértve a malus és a visszakövetelési szabályok alkalmazását; továbbá
- i) áttekinti a lehetséges forgatókönyveket, hogy megvizsgálja, a javadalmazási politikák és gyakorlatok hogyan reagálnak a külső és belső eseményekre, továbbá felülvizsgálja a javadalmazás tényleges kockázati értékek alapján történő meghatározására és az előzetes kockázathelyesbítések alkalmazására vonatkozó kritériumokat;
- j) közvetlenül felügyeli a független ellenőrzési szakterületek végrehajtó senior munkavállalók javadalmazását, beleértve a kockázatkezelési és compliance szakterületeket is. A Javadalmazási Bizottság javaslatokat tesz a Felügyelőbizottságnak a vezető pozícióban lévő és ellenőrzési szakterületeket végrehajtó munkavállalók javadalmazási csomagjának fejlesztéséről, valamint a javadalmazás összegéről.

### **3.2.1.2. Az UniCredit S.p.A. Részvényesi Közgyűlésének szerepe**

A Részvényesek Közgyűlése, amellett, hogy meghatározza az általa kinevezett testületek tagjainak javadalmazását, jóváhagyja többek között:

- a felügyeleti, irányítási és ellenőrző testületek tagjaira, valamint a többi munkavállalóra vonatkozó javadalmazási és ösztönzési politikákat;
- a vonatkozó csoportszintű, kompenzációhoz kapcsolódó információkat és módszereket közzé tevő javadalmazási jelentést (tanácsadói szavazás);
- a részvényalapú kompenzációs programokat;
- a részvényalapú kompenzációs programokhoz kapcsolódó tőkeemelés és/vagy részvény-visszavásárlást;
- a munkaviszony idő előtti megszűnése vagy a tisztségből való idő előtti nyugdíjba vonulás esetén nyújtandó kompenzáció meghatározásának kritériumait, beleértve az említett kompenzációnak a fix javadalmazás éveinek száma, valamint az alkalmazásukból származó maximális összeg tekintetében meghatározott korlátokat.

Ezenkívül a Részvényesek Közgyűlése a javadalmazási politikák jóváhagyása alkalmával gyakorolhatja azt a jogkört, hogy a munkavállalók változó és fix javadalmazásának arányát 1:1-nél nagyobb arányban határozza meg, de semmiképpen sem haladhatja meg a 2:1 arányt, azzal a feltétellel, hogy a javaslatot a megfelelő részvényesi képvisellel és szavazati többséggel érvényesen elfogadottnak kell tekinteni.

### **3.2.1.3. Az UniCredit S.p.A. Igazgatóságának szerepe**

Az Igazgatóságnak kizárólagos a kompetenciája a következő ügyekben:

- az UniCredit bizonyos szerepet betöltő Igazgatóinak javadalmazása a Javadalmazási Bizottság által benyújtott javaslat megvizsgálása és az Audit Bizottsággal történő konzultáció után, különös tekintettel a Vezérigazgató javadalmazására és a Csoportszintű pénzügyeszköz-alapú ösztönzési program jóváhagyására;
- az illetékes igazgatói bizottságok által benyújtott javaslat megvizsgálását követően a teljes javadalmazás és a változó részhez kapcsolódó teljesítménycélok meghatározása a vállalati ellenőrzési szakterületek vezetői, valamint a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők számára, a Bank teljesítményétől független kritériumok és paraméterek alapján;
- a vállalati pénzügyi beszámolók elkészítéséért felelős Ügyvezető javadalmazásának meghatározása;
- a Csoportszintű Ösztönzési Programok jóváhagyása a pénzügyi eszközök alapján;
- folyamatosan jóváhagyja az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) és a kapcsolódó eredmények azonosítására szolgáló eljárást.

Ezenkívül az Igazgatóság – szintén a Javadalmazási Bizottság által megadott adatok alapján – a következőkről határoz:

- javadalmazási és ösztönzési politikák összeállítása a Részvényesek Közgyűlése elé történő előterjesztésre; azok helyes megvalósításának ellenőrzése és legalább évente történő felülvizsgálatának biztosítása; ezenkívül pedig azok megfelelő dokumentálásának és hozzáférhetőségének biztosítása a vállalati struktúrán belül;
- a javadalmazás és a változó részhez kapcsolódó teljesítménycélok meghatározása az Igazgatóság tagjai, az Ügyvezető Igazgató és az Ügyvezetői Igazgató-helyettesek (kinevezés esetén), a vállalati ellenőrzési szakterületek vezetői számára, biztosítva, hogy ezek a rendszerek összhangban legyenek a Bank általános választásaival a kockázatvállalás, a stratégiák, a hosszú távú célok, a vállalatirányítási struktúra és a belső ellenőrzés tekintetében;
- a Csoportnál dolgozó vállalati tisztségviselők (Igazgatósági tagok, Törvényes Könyvvizsgálói Testület és Felügyelőbizottság) javadalmazási politikájának meghatározása.

Magyarországon a magyar vállalatokhoz kapcsolódó fenti feladatkörök a Felügyelőbizottság hatáskörébe tartoznak.

#### **A magyarországi Ügyvezetői Testület (Management Board)**

- felel a Javadalmazási Politika végrehajtásáért
- a People & Culture egységgel közösen hoz döntést a fizetések és a munkavállalói szerződések kérdésében
- a People & Culture, valamint az ellenőrzési szakterületekkel szoros együttműködésben ténylegesen részt vesz a bónuszfelosztási keretek és a teljesítménykritériumok meghatározásában.

#### **3.2.1.4. Az UniCredit S.p.A. Audit Bizottságának szerepe**

Az Audit Bizottság hajtja végre a vonatkozó törvények és szabályozások által meghatározott feladatokat és funkciókat. Különösen a törvények, szabályozások és az UniCredit Alapszabályának felügyeletéért, valamint a Társaság megfelelő vezetéséért felel.

Az Audit Bizottság az egyéb feladatai között véleményt nyilvánít az alábbiakról:

- az UniCredit igazgatóinak javadalmazása, akik az olasz polgári törvénykönyv 2389. cikkének harmadik bekezdése szerint különleges szerepköröket töltenek be;
- a vállalati pénzügyi beszámolók elkészítéséért felelős Ügyvezető kinevezése, elbocsátása és javadalmazása;
- a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek Vezetőinek kinevezésével és elbocsátásával kapcsolatos döntések.

### **Az UniCredit Bank Hungary – Audit Bizottságának szerepe** (helyi Audit Bizottság)

Az Audit Bizottságnak mint a Felügyelőbizottság konzultációs testületének értékelő, konzultációs és javaslattevői funkciója van, és támogatja a Felügyelőbizottságot az alábbi feladatai ellátásában:

- a Bank belső ellenőrzési rendszerének megfelelősége és hatékonysága, ideértve a kockázatok azonosítását, mérését és kezelését;
- megfelelés a Bank működése szempontjából irányadó törvényeknek, szabályzatoknak és politikáknak;
- a pénzügyi beszámoló készítéséhez használt számviteli elvek megfelelősége;
- a Bank Külső Könyvvizsgálójának megfelelősége és függetlensége, és a Belső Ellenőrzési Osztály erőforrásokkal való ellátottsága.

A Bizottság figyelemmel kíséri a Bank belső minőség-ellenőrzési és kockázatkezelési rendszerének és pénzügyi beszámolási folyamatának hatékonyságát, és ahol szükséges, ajánlásokat vagy javaslatokat tesz; a kockázatokra összpontosító megközelítéssel segítséget nyújt a belső ellenőrzési rendszer iránymutatásainak kidolgozásához, hogy a Bankot érintő fő kockázatokat megfelelően azonosítsák és helyesen mérjék, kezeljék és kövessék nyomon.

Tudomást szerez a legfontosabb pénzügyi kockázatokról és arról, hogy az ügyvezetés hogyan kezeli azokat; továbbá értékeli a kockázatkezelési szakterület által készített időszakos jelentéseket.

Az UniCredit Bank Hungary Belső Ellenőrzése rendszeres és szűrőpróbaszerű vizsgálatokat és átfogó ellenőrzéseket végez a Csoport politikájának végrehajtása és operatív végrehajtása tekintetében.

### **3.2.1.5. Az UniCredit S.p.A. kockázatokra specializálódott bizottságának szerepe**

A Kockázati Bizottság támogatja az Igazgatóságot a kockázatkezelés terén, és ellátja az összes olyan tevékenységet, amely alapvető és szükséges ahhoz, hogy az Igazgatóság helyesen és hatékonyan határozza meg az RAF-et (*Kockázatvállalási Hajlandósági Keret*) és a kockázati irányítási politikákat.

A Kockázati Bizottság, egyéb feladatok mellett, a Javadalmazási Bizottság hatáskörét nem érintve ellenőrzi, hogy a javadalmazási és ösztönzési rendszer alapjául szolgáló ösztönzők összhangban vannak-e az RAF-fel, különös figyelmet fordítva a kockázatokra, a tőkére és a likviditásra.

### **Az UniCredit Bank Hungary Kockázati Bizottságának szerepe** (helyi)

A Kockázati Bizottság folyamatosan figyelemmel kíséri a Bank kockázati stratégiáját és kockázatvállalási hajlandóságát.

Felelős különösen azért, hogy megvizsgálja a Bank javadalmazási politikáját abból a szempontból, hogy a bevezetett javadalmazási rendszer ösztönzési elemei figyelembe veszik-e a Bank kockázati, tőke- és likviditási helyzetét, valamint kockázatvállalási hajlandóságát.

A Kockázati Bizottság a Bank Felügyelőbizottságának három (3) kiválasztott független tagjából áll.

### **3.2.1.6. A javadalmazásra specializálódott bizottság szerepe**

A hatályos szabályozási rendelkezések alapján létrehozott Javadalmazási Bizottság tevékenységének áttekintése, amelynek célja, hogy az Olasz Nemzeti Bank 285. számú körlevél rendelkezéseivel összhangban tanácsot adjon és javaslatokat tegyen javadalmazási ügyekben (lásd a 3.2.1.1 bekezdést a Javadalmazási Bizottságról és a kapcsolódó Fókuszot).

A bekezdés tükrözi az UniCredit Bank Hungary Javadalmazási és Jelölési Bizottságának szerepkörét.

### **3.2.1.7. A kapcsolt és társult felekkel folytatott műveletekre specializálódott bizottság szerepe**

A Bizottság tanácsadói és javaslattevői alapon működik az Igazgatóság támogatására. A Bizottság felügyeli a Consob 17221/2010 sz., később módosított rendelete szerint meghatározott kapcsolt felekkel folytatott ügyleteket, valamint az Olasz Nemzeti Bank 285/2013 sz. körlevele szerinti kapcsolt felekkel folytatott ügyleteket, és ellátja a fent említett rendelkezések és a kibocsátott, „Kapcsolt felekkel, társult személyekkel és vállalati tisztviselőkkel folytatott

tranzakciók ex art. 136 CBA” című belső globális szabályzat által a független igazgatóknak tulajdonított különleges szerepet.

A kapcsolt félnek minősülő személyek javadalmazásával kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy az alábbiakra a Consob 17221/2010 sz. rendelete és az Olasz Nemzeti Bank 285/2013. számú körlevele nem vonatkozik:

- a Közgyűlésnek az igazgatósági tagok javadalmazására vonatkozó határozatai az olasz polgári törvénykönyv 2389. cikkének 1. paragrafusában értelmében, valamint a különleges feladatokkal megbízott igazgatók javadalmazására vonatkozó határozatok, beleértve a Közgyűlésen az olasz polgári törvénykönyv 2389. cikkének 3 paragrafusában alapján korábban meghatározott teljes összeget;
- a közgyűlés határozatai az olasz polgári törvénykönyv 2402. cikkének értelmében az Audit Bizottság tagjainak javadalmazására vonatkozóan;
- pénzügyi eszközökön alapuló, a Részvényesi Közgyűlés által elfogadott javadalmazási tervek a Ctv. 114-bis 1998. évi. 58. sz. törvényerejű rendelet alapján, valamint azok implementálása;
- az olasz polgári törvénykönyv 2389. cikkének 1. paragrafusában említettekén kívüli határozatok, a különleges feladatokkal megbízott Igazgatók és az egyéb kulcsfontosságú vezetők javadalmazása kapcsán, feltéve, hogy: i) az UniCredit S.p.A. elfogadott egy, a Részvényesek Közgyűlése által jóváhagyott javadalmazási politikát; ii) az UniCredit S.p.A. Javadalmazási Bizottsága, amely kizárólag nem ügyvezető, többségében független igazgatókból áll, részt vett a javadalmazási politika meghatározásában; iii) a megítélt javadalmazás a jelen politikának megfelelően került azonosításra és a diszkrecionális értékeléseket nem érintő kritériumok alapján került számszerűsítésre.

A javadalmazás tekintetében a Bizottság saját hatáskörében részt vesz az előzetes vizsgálatban:

- a fent említett mentességek és/vagy egyéb alkalmazandó mentességek hatálya alá nem tartozó ügyletek esetén;
- a javadalmazási politika alóli ideiglenes kivételek esetén, amelyeket a Társaság kivételes körülmények fennállása esetén kíván alkalmazni (lásd a 2.2. bekezdést).

A bekezdés tükrözi az UniCredit Bank Hungary helyi referense által végrehajtott feladatokat.

### 3.2.2. A Csoportszintű Javadalmazási Politika meghatározása

A Javadalmazási Bizottság által javasolt Csoportszintű Javadalmazási Politikát minden évben az Igazgatóság állapítja meg, majd – a szabályozási előírásoknak megfelelően – jóváhagyás céljából benyújtja a részvényesek Éves Közgyűlésének.

A Csoportszintű Javadalmazási Politikát a Group People & Culture szakterülete állítja össze a Csoportszintű Kockázatkezelés és egyéb érintett szakterületek (pl. Group Finance) közreműködésével, és azt a Csoportszintű Compliance szakterület érvényesíti valamennyi, compliance-szel kapcsolatos kérdés tekintetében, mielőtt benyújtják azt a Javadalmazási Bizottságnak. Az UniCredit Éves Közgyűlése jóváhagyását követően a Csoportszintű Javadalmazási Politikát formálisan az érintett Jogalanyok illetékes testületei fogadják el szerte a Csoportban<sup>8</sup> az alkalmazandó helyi jogszabályi és szabályozói előírásoknak megfelelően.

A Csoportszintű Javadalmazási Politika alapelvei a teljes szervezetre vonatkoznak, és tükröződniük kell a javadalmazási gyakorlatban és az üzletágnál minden munkavállalói kategória esetében, ideértve a külső forgalmazási hálózatokhoz tartozó személyzetet az ő javadalmazási sajátosságai figyelembevételével.

---

<sup>8</sup>A Csoportszintű Javadalmazási Politikát megkapják a 0-nál több teljes munkaidős munkavállalót alkalmazó konszolidált közvetlen és közvetett leányvállalatok. A dokumentum a javadalmazási követelmények tekintetében megfelel a 2019/878/EU irányelv (CRD V) követelményeinek is. A CRD V szerint az intézményeknek a javadalmazási követelményeket csoport-, anya- és leányvállalati szinten kell alkalmazniuk, beleértve azokat a leányvállalatokat is, amelyek maguk nem tartoznak a CRD V hatálya alá, kivéve, ha egyedileg, más uniós jogi aktusok alapján különleges javadalmazási követelmények vonatkoznak rájuk, vagy ilyen követelmények hatálya alá tartoznának, ha az Unióban lennének letelepedve. Azonban a CRD V 109. cikkének (5) bekezdése értelmében a javadalmazási rendelkezések vonatkozhatnak bizonyos leányvállalatok egyedi munkatársaira is. Általános alapelvként, valamint figyelembe véve a vonatkozó konkrét javadalmazási előírásokat, a csoport prudenciális konszolidáció hatálya alá tartozó különböző szervezeti javadalmazási politikájának összhangban kell lennie a konszolidáló intézmény által meghatározott Csoportszintű Javadalmazási Politikával. A javadalmazási politikának meg kell felelnie a CRD V rendelkezéseinek, az EBA 2021. július 2-ai, megalapozott javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatásainak, valamint a nemzeti társasági, munkaügyi és egyéb vonatkozó törvényekben meghatározott további követelményeknek.



A Csoportszintű Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében a Group People & Culture szakterület meghatározza az iránymutatásokat, és koordinálja a kompenzációs és ösztönző programok központosított és következetes kezelését.

A Jogalanyok, az országok és a divíziók a Csoportszintű Javadalmazási Politikának és a helyi szabályoknak megfelelő kompenzációs keretet alkalmaznak minden munkavállaló esetében.

Emellett a Politika elemeit teljes körűen kell alkalmazni minden Azonosított Személy (Material Risk Taker) esetében a konkrét szabályozásokon és/vagy üzleti igényeken alapuló, a Csoport általános megközelítésével összhangban levő helyi adaptációk végrehajtásával.

Az ösztönzési tervek elveivel teljes összhangban levő helyi adaptációknak lehetővé kell tenniük ugyanazon eredmények elérését, ha a Csoportszintű terv bevezetésének hátrányos (jogi, adózási vagy egyéb) hatásai lennének a Csoport cégeire és/vagy az azokban az országokban élő kedvezményezettekre, amelyekben a Csoport jelen van.

A Csoportszintű ösztönzési tervek Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében történő bevezetése teljes mértékben megfelel az Olasz Nemzeti Bank követelményeinek és az európai iránymutatásoknak, és egyúttal figyelembe veszi a következőket:

- a helyi igényeket, hogy szükség szerint alternatív megoldásokat alkalmazzanak a helyi szabályozóknak megfelelően;
- az ösztönzési rendszerek végrehajtásának audit eredményei minden egyes joghatóságban;
- a helyi sajátosságokat kezelő korrekciós intézkedések bevezetésének további szükségessége, figyelemmel a helyi eltérések hazai/fogadó ország szabályozási szerepei közötti különbségek egyeztetésére.

Ami a szabályozási rendelkezésekkel és a helyi sajátosságokkal történő összehangolást illeti, a Csoportszintű Politika bevezetését érintő legfontosabb korrigálás általában inkább az UniCredit-részvényektől eltérő pénzügyi eszközök alkalmazására, a küszöbértékekre és a késleltetési rendszerekre, illetve a helyi teljesítménymutatókra terjed ki, mint a csoportszintűekre, illetve a változó és a fix javadalmazás közötti arányra, a malusra és a visszakövetelési eljárásra.

A részvényesek jogairól szóló II. irányelvet a 2019 júniusától hatályos egységes pénzügyi törvény (TUF) módosításával a jogrendszerbe átültető 49/2019. sz. törvényerejű rendelet értelmében az UniCredit kivételes körülmények között ideiglenesen eltérhet a javadalmazási politikától.

A kivételes körülmények olyan helyzetekre terjednek ki, amelyek visszavezethetők a TUF 123. cikkében meghatározott kivételes esetekre, nevezetesen amikor a javadalmazási politikától való eltérés a társaság egészének hosszú távú érdekeit és fenntarthatóságát szolgálja, vagy a társaság életképességének biztosítása érdekében szükséges.

Ilyen kivételes körülmények esetén az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság javaslatára és a kapcsolt és társult felekkel folytatott műveletekre specializálódott bizottság indoklással ellátott kedvező véleményének függvényében (amelyet a kapcsolt felekkel, kapcsolt személyekkel és vállalati tisztviselőkkel folytatott ügyletekre vonatkozó Globális Politikával összhangban adtak ki a TUB 136. cikke szerint, függetlenül attól, hogy ebben az esetben a Globális Politika alapján van-e mentesség), a jogi és szabályozási korlátozások betartásának sérelme nélkül, a Javadalmazási Politika tartalmára korlátozódó, a következőkre vonatkozó egyedi átmeneti eltérésekről határozhat: (i) a Vezérigazgató, az Ügyvezető Igazgató (ha van) és a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Egyéb Vezetők referencia változó javadalmazásának összetételére és bérösszetételére, (ii) a referencia összehasonlítási csoportra, (iii) a Csoport Ösztönzési Rendszerének és a Csoport hosszú távú ösztönző programjának gazdasági paramétereire.

Az UniCredit a következő évben, a Javadalmazási Jelentés II. szakaszában tájékoztatást nyújt a javadalmazási politikától kivételes körülmények között alkalmazott eltérésekről.

### **A Csoportszintű Javadalmazási Politika implementálása az UniCredit Hungary által**

A magyar People & Culture részleg felelős a Csoportszintű Javadalmazási Politika helyi implementálásának kalibrálásáért a Jogi, a Kockázati és a Compliance szakterületekkel együttműködve.

A kalibrálás a hatályos helyi utasítás szerint történik, figyelembe véve a bevezetés megvalósíthatóságát a magyar jogszabályok és előírások tekintetében, és azonosítva a végső jóváhagyás érdekében végrehajtandó szükséges változtatásokat.

Indokolt esetben NKV (Nem kötelező erejű vélemény; Non-Binding Opinion) kezdeményezhető a teljes bevezetés vagy annak egy része tekintetében.

A People & Culture részleg által készített, a Csoportszintű Javadalmazási Politika bevezetésére vonatkozó javaslatot a helyi Javadalmazási és Jelölési Bizottság, valamint a Felügyelőbizottság hagyja jóvá, miután előzetesen tájékoztatta a Bank Ügyvezetői Testületét.

Az Ügyvezetői Testület felel a Csoportszintű Javadalmazási Politika végrehajtásáért.

A végrehajtást a Belső Ellenőrzés szintén ellenőrzi, legalább évente.

A helyi Javadalmazási és Jelölési Bizottság döntése alapján a Csoportszintű Javadalmazási Politika bevezetett változatát benyújtják a Bank és leányvállalatai Felügyelőbizottságának jóváhagyás céljából.

Az UniCredit Bank Hungary Javadalmazási Politikája a helyi szabályoknak megfelelően kerül publikálásra.

### **3.2.3. A Vállalati Ellenőrzési Szakterületek szerepe**

#### **3.2.3.1. A Compliance szakterület szerepe**

A Compliance szakterület:

- nem kötelező érvényű vélemény kiadásával értékeli, hogy a Csoportszintű Javadalmazási Politika és a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer megfelel-e az előírásoknak, az Alapszabálynak, a Csoport etikai kódexének és a magatartási kódexnek;
- értékeli, hogy a GMRT meghatározása és a nem azonosított személyek (No Material Risk Takers) csoportjára vonatkozó ösztönzési rendszerre alkalmazandó iránymutatások összhangban vannak-e a javadalmazási és ösztönzési politikában meghatározott kritériumokkal.

A helyi előírásoknak való megfelelés ellenőrzését a Csoport minden egyes vállalata saját hatáskörben végzi.

A helyi ellenőrzési szakterületek tükrözik a fent felsorolt feladatokat.

#### **3.2.3.2. A Kockázatkezelési szakterület szerepe**

Az UniCredit a javadalmazás és a kockázat közötti összehangolást olyan politikák révén biztosítja, amelyek támogatják a kockázatkezelést, a vállalati testületek által hozott tájékozott döntéseken alapuló szigorú irányítási folyamatokat és olyan javadalmazási programok kialakítását, amelyek magukban foglalják a Kockázatvállalási Hajlandósági Keret által meghatározott stratégiai kockázatvállalási hajlandóságot, az időtávot és az egyéni magatartásmódokat.

A Kockázatkezelés szakterület folyamatosan támogatja a Group People & Culture részleget a javadalmazási politika, az ösztönzési rendszer és a javadalmazási folyamatok meghatározásában a kockázathoz kapcsolódó komponensek kapcsán, valamint a kockázati célkitűzések azonosításában a teljesítmény-értékelések és a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) meghatározását célzó értékelési folyamat érdekében. Az ilyen részvétel kifejezett kapcsolatot jelent a Csoport ösztönzési mechanizmusai, a Kockázatvállalási Hajlandósági Keret, a teljesítmény érvényesítése és a kifizetés között annak érdekében, hogy az ösztönzők összhangban legyenek a kockázatvállalással és -kezeléssel.

A helyi ellenőrzési szakterületek tükrözik a fent felsorolt feladatokat.

#### **3.2.3.3. A Belső Ellenőrzés szakterület szerepe**

A javadalmazási rendszer irányítási folyamatának részeként a Belső Ellenőrzés szakterület legalább évente értékeli a javadalmazási politikák és gyakorlatok alkalmazását, és elvégzi az adatok és belső eljárások ellenőrzését a belső szabályzatokkal és eljárásokkal összhangban. A szakterület értékeli a javadalmazási folyamatot, javaslatokat tesz annak javítására, valamint felhívja az illetékes szakterületek és a testületek figyelmét a lehetséges gyenge pontokra a megfelelő helyesbítő intézkedések megtétele érdekében.

A helyi ellenőrzési szakterületek tükrözik a fent felsorolt feladatokat.

### **3.2.4. Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosításának folyamata**

Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) (tehát a személyzet azon kategóriáit, akik szakmai tevékenységének jelentős hatása van a vállalat kockázati profiljára) folyamatosan, évente felülvizsgálják, figyelemmel mind a Csoport szintjén, mind helyi szinten elvégzett strukturált és formalizált értékelési folyamatra, a CRD V-ben és a Bizottság 2021. március 25-i 923/2021/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott minőségi és mennyiségi kritériumoknak megfelelően.

Ezt a folyamatot házon belül a Group People & Culture szakterület által kiadott konkrét iránymutatások révén határozzák meg a Csoportszintű Kockázatkezelés és a Csoportszintű Compliance részvételével a csoportszintű közös, egységes megközelítés biztosítása érdekében.

#### **3.2.4.1. Eljárás**

2010-től kezdődően az UniCredit rendszeresen végez önértékelést, hogy meghatározza a Csoportszintű Azonosított Személy (Group Material Risk Taker) munkavállalókat, akik tekintetében konkrét szempontokat fogadott el a javadalmazás és az ösztönzés tekintetében a belső/külső szabályozás szerint.

Az UniCredit Csoport 2014 óta rendelkezik az Azonosított Személy (Material Risk Taker) munkavállalók azonosítására szolgáló eljárással, az Európai Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete szerint. 2019 óta az Olasz Nemzeti Bank 285. körlevelében foglaltak szerint az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítási eljárása a Csoportszintű Javadalmazási Politika és Jelentés elválaszthatatlan része. 2021-től kezdődően az UniCredit átveszi a CRD V-be és a Bizottság 923/2021/EU felhatalmazáson alapuló rendeletébe beágyazott azonosítási folyamatot.

Az Azonosított Személy (Material Risk Taker) munkavállalók azonosítási eljárását folyamatosan, évente elvégezzük helyi és Csoportszinten egyaránt, és az kiterjed a pénzügyi tevékenységekben részt vevő Ügynökökre, a Biztosítási Ügynökökre, a Pénzügyi Tanácsadókra és a külső közreműködőkre is.

Ez a Politika szabályozza az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítási eljárását, és meghatározza az érintett szakterületek szerep- és felelősségi köreit. Különösen:

- A People & Culture szakterület irányítja az azonosítási eljárást, a Csoport szintjén következetes megközelítést határozva meg konkrét iránymutatások útján;
- A People & Culture által kezdeményezett átfogó azonosítási folyamaton belül a Kockázatkezelés irányítja a(z) intézmény kockázati profiljára jelentős hatással bíró) jelentős üzleti egységek azonosítási eljárását, a kockázathoz kapcsolódó szabályozási kritériumoknak megfelelően;
- A Compliance ellenőrzi a minőségi és mennyiségi kritériumok összhangját a CRD-V-vel, a Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendeletével, a Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers) vonatkozó belső iránymutatásokkal és a szabályozási rendelkezésekkel.

A Csoporttagok aktívan részt vesznek az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) UniCredit S.p.A által összehangolt azonosítási folyamatában azáltal, hogy a kapott felkérés szerint megosztanak minden szükséges információt a Holdingtársasággal.

A Csoporttagok kötelesek egyenként azonosítani az Azonosított Személyeket (Material Risk Takers) a helyi vagy ágazatspecifikus szabályok szerint, és a Csoport által kiadott működési és értelmező iránymutatásokat követve ugyanazokat a helyi szinten alkalmazott csoportos kritériumokat alkalmazzák, ami a Csoport egészében biztosítja az azonosítási eljárás egységességét. Minden egyes Jogalany maga felel azért, hogy megfeleljen a közvetlenül rá vonatkozó rendelkezéseknek.

A Holdingtársaság a különböző szervezetek által a fentiek szerint elvégzett értékelés eredményeit figyelembe véve konszolidálja az eredményeket a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) azonosítása céljából.

Ezt követően a Group People & Culture szakterület a Csoportszintű Kockázatkezeléssel együtt – az adatok konszolidálását és harmonizálását követően – megvitatás céljából bemutatja a dokumentációt a Csoportszintű Belső

Ellenőrzési és Kockázati Bizottságnak és a Javadalmazási Bizottságnak, és végül jóváhagyásra benyújtja a Csoportszintű Igazgatóságnak:

- a Csoport szintjén<sup>9</sup> és helyi szinten tevékenykedő Azonosított Személyekre (Material Risk Takers) vonatkozó módszertant és értékelési eljárást;
- az értékelési eljárás eredményét;
- a „nagy bevételsterzők” lehetséges kizárását a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) közül.

Az értékelési eljárás végén, ha az UniCredit megállapítja, hogy a mennyiségi szempontok alapján azonosított egyes személyek nem minősítendőek Azonosított Személyeknek (Material Risk Takers), akkor aktiválja a kizárási eljárást, kérés esetén az illetékes hatóságok bevonásával. Az UniCredit időben – de mindenképpen az előző pénzügyi év végétől számított hat hónapon belül – megküldi az Európai Központi Banknak vagy az Olasz Nemzeti Banknak az azon személyekre vonatkozó jóváhagyási kérelmet, akik teljes javadalmazási összege 750 000 euró vagy annál magasabb, vagy az előző pénzügyi évben a legmagasabb teljes javadalmazást kapó személyek legfelső 0,3%-ába tartozik.

Az Azonosított Személy (Material Risk Taker) minősítéssel azonosított személyeket egyéni írásbeli értesítés útján tájékoztatják.

A People & Culture, a Kockázatkezelés és a Compliance az év folyamán hozzájárul az értékelési eljáráshoz azzal a céllal, hogy az év során bekövetkező konkrét események (pl. kinevezés, felvétel, szervezeti változás vagy más releváns esemény) alapján frissítsék az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) listáját, biztosítva, hogy az eljárást folyamatosan elvégezzék, és hogy az Azonosított Személy (Material Risk Taker) minősítés újraértékelését benyújtsák a Csoport Igazgatóságához azt követően, hogy azt egyeztették a Csoportszintű Javadalmazási Bizottsággal.

### 3.2.4.2. Követelmények

A CRD V és a Bizottság 923/2021/EU felhatalmazáson alapuló rendelete meghatározza a minőségi és mennyiségi kritériumokra vonatkozó szabályozási előírásokat azon személyzeti kategóriák azonosítására, amelyek szakmai tevékenysége lényeges hatással van az intézmény kockázati profiljára (ún. Azonosított Személyek (Material Risk Takers)). Az azonosítási folyamat a Material Business Unit (MBU) meghatározáson alapul, amely a csoportszintű konszolidáció szempontjából a következőképpen kerül kiszámításra:

- bármely olyan jogi személy/divízió, amelynek az allokált belső tőkéje a csoportszintű/divíziós belső tőke 2%-a vagy több;
- a Jogalanyon belüli szervezeti egységek, amelyekhez csoportszinten 2%-os vagy annál nagyobb, helyettesítő mutatók alapján allokált belső tőke tartozik;
- fő üzletágak (magas vagy közepes).

Ezen túlmenően a kritériumok (leegyszerűsítve) az alábbi módon is meg vannak különböztetve:

- **Kvalitatív:**
  - a felsővezetés valamennyi tagja (management body és senior management), azaz azok, akik az intézményen belül vezetői feladatokat látnak el, és akik az intézmény napi irányításáért felelősek és elszámoltathatók a vezető testület (management body) felé;
  - az intézmény ellenőrzési szakterületeiért (Belső Ellenőrzés, Kockázatkezelés, Compliance és egyéb, helyileg meghatározott szakterületek) vagy lényeges üzleti egységekért (MBU) vagy meghatározott témákért (pl. számviteli politika, pénzügyek, emberi erőforrások) vezetői felelősséggel rendelkező alkalmazottak;
  - az egyes kockázati kategóriákért vezetői felelősséggel rendelkező alkalmazottak, beleértve a vonatkozó bizottságok szavazati joggal rendelkező tagjait, a hitelkockázati kitétségeket, az egyes ügyletekre vonatkozó hatáskört és az új termékek bevezetésére vonatkozó hatáskört;
- **Kvantitatív**<sup>10</sup>:

<sup>9</sup> 2024. június végéig benyújtandó az UniCredit SpA Kockázati Bizottságának, Javadalmazási Bizottságának és az Igazgatóságnak.

<sup>10</sup> Számítás céljából a nem euróban lévő javadalmazást átváltják euróra a vonatkozó átlagos éves árfolyam használatával.

- jelentős teljes javadalmazásra jogosult munkavállalók, akiknek a teljes javadalmazása eléri vagy meghaladja az 500 000 eurót, vagy az intézmény vezető testületének (management body) tagjai és a felső vezetés (senior management) tagjai számára odaítélt átlagos javadalmazást meghaladó javadalmazásra jogosultak és jelentős hatást gyakorolnak egy MBU kockázati profiljára (azaz amikor a hitel-, piaci vagy működési RWA proxy értéke eléri vagy meghaladja az intézmény/Csoport 2%-át);
- azok a munkavállalók, akiknek teljes javadalmazása az előző pénzügyi évben elérte vagy meghaladta a 750 000 eurót;
- a munkavállaló az alkalmazottak azon 0,3%-ába tartozik, akik az előző pénzügyi évben a legmagasabb teljes javadalmazásban részesültek egy 1000 főnél több alkalmazottat foglalkoztató intézményen belül (kizárólag a Jogalany szintjén történő egyedi azonosítás céljából);<sup>11</sup>
- **Belső:**
  - minden olyan munkatárs, akinek az UniCredit részvényeket adományozott a nem szabványos kompenzációból származóan, az azonosítás előző évében;
  - a Csoport minden vezetői felelősséggel rendelkező GEC-1 vagy annál magasabb szintű személyzete;
  - minden olyan munkavállaló, akire bármilyen más, például vezetői döntéséhez kapcsolódó, indoklással alátámasztott további kritérium kapcsolódik.

Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítási folyamata a Jogalany szintjén történik a fenti minőségi, mennyiségi és belső kritériumok alkalmazásával, amelyeket az intézmény egyedi kockázati profilja alapján értékelnek, majd csoportszinten konszolidálnak, hasonló kritériumok alapján, majd amelyeket a Csoport kockázati profilja alapján értékelnek, ahogyan azt a szabályozói követelmények előírják. A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) előzetes becslése 2024 első negyedévében nagyjából összhangban van a 2023. évi 2. ciklus eredményeivel.

Az Európai Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendelete és az Olasz Nemzeti Bank rendelkezéseivel összhangban az UniCredit vagy a Csoporttagok értékelni fogják a kizárási folyamat megkezdésének lehetőségét, amennyiben az nem gyakorol lényeges hatást a Csoport/intézmény kockázataira, az előírt szabályozási ütemtervnek megfelelően.

### **Az UniCredit Hungary azonosítási folyamatának eljárása és előzetes eredményei**

Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) azonosítási eljárása megfelel a fent ismertetett szempontoknak és teljes mértékben összhangban van a Group People & Culture szakterület által kiadott iránymutatásokkal:

- a helyi People & Culture részleg vezeti az azonosítási folyamatot;
- a helyi Kockázatkezelés részleg irányítja egy jelentős üzleti egység egyik intézményének kockázati profiljára jelentős hatással bíró pozíciók azonosítási eljárását;
- a helyi Compliance részleg igazolja a Szabályozási Szakmai Standardok, a Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers) vonatkozó Belső Iránymutatások és a konkrét szabályozás által előírtak helyes alkalmazását.

A 2024-es Azonosított személyzeti listát 2024 júliusában frissítették, hogy biztosítsák a szabályozási rendelkezéseknek történő teljes megfelelést.

Az elemzés tárgya a 2024.03.31-ei szervezeti felépítés volt a már ismert, 2024. június 1-jéig bekövetkezett személyi változásokkal együtt. A mennyiségi kritériumokhoz 2022.12.31-ei adatokat használtunk.

2024 júliusában az értékelési eljárás az UniCredit Hungary-nál 69 személyt azonosított Azonosított Személyként (Material Risk Taker): 11 GMRT (Csoportszintű Azonosított Személy), 53 LMRT (Helyi Azonosított Személy) és 5 SB (felügyelőbizottsági tag):

- Unicredit Bank Hungary Zrt: 62 fő (11 GMRT, 46 LMRT és 5 SB tag)
- Unicredit Mortgage Bank Zrt: 11 fő (4 LMRT és 7 SB tag)
- Unicredit Leasing: 10 fő (5 LMRT és 5 SB tag)

Az Azonosított személyzet létszáma a magyar munkavállalók teljes személyzetének kb. 3,8%-át teszi ki, amely eredmény összhangban van a 2024-es eljárás eredményeivel.

<sup>11</sup> Az összevont szinten is alkalmazott kritériumok (csoportszintű küszöbérték). A küszöbértéket a GMRT-személyekre alkalmazzák, feltételezve, hogy a GMRT a Csoport legjobban fizetett populációja.

2024 elején nem voltak az EKB minőségi szempontjai alapján Azonosított Személyekként (Material Risk Takers) azonosított Ügynökök és Pénzügyi Tanácsadók.

### 3.2.5. A vállalati testületek díjazása – UniCredit Hungary (helyi)

A vállalati testületek javadalmazásához kapcsolódó iránymutatásokat az alábbiakban ismertetjük azzal a céllal, hogy egységes politikát határozzunk meg, amelyet a Csoport javadalmazási politikájáról szóló jelentés ihletett, és amelyet az Alapszabály és a helyi szabályozások rendelkezéseinek megfelelően részletezünk, megfelelően azon társaság jellegének és gazdasági relevanciájának, amelyben a vállalati pozíció fennáll, továbbá figyelembe véve többek között a vállalat összetettségét, a végzett tevékenység jellegét és a kapcsolódó kockázati profilt, az ügyfelekkel folytatott műveleteket és a kínált termékek sokszínűségét.

#### A leányvállalati testületi szervek (Corporate Body) javadalmazásának meghatározása

A Leányvállalati Testületi Szervek vezető tisztségviselőkre vonatkozó egységes javadalmazási politikájának meghatározása érdekében olyan magatartási elvet fogadtak el, amely a díjakat lehetőség szerint arányossá teszi azon leányvállalatok általános műszaki/szervezeti helyzetének és kockázatainak gazdasági jelentőségével, amelyekben igazgatási és ellenőrzési feladatokat látnak el. Az időről időre felmerülő különleges körülmények is értékelhetők.

Az általános elvek alapján az alábbi iránymutatásokat határozták meg a vállalati tisztviselők javadalmazására vonatkozóan, amelyekhez kapcsolódik a D&O politika juttatása is.

Leányvállalatok (közös irányításúakkal együtt)	Ügyvezetői Testületi/Igazgatósági/Felügyelőbizottsági tag/Könyvvizsgálói Testület aktív tagja	Ügyvezetői Testület/Igazgatóság/Könyvvizsgálói Testület elnöke
Bankok és jegyzett vállalkozások	Legfeljebb 40 000 EUR-ig Részvételi díj 400 EUR	Legfeljebb 60 000 EUR-ig Részvételi díj 400 EUR
Pénzügyi vállalkozások – Subholding vállalkozások	Legfeljebb 30 000 EUR-ig Részvételi díj 300 EUR	Legfeljebb 45 000 EUR-ig Részvételi díj 300 EUR
Bankon, pénzügyi vállalkozáson és subholding társaságon kívüli részesedések	Legfeljebb 20 000 EUR-ig Részvételi díj 200 EUR	Legfeljebb 30 000 EUR-ig Részvételi díj 200 EUR

Főszabályként a járandóságokat bruttó éves összegben hagyják jóvá.

Kiemelendő, hogy:

- az Igazgatóság/Ügyvezetői Testület/Felügyelőbizottság különleges tisztséget betöltő (Elnök, Elnökhelyettes és Chief Executive Officer<sup>2</sup>) vagy különleges szerepet betöltő (nem olasz társaságoknál) tagjai esetében, amennyiben a helyi szabályokból/gyakorlatból adódóan további különleges javadalmazás adható a közgyűlés által a vállalati testületek számára megállapított díjazáshoz, amennyiben az a tisztség által megkövetelt nagyobb elkötelezettséghez és felelősséghez kapcsolódik, az alábbi korlátok között:
  - legfeljebb évi bruttó 200 000 EUR az Elnök és Vezérigazgató<sup>2</sup> tisztségért;
  - legfeljebb évi bruttó 100 000 EUR az elnökhelyettes tisztségért, amely diverzifikálható abban az esetben, ha több elnökhelyettes esetén az egyik Vicariate vagy igazgatósági/ügyvezetői testületi/felügyelőbizottsági tag egy nem-olasz vállalatban.

A fenti összegek **akkor alkalmazandók, ha a tagok nem az UniCredit Csoport munkavállalói** (külsősök). A munkavállalók esetében a rendkívüli díjazás egyenlő az éves bruttó munkabérrel, beleértve a változó javadalmazást és a juttatásokat, és esetlegesen kapcsolódva az ahhoz a vállalathoz való kirendelés százalékos mértékéhez, amelyben a tisztséget betöltik.

Ezen túlmenően a Csoportszintű Javadalmazási Politikáról szóló jelentésnek az ügyvezető igazgatókra vonatkozó rendelkezései sérelme nélkül, a nem ügyvezető igazgatók és az ellenőrző szerv tagjai számára az Alapszabály és a szabályzatok szerint járó díjakat nem lehet a vállalat teljesítményéhez kötni részvényopció vagy részvényallokáció formájában. Az ilyen tagok javadalmazása csak a funkció fontossága, a kiegészítő szerepek, valamint a hivatal által megkövetelt elkötelezettség és felelősség alapján, fix komponensként kerül meghatározásra, és nem kapcsolódik a csoport/ország/divízió által elért gazdasági eredményekhez.

A részvénytársaságok vállalati testületeiben (corporate bodies) vagy általában a szervezetekben dolgozó munkavállalók a fizetendő tiszteletdíjak tekintetében olyan kritériumot fogadtak el, amely szerint az a Társaság, ahol a tisztségviselőt alkalmazzák és/vagy kiküldik, a kinevezést végző jogalanytól függetlenül visszafizeti a vállalati pozícióért járó tiszteletdíjat és/vagy lemond arról.

-----  
<sup>2</sup> Amennyiben a Vezérigazgató az Igazgatóság/Ügyvezetői Testület tagja.

### **A bizottsági/testületi tagok egyéb javadalmazása**

A vállalati testületeknél betöltött funkcióért járó javadalmazáson felül további éves bruttó javadalmazás jár az igazgatósági bizottságok tagjainak (ha a szabályzat előírja), valamint az olasz társaságok esetében a felügyeleti szervbe kinevezett tagok számára (a 231/2001. sz. törvényerejű rendelet értelmében). Különösen a következő limiteket állapítják meg:

	<b>Elnök</b>	<b>Tag</b>
<b>Bankok, pénzügyi vállalkozások, subholding vállalkozások</b>	Legfeljebb 20 000 EUR-ig	Legfeljebb 15 000 EUR-ig
<b>Egyéb vállalkozások</b>	Legfeljebb 15 000 EUR-ig	Legfeljebb 10 000 EUR-ig

Díjak kifizetésének általános elvei távozó tisztségviselő esetén vagy a megbízás végén

Amennyiben a tisztségviselő megbízása bármely okból a normál lejárat dátum előtt megszűnik (ideértve annak a vállalatnak az átruházását/összeolvadását, amelyben a tisztséget betölti), a normál lejárat dátumig járó teljes díj kifizethető, egyébként a Csoport által mérlegeléssel megállapított összeg fizetendő.

Általában nem merülhet fel arany ejtőernyő/távozási jogosultság, kivéve, ha ilyennek az összegét és fizetési szempontjait meghatározza az a jogszabályi/piaci környezet, amelyben az igazgató dolgozik.

**Az Unicredit Bank Hungary-ben a külső (nem a Csoport alkalmazottja) testületi szerv vagy bizottság tagjainak és elnökeinek javadalmazását a Részvénytársaság – a fentiek alapján – határozza meg, általában a jelölésükkel összhangban.**

### **3.3 Compliance és fenntarthatósági ösztönzők**

*A javadalmazási és ösztönzési rendszerek<sup>12</sup> kidolgozásának támogatása érdekében, különös tekintettel a hálózati szerepekre (ideértve a hitelközvetítőket is) és a vállalati Ellenőrzési Szakterületekre, az alábbi*

<sup>12</sup> Figyelemmel a harmadik felek ösztönzőire is.

szabálykövetési és fenntarthatósági ösztönzőket” határoztuk meg a vonatkozó szabályozással összhangban<sup>13</sup>.

### › Általános javadalmazási elvek

- a változó javadalmazás bármilyen kifizetése, amely a jelen Politikában rögzített feltételek szerint esetleg kifizethető, a teljesítményhez kapcsolódik és tisztán önkéntes jellegű, így semmilyen kifizetés nem értelmezhető oly módon, hogy a Bank munkavállalója bármilyen jogot szerzett arra, hogy további hasonló díjazást kapjon (a Hpt. 118. § (9) bekezdése szerint);
- A fix és változó javadalmazási elemek megfelelő egyensúlyának fenntartása, megfelelő módon figyelembe véve a végzett üzleti tevékenység szerepét és jellegét is. A fix részt elég magasán tartják annak érdekében, hogy a változó rész csökkenhessen, vagy szélsőséges esetekben akár nullára csökkenjen;
- megfelelő mix képzése a rövid és a hosszú távú változó javadalmazás között, összhangban a stratégiákkal, a piaci és üzletági referenciagyakorlatokkal, továbbá a Csoport hosszú távú érdekeinek megfelelően;
- annak előírnyazása, hogy a javadalmazási politikának – különös tekintettel a változó javadalmazásra – hozzá kell járulnia az üzleti stratégiához, a vállalat hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához, és nem kapcsolódhat kizárólag vagy elsősorban rövid távú célkitűzésekhez;
- a javadalmazási politikák tartalmazzanak információt arról, hogy ezek a politikák hogyan állnak összhangban a fenntarthatósági kockázatok integrálásával;
- annak biztosítása, hogy a Csoport javadalmazási politikája és gyakorlata legyen gendersemleges, és támogassa a különböző nemű alkalmazottakkal történő egyenlő bánásmódot;
- ellenőrzési rendszerek beépítése az előléptetési és javadalmazási folyamatokba a vonatkozó vesztegetés- és korrupcióellenes politikák betartásának nyomon követése érdekében.

### › Ösztönzési rendszerek

- ösztönzési rendszerek kialakítása a nyereségesség, a pénzügyi stabilitás, a fenntarthatóság, valamint a fenntartható üzleti gyakorlat egyéb ösztönzői alapján, különös tekintettel a kockázatra, a tőkeköltségre és a hatékonyságra;
- megfelelően rugalmas ösztönzési rendszerek kialakítása, például a fizetési szinteknek a Csoport, ország/divízió átfogó teljesítményeredményei és egyedi eredményei alapján történő menedzselése, érdemeken alapuló megközelítés alkalmazása a válogatott teljesítményalapú jutalmakra;
- olyan ösztönzési rendszerek kialakítása, amelyek semmilyen módon nem válhatnak ki olyan kockázatvállaló magatartást, amely meghaladja a Csoport stratégiai kockázatvállalási hajlandóságát; különösen fontos, hogy az ösztönzési rendszer összhangban legyen a Kockázatvállalási Hajlandósági Kerettel (Risk Appetite Framework; RAF);
- előretekintő ösztönzési programok kidolgozása, amelyek összhangba hozzák a kulcsfontosságú belső értékösztönző teljesítményt az értékteremtés külső mérőszámaival a piachoz viszonyítva;
- olyan ösztönzési programok kidolgozása, amelyeknél van egy legalsó teljesítményküszöb, amely alatt nem fizetnek bónuszt. A Vállalati Ellenőrzési Szakterületek, a People & Culture és a Vállalati Pénzügyi Beszámoló Készítéséért Felelős Ügyvezető megfelelő függetlenségének fenntartása érdekében meg kell határozni a bónuszalap progresszív csökkenésének maximális küszöbértékét, amely csak kivételesen hátrányos helyzetekben futtatható ki nullára, és amelyhez az Igazgatóság irányítási intézkedését magában foglaló jóváhagyási folyamat szükséges.
- a közvetítőhöz kapcsolható ügyfelek védelme érdekében a javadalmazásba korrekciós mechanizmust kell beépíteni, amely lehetővé teszi annak (akár jelentős) csökkentését vagy lenullázását, például az érintett személyek vagy hitelközvetítők olyan magatartása esetén, amely jelentős kárt okozott az ügyfeleknek, vagy súlyosan megsértette a konszolidált banktörvény VI. címében<sup>14</sup> szereplő szabályokat, a vonatkozó végrehajtási rendelkezéseket, illetve az Etikai vagy Magatartási Kódex vonatkozó rendelkezéseit, vagy hozzájárult ehhez.

<sup>13</sup> Beleértve az Olasz Nemzeti Bank „A banki és pénzügyi tranzakciók és szolgáltatások átláthatósága – A közvetítők és az ügyfelek közötti tisztességes kapcsolat” című rendelkezéseit.

<sup>14</sup> A konszolidált banktörvény VI. címe: A szerződési feltételek és az ügyfelekkel való kapcsolat átláthatósága.



## > Célok és teljesítménymenedzsment

- fenn kell tartani a gazdasági és nem gazdasági (mennyiségi és minőségi) célok megfelelő együttesét a munkakörtről függően, adott esetben figyelembe véve más teljesítménymérőket is, mint például a kockázatkezelést, a Csoport értékeihez való hűséget vagy egyéb magatartásokat;
- a minőségi intézkedésekhez kapcsolódnia kell az értékelés során figyelembe veendő célparaméterek előzetes megjelölésének, a várt teljesítmény leírásának és az értékelésért felelős személy megnevezésének;
- a nem gazdasági mennyiségi intézkedéseknek olyan területre kell vonatkozniuk, amely esetében a munkavállaló tudja, hogy a teljesítménye és a mutató alakulása közvetlen kapcsolatban áll;
- a nem gazdasági célok (mennyiségi és minőségi) – adott esetben – tartalmaznak az ügyfélhűséggel és elégedettség szinttel, kockázattal és szabálykövetéssel kapcsolatos célokat is (pl. hitelminőség, működési kockázat, MIFID-alapelvek alkalmazása, a termékértékesítés minősége, az ügyfél tisztelete, pénzmosás elleni követelmények teljesítése);
- az egyéni teljesítmény értékmérőjének szerepét betöltő előzetes, egyértelmű és előre meghatározott paraméterek meghatározása és kommunikálása;
- a túlságosan rövid időkeretű (pl. három hónapnál rövidebb) ösztönzők kerülése;
- olyan ügyfélcentrikus megközelítés támogatása, amely az ügyfelek igényeit és elégedettségét helyezi előtérbe, és amely nem arra ösztönöz, hogy nem megfelelő termékeket értékesítsenek az ügyfeleknek;
- figyelembe kell venni, még a külső hálózatok (pénzügyi tanácsadók) javadalmazási programjai esetében is, az ügyfelekkel szembeni tisztességesség elvét, a jogi és reputációs kockázatok kezelését, az ügyfelek hűségének védelmét, a törvényt, a szabályozói előírások és a vonatkozó önszabályozások rendelkezéseinek való megfelelést;
- olyan ösztönzőket kell kialakítani, amelyek alkalmasak az ügyfelekkel való lehetséges összeférhetlenség és a piacbefolyásolás elkerülésére, figyelemmel az ügyfelekkel való kereskedés tisztességességére és a helyes üzleti magatartás támogatására, valamint a bizalmas információk felhasználására (pl. benchmark-hozzájárulások);
- a teljesítményt az éves eredmények és azoknak az idő során gyakorolt hatása alapján kell figyelembe venni;
- figyelembe kell venni olyan elemeket, amelyek az egyének/üzleti egységek hozamainak a kapcsolódó üzleti csoportoknak vagy a szervezet egészének az átfogó értékére gyakorolnak hatást;
- a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek<sup>15</sup>, az Emberi Erőforrás és a Vállalati Pénzügyi Beszámolók Készítéséért Felelős Ügyvezető esetében kerülni kell a gazdasági célokhoz kötött bónuszokat, és az ilyen funkciókat betöltő munkavállalók egyéni céljainak elsődlegesen a saját funkciójuk teljesítményét kell tükröznie, és függetlennek kell lennie a felügyelt területek eredményeitől az összeférhetlenségek elkerülése érdekében;
- a Vállalati Ellenőrzési Szakterületekkel kapcsolatos megközelítés javasolt ott is, ahol a szakterületek tevékenységei között lehetséges ellentétek merülhetnek fel. Ez különösen azokra a szakterületekre vonatkozik (ha vannak ilyenek), amelyek csak irányítási tevékenységeket látnak el a belső/külső szabályozások szerint, mint például egyes részlegek a Számvitel/Adó szakterületeken.<sup>16</sup>
- biztosítani kell a függetlenséget a front és a back office viszonylatában a keresztellenőrzések hatékonyságának garantálása és az összeférhetlenségek elkerülése érdekében, különös tekintettel a kereskedelmi tevékenységekre, valamint biztosítani kell az irányítási tevékenységeket ellátó funkciók megfelelő függetlenségi szintjét;
- olyan ösztönzőket kell meghatározni, amelyek nem csak a befektetési szolgáltatásokat és tevékenységeket végző személyzet pénzügyi paraméterein alapulnak, hanem figyelembe veszik a teljesítmény minőségi szempontjait; ennek célja a lehetséges összeférhetlenség elkerülése az ügyfélkapcsolatokban<sup>17</sup>;

<sup>15</sup> Vagyis a Belső Ellenőrzés, a Kockázatkezelés és a Compliance szakterületek az Olasz Nemzeti Bank 2013. december 17-ei keltezésű, 285. számú körlevele 37. számú, 2021. november 24-ei aktualizált változata szerint. Ahol a CIF-funkciók kiterjednek mind a Szavatolás, mind a Kockázatkezelés funkciókra, a kijelölt célok nem jelenthetnek összeférhetlenséget a Kockázatkezelés és a Szavatosság tevékenységek között.

<sup>16</sup> Amennyiben a pénzügyi igazgatói feladatok a pénzügyi kimutatások elkészítésére is kiterjednek, a lehetséges gazdasági lépéseket az összeférhetlenség elkerülése szempontjából kell megválasztani.

<sup>17</sup> Például: Az ESMA követelményei a MiFID javadalmazási politikáira és gyakorlataira való hivatkozással; technikai tanácsadás az ESMA MiFID II-ről (2014/1569. sz. zárójelentés); a MiFID II-re vonatkozó konkrét cikkeket a javadalmazás/ösztönzők tekintetében a releváns témákra vonatkozóan.

- annak elkerülése, hogy a szakmai előmenetelt irányító rendszereket olyan mennyiségi kereskedelmi kritériumok újbóli bevezetésére használják, amelyekről a szakmai előmenetel függhet és/vagy hatással lehet a (fix és/vagy változó) javadalmazásra azáltal, hogy összeférhetlenséget teremtenek, ami arra ösztönözheti a kedvezményezetteket, hogy az ügyfelek érdekei ellen cselekedjenek<sup>18</sup>;
- kerülni kell az egyetlen termékhez vagy pénzügyi eszközhöz vagy pénzügyi eszközök konkrét kategóriájához, vagy egyetlen banki/biztosítási termékhez kapcsolódó ösztönzőket;
- kerülni kell az opcionális szerződés és a finanszírozás közös értékesítéséhez kapcsolódó ösztönzőt, szemben a finanszírozás önálló értékesítésével, amely esetében a finanszírozással kapcsolatban kínált szerződés opcionális;
- támogatni kell a prudens hitelnövekedést és a megfelelő kockázatvállalási magatartást, és nem szabad bátorítani a túlzott kockázatvállalást; a személyzet változó javadalmazását be kell építeni a hitelezésbe:
  - összekapcsolódik többek között a hitelkivettség hosszú távú minőségével;
  - a teljesítmény-célkitűzések és -célok tekintetében magában foglalja a hitelminőségi mérőszámokat és összhangban van a hitelkockázat-vállalási hajlandósággal;
- a Kereskedelmi Hálózati Tisztségek számára olyan célokat kell meghatározni, amelyek az ügyfél kockázati profiljával összhangban tartalmazzák az értékesített termékek minőségét/kockázatosságát/fenntarthatóságát befolyásoló tényezőket. Különös figyelmet kell fordítani a MiFID hatálya alá tartozó termékeket értékesítő, az ügyféllel kapcsolatban álló pozíciók nem gazdasági céljainak meghatározására. Ezen munkavállalók esetében az ösztönzőket oly módon kell meghatározni, hogy elsőbbséget adjanak az ügyfélhűségnek és -elégedettségnek, egyidejűleg elkerülve a velük szembeni esetleges összeférhetlenséget.
- a panaszkezelésért felelős személyzet esetében olyan indikátorokat kell meghatározni, amelyek figyelembe veszik többek között a panaszkezelés terén elért eredményeket és az ügyfélkapcsolatok minőségét;
- minden jutalmazási rendszerrel kapcsolatos kommunikációs és jelentési fázisban egyértelműen jelezni kell, hogy a munkavállaló eredményének végleges értékelése a helyi előírásoknak megfelelően olyan minőségi szempontokon is alapul, mint a szabálykövetés és a Magatartási kódex elveinek betartása;
- írásba kell foglalni, dokumentálni kell és független ellenőrzés általi átvizsgálásra és ellenőrzésre át kell adni a teljes értékelési folyamatot;
- az értékelési paramétereket előre kell meghatározni azokban az esetekben, amelyekben az egyéni teljesítmény-értékelési rendszer egészben vagy részben diszkrecionális vezetői megközelítésen alapul. Ezeket a paramétereket előre meg kell határozni, továbbá egyértelműnek és a vezető számára az értékelési időszakra időben dokumentálnak kell lenniük. Az ilyen paramétereknek tükrözniük kell minden vonatkozó szabályozási előírást<sup>19</sup> (ideértve a mennyiségi és minőségi paraméterek közötti egyensúlyt). A vezetői diszkrecionális értékelés eredményeit formalizálni kell a releváns szakterületek megfelelő és előre meghatározott monitoring folyamataihoz, és megfelelő adattárat kell kialakítani és fenntartani (pl. a Hatóságok ellenőrzései/megkeresései).
- a kutatásirányítás és az elemzők esetében a célok nem kapcsolhatók semmilyen pénzügyi tranzakcióhoz vagy egyetlen üzleti terület bevételehez, de például szóba jöhet azok összekapcsolása a jelentéseik minőségével és pontosságával.

## › Kifizetés

- A szabályozási előírásokra tekintettel a teljesítményalapú ösztönzés kifizetését késleltetni kell, hogy egybeessen a teljesítmény kockázati időkeretével oly módon, hogy bármely halasztott elem kifizetését addig kell elhalasztani, amíg demonstrálják a tényleges fenntartható teljesítményt és azt fenntartsák a halasztás időkerete során, hogy a változó javadalmazás figyelembe vegye a bank által vállalt kockázatok időrendjét (pl. malus mechanizmusok);

<sup>18</sup>Az ESMA iránymutatása a MiFID II. javadalmazási követelményeinek egyes szempontjairól: „A MiFID II felhatalmazáson alapuló rendeletben szereplő javadalmazás tág fogalom meghatározására tekintettel a cégek javadalmazási politikáinak és gyakorlatának azt is biztosítania kell, hogy a béremelések és előléptetések értékelésére használt kritériumok megfeleljenek a MiFID II javadalmazási követelményeinek. Annak elkerülése, hogy a szakmai előmenetelt irányító rendszereket olyan mennyiségi kereskedelmi kritériumok újbóli bevezetésére használják, amelyekről a szakmai előmenetel függhet és/vagy hatással lehet a (fix és/vagy változó) javadalmazásra azáltal, hogy összeférhetlenséget teremtenek, ami arra ösztönözheti a kedvezményezetteket, hogy az ügyfelek érdekei ellen cselekedjenek.”

<sup>19</sup> A korábbi megjegyzésekben szereplő szabályozási hivatkozásokkal is összhangban.

- visszakövetelési intézkedéseket kell fontolóra venni, amelyek jogi úton végrehajthatók bármely olyan teljesítményalapú ösztönzőnél, amelyet egy később tévesnek bizonyuló indok alapján fizettek ki;
- ki kell dolgozni zéró (nulla) bónuszról szóló rendelkezéseket nem megfelelő magatartás vagy minősített fegyelmi intézkedés esetére, a kifizetést pedig ahhoz kell kötni, hogy ne legyen folyamatban a munkavállaló ellen a vállalat által szabálytalan tevékenységek vagy kötelességmulasztás miatt indított eljárás, különös tekintettel kockázati biztosításokra, banki és pénzügyi termékek és szolgáltatások értékesítési folyamataira, belső magatartási kódexre vagy értékekkel ellentétes magatartásra;
- a munkavállalókkal szemben elvárásnak kell lennie, hogy ne alkalmazzanak személyes fedezeti stratégiákat vagy díjazást és felelősséggel kapcsolatos biztosítást, ami aláássa a javadalmazási megállapodásukban szereplő kockázatvállalási hatásokat.

Az UniCredit Hungary elkötelezett az összeférhetetlenség elkerülése mellett, összhangban a magyar Hpt. 120. § (1) bekezdésével:

- az Ellenőrzési Szakterületek esetében kerülni kell a gazdasági eredményekhez kapcsolódó célokat 18
- biztosítani kell, hogy amennyiben lehetséges, az Ellenőrzési Illetékességek céljai függetlenek legyenek a felügyelt területek eredményeitől az összeférhetetlenség elkerülése érdekében (különösen a Pénzügy és a CRO esetében).

## FÓKUSZ

### Kereskedelmi kampányok és az évközi bónusz ösztönzői

A hálózati pozíciók ösztönzési rendszerei esetében, amelyekre a Compliance és a fenntarthatósági ösztönzőkről szóló szakaszokban meghatározott elvek vonatkoznak, különös figyelmet kell szentelni a kereskedelmi kampányoknak és az évközi bónusznak, amelyeket a Compliance szakterület értékelésétől függően szervezhetők, miután az illetékes vállalati testület (pl. Igazgatóság) vagy illetékes bizottság (pl. Termékbizottság) elfogadhatóságra vonatkozó véleményének kézhezvétele után lehet megszervezni, az időről időre hatályos delegálási hatásköröknek megfelelően. Ezek olyan üzleti intézkedéseket képviselnek, amelyeknek célja iránymutatás nyújtása az értékesítési hálózat számára az időszak kereskedelmi céljainak elérése érdekében (többek között közbeeső, például negyedéves alapon); és egyben közvetlen hatással vannak az érintett Divízióra/Országra/Jogalanya vonatkozó bónuszkeret költségvetésére, még a harmadik vállalatok/felek által támogatott kezdeményezések esetében is. Ennélfogva az ösztönzés kifizetésére csak a Javadalmazási Politikában és a külső szabályozásban előírt részvételi feltételek teljesülésének ellenőrzésétől függően kerülhet sor.

A kereskedelmi kampányok és az évközi bónusz megkülönböztető jellemzői között szerepel a jutalom elvárása – készpénzben vagy nem pénzbeli jutalmazásként. A kereskedelmi kampányok és az évközi bónusz segíthetnek a szakterületnek az ösztönzési program bizonyos célkitűzései elérésének irányításában. A jutalmak odaítélését a külső és belső szabályozásoknak megfelelő viselkedésnek, valamint a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer által előírtakkal összhangban lévő, és adott esetben a kezdeményezés tárgyát képező üzletág sajátosságaihoz (pl. KYC, kötelező képzés, MiFID) igazodó konkrét belépési kapuk teljesítésének kell alárendelni.

Helyi szinten az országnak vannak kereskedelmi kampányai és évközi bónusza. Bevezetés és megvalósítás esetén az Ország a Csoport alapelveihez, valamint az alább ismertetett közös divíziós alapelvekhez igazodik. Az egyes versenypályázatok/kereskedelmi kampányok kiírásáért az adott üzletág felelős, amelyeket a People & Culture, a Compliance és a Jogi szakterület előzetesen összehangol és jóváhagy.

A kereskedelmi kampányok és az évközi bónusz előre meghatározott szabályok alapján kerül kirendelésre. Csak a Nem Azonosított Személyek (Non-Material Risk Takers) esetén alkalmazható, és a helyi szabályozással összhangban malus és visszakövetelési feltételek vonatkoznak rá (pl. Compliance megsértése, kötelező tréningek). A szabályokat össze kell hangolni a helyi szakterületekkel, például a Compliance és a Jogi szakterületekkel, ha ez releváns a helyi szabályozás vagy szervezeti felépítés szerint, és a helyi irányítási folyamatnak megfelelően kell jóváhagyni. A Kereskedelmi kampányok és az Évközi bónusz hatással van az alkalmazott változó/fix limitjére is. A Kereskedelmi kampányok és az Évközi bónuszkeret mértéke az Ország éves Bónuszkeretének a része.

A Kereskedelmi kampányok és az Évközi bónusz kifizetése történhet előre vagy halasztva, figyelembe véve a Kereskedelmi kampányoknak és az Évközi bónuszalapnak az Ország éves Bónuszkeretére gyakorolt hatását. A bónusz kifizetésének szintén alapvető feltétele, hogy a munkavállaló az UniCredit Csoportnál dolgozzon és ne legyen folyamatban a munkaszerződésének felmondása (nem a felmondási idejét tölti), amennyiben a helyi szabályozással ez összhangban van.

A javadalmazási rendszer és az értékesítési hálózat munkatársainak értékelése semmilyen körülmények között sem jelenthet ösztönzést olyan termékek értékesítésére, amelyek nem megfelelőek az ügyfelek pénzügyi igényei szempontjából. Konkrétan az alábbi „szabálykövetési és fenntarthatósági ösztönzőket” határoztuk meg (amelyek magukban foglalják a fent említett „szabálykövetési és fenntarthatósági ösztönzőket”):

- az ösztönzési mechanizmusok meghatározása olyan kritériumok alapján, amelyek leginkább összhangban vannak az ügyfél érdekeivel, és amelyek alkalmasak az ügyfelekkel való esetleges összeférhetetlenség elkerülésére, valamint összhangban vannak a vonatkozó szabályozói előírásokkal (pl. MiFID, EBA iránymutatások a banki termékek és szolgáltatások értékesítéséről);
- az összhang biztosítása a kampány céljai és azon célkitűzések között, amelyeket a költségvetésnek és a célokhoz az értékesítési hálózat számára történő meghatározásakor állapítottak meg;
- előzetesen (ex ante) bevonni a kereskedelmi célkitűzések meghatározásában, érvényesítésében és jelentésében érintett valamennyi szakterületet, a javaslattevő vállalkozáson kívüli harmadik feleket;
- az egyetlen pénzügyi vagy banki termékhez/pénzügyi eszközhöz kapcsolódó kereskedelmi kampányok elkerülése;
- olyan záradékok beépítése, amelyek szerint a bónusz kifizetése nulla, ha a bónuszkeretben való részvétel feltételei nem teljesülnek a Csoport/Divízió/Ország vagy a Jogalany szintjén;
- zéró (nulla) bónuszról szóló rendelkezések beiktatása nem megfelelő magatartás vagy minősített fegyelmi intézkedés esetére, vagy abban az esetben, ha a vonatkozó belépési kapuk nem aktiválódnak;
- olyan kampányok kerülése, amelyek – mivel nincs objektív és az ügyfelek érdekeivel kapcsolatos alapjuk – közvetlenül vagy közvetve a magatartási szabályok megszegéséhez vezethetnek az ügyfelek tekintetében;
- olyan kampányok kerülése, amelyek nem jelzik világosan a célokat és az azok elérésekor biztosítandó ösztönzés maximális szintjét, a kezdeményezés jellemzőivel összhangban lévő mennyiségi és minőségi célok megfelelő kombinációjának meghatározása;
- általában véve olyan, konkrét kereskedelmi célokhoz kötődő kampányok kerülése, amelyek csak a magasabb hierarchikus szinteknek vagy a magasabb területi struktúrák/Jogalanyok költségvetéséhez biztosítanak előnyöket.

### 3.4 Kompenzációs keret

A Csoportszintű Javadalmazási Politika által megszabott kereten belül az UniCredit Bank Hungary elkötelezett az iránt, hogy tisztességes bánásmódot alkalmazzon a javadalmazás és a juttatások tekintetében, függetlenül a nemi identitástól, életkortól, faji és etnikai hovatartozástól, szexuális irányultságtól, képességtől, kulturális háttértől, vallási vagy etikai értékrendtől, politikai meggyőződéstől vagy bármely más, a helyi joghatóság törvényei által védett kategóriától.

Az UniCredit teljes javadalmazási megközelítése fix és változó, pénzbeli és nem pénzbeli elemek kiegyensúlyozott csomagját biztosítja, amelyek mindegyikét úgy alakítottuk ki, hogy egy bizonyos módon hasson a munkavállalók motiválására és megtartására.

A vonatkozó szabályozásokkal összhangban különös figyelmet fordítunk a változó javadalmazásban szereplő azon ösztönző elemek elkerülésére, amelyek olyan magatartásformákat ösztönözhetnek, melyek nincsenek összhangban a vállalat fenntartható üzleti eredményeivel és kockázatvállalási hajlandóságával.

A politikában szereplő célkitűzésnek megfelelően az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) teljes javadalmazását a referenciapontként használt piaci medián alapján állapítottuk meg (az UniCredit versenypozícióját javítani tudó, kiváló tehetségek vonzása és megtartása érdekében növelhető) és az egyéni pozicionálást a konkrét teljesítmény, a lehetséges és az emberekkel kapcsolatos stratégiai döntések, valamint az UniCredit és a Bank által az idők folyamán elért teljesítmény alapján határozzuk meg.

Kifejezetten az Azonosított Személyek (Material Risk Taker) tekintetében az Igazgatóság – a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján – megállapítja a felsővezetői tisztségek javadalmazási struktúráját, amelyben meghatározásra kerül a fix és a változó javadalmazási elemek aránya az elvégzett belső elemzéssel összhangban. Ezenkívül az Igazgatóság évente jóváhagyja a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) számára kidolgozott ösztönzési programok kritériumait és jellemzőit, biztosítva ezáltal a változó jutalmak megfelelő egyensúlyát a fizetés összetételének szerkezetében.

A javadalmazás lehet:

- fix (pl. munkabér) vagy
- változó (pl. rövid távú ösztönzők, hosszú távú ösztönzők).

Emellett – a jellemzőikre tekintettel – további javadalmazási összetevők osztályozhatók fix vagy változó javadalmazásként a jelen fejezetben szereplő leírás szerint, és a szabályozási kerettel összhangban; pontosabban:

- nem szokványos kompenzáció;
- juttatások;
- végkielégítés.

Ez a fejezet részletezi az alábbi témákat is:

- a piaci trendek és gyakorlatok folyamatos nyomon követése;
- változó és fix javadalmazás közötti arány;
- részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások.

### 3.4.1. A piaci trendek és gyakorlatok folyamatos nyomon követése

Csoportszinten az UniCredit folyamatos benchmarking tevékenységgel elemzi a piacon megfigyelhető átfogó kompenzációs trendeket, hogy tájékozott döntéseket hozzunk és versenyképes jutalmazási struktúrákat alkalmazunk a kulcsfontosságú erőforrások hatékony megtartása és motiválása érdekében.

Kifejezetten a Csoport Ügyvezetőire vonatkozóan egy független külső tanácsadó támogatja a Javadalmazási Bizottságot azon közvetlen versenytársak meghatározásában, amelyek az UniCredit nemzetközi csoportszintű versenytársait képviselik (a továbbiakban: „összehasonlítási csoport”), és amelyekkel kapcsolatban a piaci tendenciák, gyakorlatok és javadalmazási szintek tekintetében összehasonlító elemzést végeznek.

A Javadalmazási Bizottság a piaci kapitalizáció, a teljes eszközállomány, valamint az üzleti tevékenység kiterjedése és dimenziója tekintetében a fő európai versenytársak figyelembevételével határozza meg az összehasonlítási csoportot.

Országos/divíziós szinten és adott esetben a szervezet egészén belül is végezhető teljesítményértékelés és trendelemzés a vonatkozó összehasonlítási csoportok figyelembevételével, hogy biztosítsák a referenciapiaccal való versenyképes összehangolást.

Az összehasonlítási csoportot évente felülvizsgálják a piaci reprezentativitás biztosítása érdekében.

A 2024-es évre vonatkozóan megerősítették a Csoport európai összehasonlítási csoportját, amely a következőket tartalmazza: Banco Santander, Barclays, BBVA, Commerzbank, Credit Agricole, Deutsche Bank, Erste Bank, ING, Intesa Sanpaolo, Nordea Bank, Société Générale és UBS.



2024 PEER GROUP

2024-re országos szinten (Magyarország) a Korn Ferry által megadott referenciaérték-adatokat és összehasonlítási csoportokat használjuk.

### 3.4.2. Fix javadalmazás

#### › Meghatározás és cél

A fix javadalmazás a javadalmazás azon része, amelyet előre meghatározott és nem mérlegelési szempontok – például az egyén szakmai tapasztalata, felelőssége és vezetői szintje – alapján határoznak meg és adnak. Nem ösztönzi a kockázatvállalást és nem függ a teljesítménycéloktól. A fix javadalmazás magában foglalja például az alapfizetést (akkor is, ha részvényekben fizetik ki), a szerepkör alapú juttatást (Role-based Allowance), a külföldi munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes csomagokat és az egyéb, standard szabályok alapján kiosztott fix elemeket.

Az alapbér meghatározása az egyes személyekre vonatkozó konkrét üzleti tevékenység, valamint az adott személy által a Csoport számára nyújtott készségek és kompetenciák alapján történik. A fix javadalmazás elemének súlya elegendő ahhoz, hogy díjazza az elvégzett tevékenységet akkor is, ha a javadalmazási csomag változó részét nem fizetik ki a teljesítménycélok elérésének elmaradása miatt, a szélsőségesen kockázatorientált magatartások kockázatának csökkentése, a rövid távú eredményekre összpontosító kezdeményezések elkerülése és a rugalmas bónuszmegek közelítés lehetővé tétele érdekében.

### › Jellemzők

A fix és a változó javadalmazás súlyára vonatkozó, a fizetés összetételével kapcsolatos konkrét iránymutatásokat dolgozunk ki minden egyes munkavállalói célcsoport esetében. Így különösen a Csoport ügyvezetői személyzete tekintetében az UniCredit Javadalmazási Bizottsága meghatározza:

- a piaci összehasonlító elemzés elvégzésének kritériumait és iránymutatásait minden egyes pozícióra vonatkozóan a javadalmazási szintek és a fizetés-összetétel struktúrája tekintetében, beleértve a konkrét összehasonlítási csoportok meghatározását a Csoport, illetve az országok/divíziók szintjén, valamint az előnyben részesített külső „vezetői javadalmazási szolgáltatók” listáját;
- a javadalmazás pozicionálását az érintett piac versenyképes szintjével összhangban, és szükség esetén az egyszerű javadalmazási felülvizsgálatok elvégzésére vonatkozó operatív iránymutatásokat.

## 3.4.3. Változó javadalmazás

### › Meghatározás és cél

A változó javadalmazás teljesítménycéloktól függő kifizetéseket foglal magában, függetlenül a mérés módjától (nyereségesség/bevételek/egyéb célok). Idetartoznak még a nyugdíjuttatások és a bank és a személyzete közötti kölcsönös megállapodáson alapuló kifizetések a munkaviszony vagy tisztség idő előtti megszűnése esetén (kivéve a törvény szerinti halasztott kifizetéseket és a felmondási idő helyetti kártérítést), továbbá az áthozott érdekeltségeket, a belépési bónuszt, a különleges jutalmat, a megtartási bónuszt, a stabilitási paktumot és a versenytilalmi megállapodást. Ezenkívül ide tartozik a díjazás bármely egyéb olyan formája, amely nem minősül kifejezetten fix javadalmazásnak.

A változó javadalmazás célja az eredmények díjazása a fizetés és a teljesítmény rövid, közép- és hosszú távú közvetlen összekapcsolása révén. Ezután ezt a kockázattal korrigálják. A részvényesek, valamint az ügyvezetés és a munkavállalók érdekeinek összehangolását elősegítendő a teljesítménymérés tükrözi a Vállalat egészének, az adott üzleti egységnek és az egyénnek a tényleges eredményeit is. Ily módon a változó javadalmazás a teljesítményalapú megkülönböztetés és a szelektivitás egy mechanizmusát jelenti.

### › Jellemzők

A teljesítményalapú kifizetések megfelelő sávjai és kezelési rugalmassága a jól menedzselte, elszámoltatható és fenntartható változó javadalmazás velejáró jellemzői, amelyeket a javadalmazás időhorizontja és a jutalom tipológiája alapján eltérő mechanizmusokon keresztül lehet nyújtani.

Az ösztönzők a mennyiségi és minőségi teljesítménycélok elérését díjazják, változó bónuszkifizetések biztosításával. Megfelelően kiegyensúlyozott teljesítményalapú javadalmazási elem felvételét ösztönözzük minden munkavállalói kategória esetében a motiváció egyik fő eszközeként és a szervezeti célokra való megfelelés ösztönzőjeként, amely elemet a politika minden üzleti szerepkör esetére előír. A terv tulajdonságainak (beleértve a teljesítménymutatókat és a fizetési mechanizmusokat is) mellőzniük kell a rövidtávra való túlzott összpontosítást a politika alapelveinek átgondolása, valamint a nyereségességhez és az egészséges kockázatkezeléshez kapcsolódó paraméterekre történő fókuszálás révén annak érdekében, hogy közép- és hosszú távon garantált legyen a fenntartható teljesítmény. Az átfogó küldetésnek megfelelően az ösztönzési programok jellemzőinek tükrözniük kell a szakosodott üzletágak követelményeit is.

A javadalmazás és az ösztönzési rendszerek kidolgozásával kapcsolatos compliance és fenntarthatósági ösztönzőkről további részletek, különös tekintettel a hálózati szerepekre és a Vállalati Ellenőrzési Szakterületekre, a külön ezzel a témával foglalkozó fejezetekben található.

A kereskedési szerepek és tevékenységek tekintetében a szervezetrányítás és a folyamatok, valamint a kockázatkezelési gyakorlatok biztosítják a megfelelő és szilárd megközelítés struktúráját, ahol a vállalt kockázatok szintjét a releváns Csoportszintű szakterületek központilag határozzák meg és követik nyomon. E struktúra megerősíti a következetes javadalmazási megközelítést, amely a teljesítménymutatókat a bevételek helyett a nyereségesség, abszolút helyett relatív, és kockázattal kiigazított mutatók alapján alkalmazza.

### **3.4.3.1. Rövid távú javadalmazás**

A rövid távú javadalmazás célja, hogy vonzza, motiválja és megtartsa a stratégiai erőforrásokat és fenntartsa a teljes összhangot a legfrissebb nemzeti és nemzetközi szabályozói előírásokkal és a legjobb piaci gyakorlatokkal.

A kifizetés egy bónuszalap jellegű megközelítésen alapul, amely megköveteli az átfogó teljesítménymérést az egyén és a Csoport/ország/divízió szintjén. A jutalom közvetlenül kapcsolódik a teljesítményhez, amelyet az elért eredmények és azok vezetési modellekkel és UniCredit-értékekkel való összhangja alapján értékelnek. A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) teljesítménymenedzsmentjét a központi irányítás szerint végzik, biztosítva a tisztességes és következetes értékelési eljárást az egész szervezetben, és kiaknázva a Csoport szintjén meglévő egyedi tudástárat.

Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében a kifizetés szakaszosan történik annak érdekében, hogy egybeessen egy megfelelő kockázati időhorizonttal. Az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) ösztönzési programjai kialakításának jellemzői összhangban állnak a részvényesi érdekekkel és az egész vállalat hosszú távú jövedelmezőségével, biztosítva ezáltal a teljesítményhez kapcsolt, készpénz és részvény formájában juttatott ösztönzők megfelelő kiutalását előre, illetve halasztottan.

A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) rövid távú javadalmazását a Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályozza, ahogyan azt a Csoportszintű Javadalmazási Politika ismerteti.

Emellett helyi ösztönzési rendszerek is létezhetnek (pl. kereskedelmi kampányok, ösztönzési rendszerek helyi Azonosított Személyek (Material Risk Takers) számára), amelyek a jelen Politikában szereplő elveket követik és a helyi szabályokban szerepelnek.

A Csoportszintű Javadalmazási Politikában minden évben részletes információkat közlünk a javadalmazás irányításáról, a sarokszámokról és a Csoport ösztönzési rendszereinek jellemzőiről.

### **3.4.3.2. Hosszú távú javadalmazás**

A hosszú távú javadalmazás célja, hogy erősítse a kapcsolatot a változó javadalmazás és a Vállalat eredményei között, és jobban összhangba hozza a felső vezetés és a részvényesek érdekeit.

A hosszú távú javadalmazás a következőkről rendelkezik:

- a rövid távú javadalmazás egy részének kiigazítása konkrét teljesítményfeltételek elérésétől függően, és az ilyen javadalmazás elosztása többnyire részvények vagy más, a részvény trendjét tükröző eszközök alapján;
- az UniCredit stratégiai céljaival összhangba állított többéves célok;
- további teljesítményfeltételek az eredmények hosszú távú fenntarthatóságának javítása érdekében;
- többéves halasztás a Zéró tényezőfeltételek alkalmazásával, amely a nyereségességhez, a likviditáshoz és a tőkéhez kapcsolódó minimális követelményeket határoz meg;
- a halasztási időszakot követően a tényleges jutalmak részvényben való tartására vonatkozó visszatartási időszak alkalmazása;
- a jutalmakra jogilag végrehajtható egyéni malus és visszakövetelési feltételek.



## FÓKUSZ

Az ügyvezetői szerződések alapvető elemeire vonatkozó közös csoportszintű irányelvek biztosítják a szabályozói követelményeknek, valamint a Belső Ellenőrzés ajánlásainak való megfelelést, különösen a különleges szabályozási rendelkezéseket tartalmazó szerződéses elemek, például a változó javadalmazás és a végkielégítésre vonatkozó rendelkezések tekintetében. A változó javadalmazásra való jogosultság esetén előírt csoportszintű szabályokat, politikákat és iránymutatásokat meg kell említeni a vezetői szerződésekben.

A változó fizetéssel kapcsolatos összegek és a kifizetések technikai részletei (használatra szánt járművek, fizetési struktúra és időbeli ütemezés) külön tájékoztatókban szerepelnek, és ezeket a vállalatirányítás és a hatáskör-delegálás szabályainak szigorú betartása mellett menedzselik.

## FÓKUSZ

- **Azon Pénzügyi Tanácsadók által kapott javadalmazás elemei, akik a társaság helyiségein kívül kínálják szolgáltatásaikat és nem munkavállalók (*Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede – OFS*)**

A telephelyen kívüli ajánlattételt végző nem alkalmazott pénzügyi tanácsadók, mint ügynöki szerződés és nem munkaszerződés alapján működő szabadúszók javadalmazása lényegében jutalékokból áll.

A jelenleg hatályos szabályozás (az Olasz Nemzeti Bank 285. számú körlevele) szerint a jutalékok besorolása a következő:

a) egy **„ismétlődő” összetevő**, amely egyenértékű a fix javadalmazással, és a legstabilabb és legáltalánosabb részt fejezi ki. Díjazásban részesíti többek között a Pénzügyi Tanácsadóknak az ügyfelek kezelése során végzett szokásos tevékenységeit, a kihelyezett termékeket/szolgáltatásokat és általánosabban a feladataik ellátása során egyénileg felmerülő költségeket, beleértve a hozzájárulási kötelezettségeket is.

b) egy **„nem ismétlődő” összetevő**, azaz a javadalmazás ösztönző célú része, amely például új termékek bevezetéséhez stb. kapcsolódik. Ez meg egyezik a változó javadalmazással, és a külön éves bónuszrendszer részeként fizetett jutalék<sup>20</sup> kvóta kifejeződése, amely hasznos a kereskedelmi tevékenységek kezelésére és a konkrét célkitűzések elérésére, a vállalat stratégiájával összhangban.

Végül meg kell jegyezni, hogy a változó összetevőre („nem ismétlődő”) csoport-, helyi és egyéni szinten a hozzáférési feltételek ellenőrzése vonatkozik (pl. kötelező képzés, KYC stb.), valamint malus és visszakövetelési záradékok vonatkoznak rá.

## FÓKUSZ

### Vegyes szerződés

2023 során az olaszországi divízióban bevezették az úgynevezett „vegyes szerződést”, kezdetben kísérleti projektként, a külső hálózatokon keresztüli ügyfélkezelési megoldások elemzésének részeként.

A vegyes szerződés ugyanazon erőforrás tekintetében két különböző szerződéses jogviszony létesítését írja elő:

- Az egyik az állandó részmunkaidős foglalkoztatás;
- A másik a szabadúszó Pénzügyi Tanácsadó, aki ügynöki szerződés alapján és díj alapú javadalmazás mellett működik.

A vegyes szerződéssel rendelkező munkavállaló javadalmazását illetően meghatározásra került, hogy a részmunkaidős munkaszerződés szerint van egy „fix” rész, amely a bruttó éves javadalmazásnak felel meg, és egy „változó” rész, amely pontosan megfelel az adott esetben meghatározott egyéni változó javadalmazásnak.

Ezzel szemben az ügynöki szerződés értelmében a javadalmazás „fix” részét az „ismétlődő” rész, a „változó” részét pedig a „nem ismétlődő” rész képviseli.

<sup>20</sup> Megjegyzendő, hogy az Olasz Nemzeti Bank fent említett 285. számú, 2013. december 17-ei körlevelével, és annak későbbi módosításaival összhangban „a jutalék önmagában nem ösztönző”.

### 3.4.4. Nem szokványos kompenzáció

A nem szokványos kompenzáció körébe azok a kompenzációs elemek tartoznak, amelyek kivételnek tekintendők (pl. belépési bónusz<sup>21</sup>, egyedi jutalom, megtartási bónusz, szerepkör alapú juttatás, stabilitási egyezmény és versenytalalmi megállapodás).

Az ilyen jutalmak kizárólag a következő különleges helyzetekre korlátozódnak: felvételi szakasz, különleges projektek beindítása, rendkívüli eredmények elérése, a Csoport Ügyvezetői, a küldetés szempontjából fontos szerepek és bizonyos vállalati funkciókat betöltő személyek esetében a távozás magas kockázata. Különösen a felvételi szakasz kapcsán nyújtott garantált bónusz jelent atipikus javadalmazási formát, ami nem általános gyakorlat a Csoport számára. Alkalmazása szigorúan azokra az esetekre korlátozódik, amikor a piacon egyértelműen szükség van a legjobb tehetségek és kritikus kompetenciák vonzására.

Általános szabályként a nem szokványos kompenzáció elemei változó javadalmazásnak tekintendők. Egyedi esetekben, például a Vállalati Ellenőrzési Szakterületekhez kapcsolódó szerepkör alapú juttatások esetében ezek fix javadalmazásnak minősülnek.

Ezenkívül a jutalmaknak minden esetben meg kell felelniük a hatályban levő rendelkezéseknek (pl. a változó és a fix javadalmazás közötti arány maximuma; a szabályozás által a bónusz kifizetésére meghatározott technikai szabályok, ha vannak ilyenek) és az UniCredit vállalatirányítási folyamatainak, amelyeket rendszeresen figyelemmel kell kísérni és közzé kell tenni a szabályozói előírások miatt, valamint jogilag végrehajthatóként figyelembe kell venni a tőke és likviditási részvételi feltételeket, a malus feltételeket és a visszakövetelési intézkedéseket is. A változó nem szokványos kompenzációra vonatkozó szabályokat vagy a jutalomra vonatkozó névre szóló levél tartalmazza, vagy hivatkozás történik a hatályban levő Csoportszintű Ösztönzési Rendszerre.

Az e bekezdésben leírt „nem szabványos” kompenzációs eszközök a bank szanálási stratégiájának<sup>22</sup> hatékony végrehajtása érdekében a működés folyamatosságával kapcsolatos elvárások támogatására is felhasználhatók; ezért megtartási vagy lojalitási céllal, az időről időre hatályos szabályozásban előírt korlátokon belül alkalmazhatók. A szanálási tervek végrehajtása során történő lehetséges alkalmazásokról a következő évre vonatkozó Csoportszintű Javadalmazási Politikában és Jelentésben adunk teljes körű tájékoztatást.

#### FÓKUSZ

#### Szerepkör alapú juttatás (Role-based Allowance)

2019-ben az UniCredit bevezette a szerepkör alapú juttatásokat (RBA) a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek számára Olaszországban. Az RBA-k a javadalmazás fix összetevőinek minősülnek, összhangban a szabályozási rendelkezésekkel és a piaci gyakorlattal.

Az RBA országos szinten (Magyarországon) lép hatályba az olaszországi Vállalati Ellenőrzési Szakterületekre történő kiküldetés esetén.

A kompenzációs elem célja:

- a teljes javadalmazás versenyképességének biztosítása a nemzetközi szinthez képest, illetve az alaphér túlzott mértékű emelésének elkerülése, figyelembe véve az Olaszországban a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek esetében a változó és a fix összegek közötti korlátozó arányt;
- az üzleti és az ellenőrzési szakterületek közötti rotáció lehetővé tétele és megkönnyítése a Csoporton belül;
- a Csoport számára releváns szerepköröket betöltő szakmai személyiségek figyelmének felkeltése.

Az UniCreditnél az RBA egy előre meghatározott, konkrét szerepkörökre célzott összeg (amely a vezetői szinttől és a szerepkör fontosságától függ), és nem kapcsolódik a teljesítményhez, ezért nem ösztönzi a kockázatvállalást.

<sup>21</sup> Új alkalmazottak felvételére és a foglalkoztatás első évére korlátozódik. Nem adható egyenél többször ugyanannak a személynek, akár a bank, akár a Csoport egy másik jogi személye által (az Olasz Nemzeti Bank 2013. december 17-ei, 285. számú körlevelének 37. sz., 2021. november 24-ei aktualizált változata).

<sup>22</sup> Az Egységes Szanálási Testület (SBR) által kiadott „Működési útmutató a működési folyamatosságról a szanálás során - OGOCIR” című útmutatóval összhangban.

Nem csökkenthető, nem függeszthető fel és nem törölhető diszkrecionálisan mindaddig, amíg a munkavállaló egy olyan szerepkörben van (a vezetői szint alapján), ami jogosult a juttatásra, és rendszeresen újraértékelhető. Általános szabályként az RBA-kat a munkavállalóhoz egyedileg rendelik hozzá a Vállalati Ellenőrzési Szakterületre történő kinevezés időpontjában, és az RBA-ra nem jogosult pozícióba történő áthelyezés esetén megszüntetik.

### 3.4.5. Juttatások

#### › Meghatározás és cél

A juttatások közé tartoznak a társadalombiztosítási programokat kiegészítő jóléti juttatások, valamint az egészségügyi és a munka-magánélet egyensúlyához kapcsolódó juttatások, amelyek célja a munkatársak és családjuk jólétének bőkezű garانتálása az aktív éveik és a nyugdíjas koruk során.

Emellett különféle banki termékekhez és egyéb szolgáltatásokhoz való hozzáférés speciális feltételeit is felkínálhatjuk a munkavállalóknak, hogy támogassuk őket az életük különböző fázisaiban.

A teljes kompenzációs csomag keretein belül a juttatások célja a javadalmazási rendszerek belső méltányosságának és átfogó koherenciájának tükrözése, megfelelő és releváns módon figyelembe véve a különböző szintek igényeit.

#### › Jellemzők

Összhangban az UniCredit vállalatirányítási keretével, a juttatásokat az egyes munkavállalói kategóriákra vonatkozó általános közös szempontok alkalmazása útján hangolják össze, míg a juttatás típusait és jellemzőit a helyi szabályok és gyakorlatok alapján határozzák meg.

Például, ha az a helyi törvényekkel, szabályokkal és piaci gyakorlatokkal összhangban van, vállalati gépkocsikat vagy annak megfelelő mobilitási juttatásokat, lakbér- vagy lakhatási támogatásokat lehet hozzárendelni bizonyos munkavállalói kategóriákhoz. A csoportszintű juttatási politikák a külföldi kiküldetésben lévő munkatársakra is vonatkoznak, amelyeket a hasonló multinacionális vállalatok közös piaci gyakorlatainak megfelelően határoztak meg. Azok a juttatások, amelyeket nem a fenti közös szempontok alapján nyújtanak, változó javadalmazásnak minősülnek.

Az UniCredit továbbá megerősíti, hogy a részvénytulajdon értékes eszköz a részvényesek, az ügyvezetés és az általános munkavállalói állomány elkötelezettségének és összetartozásának kialakításához, illetve az érdekeik összehangolásához. Időről időre, illetve a helyi jogi és fiskális előírások fényében ezért úgy tekintünk erre az opcióra, mint ami lehetőséget kínál a munkavállalók számára a Csoport jövőbeni eredményeibe történő befektetésre és az abban való részvételre a részvényalapú programok által, amelyek keretében a munkavállalók kedvezményes feltételek mellett vásárolhatnak UniCredit-részvényeket.

Juttatások az UniCredit Hungarynél: a juttatási csomag jelenlegi listája elérhető az Emberi Erőforrás szakterület intranetes oldalán szereplő belső szabályzatokra mutató hivatkozáson:

<https://unicredit.sharepoint.com/sites/Welfare/SitePages/Magyar-jóléti-intézkedések.aspx>

<https://unicredit.sharepoint.com/sites/Reward/SitePages/hu/Remuneration-Policy-%26..aspx>

### 3.4.6. Végkielégítés

Az Olasz Nemzeti Bank 285. számú körlevelében foglalt szabályozási követelményeknek megfelelően először a 2015. évi éves közgyűlés elé terjesztették jóváhagyásra a szerződés idő előtti megszűnése esetén fizetendő kifizetésekről szóló külön szabályzatot (Csoportszintű Végkielégítési Politika, ún. Végkielégítési Politika). Ezt később 2017-ben, 2019-ben és 2021-ben módosították, hogy tükrözze a szabályozási keret, valamint az átfogó UniCredit javadalmazási keret változásait.

Általában véve a jelenleg hatályos Végkielégítési Politika alapján a végkielégítés számítása során figyelembe veszik a hosszú távú teljesítményt a részvényesek számára megtermelt hozzáadott érték szempontjából, valamint a helyi jogszabályi előírásokat, a kollektív/egyéni szerződéses rendelkezéseket, és minden egyedi körülményt, ideértve a

jogviszony megszűnésének okát. Felmondás esetén a munkaviszony időtartamát is figyelembe vevő végkielégítések semmilyen esetben sem haladhatják meg a helyben alkalmazandó törvény és a kollektív szerződés által előírt korlátokat.

A Végkielégítési Politika rendelkezései szerint a végkielégítés általános összege – a felmondási időt is beleértve – nem haladhatja meg a 24 havi teljes javadalmazás összegét (beleértve az alapbért és a megszűnés előtti utolsó három évben ténylegesen kapott ösztönzők átlagos összegét, az esetleges malus vagy visszakövetelés alkalmazását követően). További elemek (pl. a munkavállalónak adható béren kívüli juttatások értéke) beépíthetők a fenti alapon végzett számításba, amennyiben azt előírják, illetve ha szabályzat, törvény, szerződés vagy helyben alkalmazandó szokásos gyakorlat előírányozza. Arról is rendelkezik, hogy a felmondási időn felüli további kifizetés összege nem haladhatja meg 18 havi javadalmazás összegét.

Az ilyen korlátok valójában sokkal szigorúbbak, mint az olasz nemzeti szerződés rendelkezései, amelyek a vezetők számára a teljes végkielégítés 41 hónapjának megfelelő végkielégítést írnak elő, beleértve a felmondási időt is.

A Végkielégítési Politika tartalmaz egy előre meghatározott képletet is a végkielégítések kiszámítására, amely a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos jelenlegi vagy potenciális jogvita rendezése esetén lehetővé teszi, hogy azokat ne számítsák bele a változó javadalmazás felső határába. A képlet alapvetően szolgálati évenként egy havi teljes kártérítést (minimum 5, maximum 18) és egy korrekciós tényezőt irányoz elő, amely ezt nullára csökkentheti vagy maximum 50%-kal növelheti. Minden esetben a 24 hónapos felső határ érvényes.

Általános szabályként a mérlegelés alapján adható nyugdíjjuttatásokat nem fizetik ki, illetve még akkor is, ha a helyi gyakorlatok és/vagy – kivételesen – egyéni megállapodás keretében adhatók lennének, csak a konkrét és alkalmazandó törvényekkel és rendeletekkel összhangban fizetik ki őket.

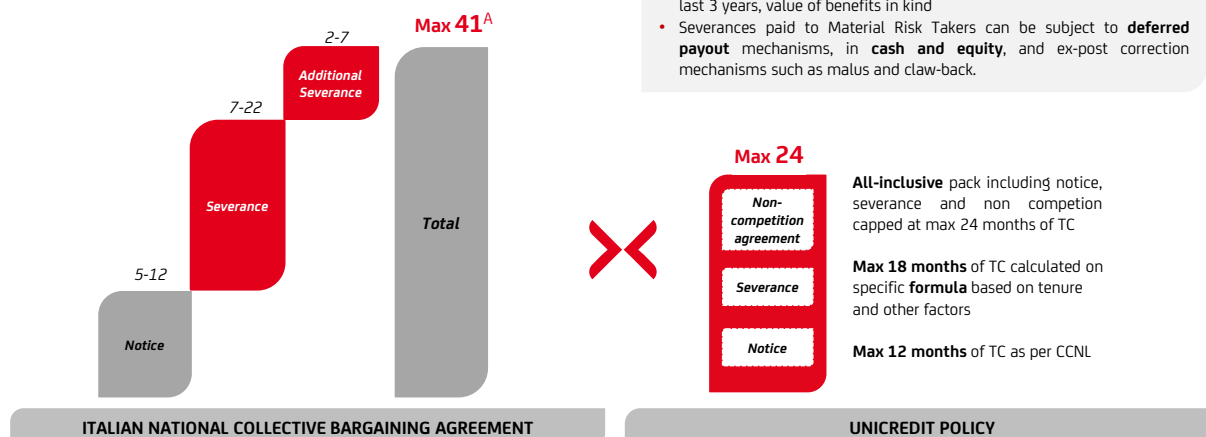
Az egyéni szerződések nem tartalmazhatnak olyan rendelkezéseket, amelyek kártalanítás kifizetését vagy a nyugdíjba vonulás utáni juttatások megtartásának jogát irányozzák elő abban az esetben, ha a felmondás vagy az elbocsátás/visszahívás jogos indok nélkül történik, vagy ha a munkaviszony nyilvános felvásárlási ajánlatot követően szűnik meg. Ezért a megbízás idő előtti megszűnése esetén a szokásos törvényi rendelkezések irányadók.

A kritériumok, korlátok és engedélyezési folyamatok részletei a fent említett Végkielégítési Politikában található, amelyet a 2021. évi éves közgyűléssel együtt tesznek közzé.

A vezérigazgatói fizetések felülvizsgálatának eredményeként a jelenlegi Csoportszintű Végkielégítési Politika módosítását nem javasoljuk.

## Táblázat - Összehasonlítás az olasz nemzeti kollektív szerződés és az UniCredit felmondási szabályzatának rendelkezései között

Months of total compensation  
(Total Compensation min-max)



- Reference is **TC average actually paid-out in the last 3-years**, including fixed salary, average amount of incentives actually received during the last 3 years, value of benefits in kind
- Severances paid to Material Risk Takers can be subject to **deferred payout** mechanisms, in **cash and equity**, and ex-post correction mechanisms such as malus and claw-back.

A Végkielégítési Politika nem hagyhatja figyelmen kívül a helyi munkajogi összefüggéseket. E tekintetben végzünk összehasonlítást az olasz nemzeti kollektív szerződés (CCNL), a bankárogazati vezetői és az UniCredit felmondási szabályzatának rendelkezései között.

Az UniCredit Bank Hungary 2021-ben jóváhagyott „Végkielégítési Politika” című helyi belső dokumentuma meghatározza a végkielégítések kapcsán a maximális határértékeket, a megállapítás elveit és szabályait, a kifizetési módokat, valamint a helyi jogszabályokra való testreszabásnak és a kivételek kezelésének folyamatait azon munkavállalók tekintetében, akiknek a munkaviszonya a társaság kezdeményezésére vagy annak érdekében szűnik meg.

### 3.4.7. Változó és fix javadalmazás közötti arány

Az érvényben lévő szabályozásoknak megfelelően a 2023. március 31-én tartott részvényesi Közgyűlés jóváhagyta a változó és a fix javadalmazás 2:1 arányú maximális mértékét,<sup>23</sup> amely 2024-ben is érvényes a teljes populációra vonatkozóan<sup>24</sup>, kivéve a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek (Audit, Kockázat, Compliance) és a People & Culture alkalmazottait, valamint a Vállalati Pénzügyi Beszámoló Készítéséért Felelős Ügyvezetőt, az Olasz Nemzeti Bank rendelkezéseinek megfelelően ( az Olasz Nemzeti Bank 285. sz. körlevele).

	A változó és a fix javadalmazás aránya Maximális arány (felső határ) <sup>B</sup>
ÜZLETI ÉS EGYÉB NEM ELLENŐRZÉSI SZAKTERÜLETEK	200%
ELLENŐRZÉSI SZAKTERÜLETEK <sup>A</sup> (Audit, Kockázat, Compliance)	A fix javadalmazás gyakorisága

- Beleértve a People & Culture és a Vállalati Pénzügyi Beszámoló Készítéséért Felelős Ügyvezetőt, az Olasz Nemzeti Bank 285. sz. körlevelének megfelelően.
- Csoportos iránymutatás, amelyet helyben kell elfogadni, pl. 200%-ot kell alkalmazni, kivéve, ha országos szinten szigorúbb szabályozás van érvényben.

<sup>23</sup> Az első alkalmazást a 2014. május 13-án tartott részvényesi Közgyűlés hagyta jóvá.

<sup>24</sup> Beleértve a külső hitelközvetítőket és a pénzügyi tanácsadókat.

Ez az arány tovább erősíti a javadalmazási stratégiánk középpontjában álló „teljesítményalapú fizetés” elvét azáltal, hogy mozgásteret teremt az erős évek díjazására és rugalmasságot biztosít a költségszerkezet számára.

A 2014-es eredeti közgyűlési jóváhagyás idején alapul vett egyéb tágabb feltételezések, amelyekben a változó és a fix javadalmazás közötti maximális arány növekedése, a személyzet típusa és maga a limit alapult, nem változtak. Az osztalékfizetésre vonatkozó politikákról szóló EKB-ajánlás alapján az UniCredit tőkemutatói megfelelnek a szabályozói tőkekövetelményeknek, ami lehetővé teszi, hogy a Csoport az intézmények első kategóriájába kerüljön, a legmagasabb szintű tőkemutatókkal, és így a legalacsonyabb osztalékfizetési korlátozásokkal.

Emellett az UniCredit úgy határozta meg változó javadalmazási<sup>25</sup> politikáját, hogy előre tekintő perspektívában tiszteletben tartsa a változó javadalmazásra vonatkozó legfrissebb szabályozói tőkekövetelményeket.

2024-ben az 1:1 határértéket – célváltozói szinten – meghaladó Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) száma előzetes becslések szerint kb. 140. A 2024-es ösztönzési rendszer becsült része, amelyet az 1:1 arányt meghaladónan lehet odaítélni bizonyos szerepkörben dolgozóknak, közel 12%-a a teljes becsült pool-nak (kb. 22 millió euró, ebből 18 millió euró UniCredit részvényekben), és a dokumentum közzétételének napján körülbelül kevesebb mint 0,1%-os hatással van az UniCredit részvénytőkéjére. Ez a tőkeösszeg (azaz 22 millió euró) az UniCredit Csoport CET1 arányának kb. 1 bázispontjával egyenértékű.

Ezen információk fényében megállapítható, hogy az a döntés, hogy a változó javadalmazás maximális szintje a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek kivételével a teljes populáció fix javadalmazásának 2:1 arányában maradjon (ahogyan azt a 2014. évi éves közgyűlés jóváhagyta), nem befolyásolja a Csoport szilárd tőkealapjának fenntartását.

Ezért a változó és a fix javadalmazás 2:1 arányának elfogadása nem befolyásolja a bank azon képességét, hogy továbbra is képes legyen betartani valamennyi prudenciális szabályt, különösen a tőkekövetelményeket.

Ez a megközelítés lehetővé teszi az UniCredit számára, hogy szoros kapcsolatot tartson fenn a fizetés és a teljesítmény, valamint a piaci versenyképesség között. Fő versenytársaink is ugyanezt a megközelítést választották annak érdekében, hogy korlátozzák az egyenlőtlen versenyfeltételek hatásait azon a piacon, ahol nincs felső határ, hogy elkerüljék a költségszerkezet merevségét, amely a fix költségek esetleges növekedéséből ered, és hogy a változó javadalmazás egy releváns összetevőjének elhatalosítása révén garantálják a többéves teljesítményhez való igazodást.

A következő Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők jogosultak potenciálisan legfeljebb 2:1 mértékig változó és fix arányt alkalmazni:

- A Csoport Vezérigazgatója;
- Head of Italy, Head of Germany, Group Head of Central Europe and Eastern Europe, Head of Client Solutions, Digital & Information Officer, Group Chief Operating Officer, Chief Finance Officer, Group Legal Officer.

A Vállalati Ellenőrzési Szakterületek és a<sup>26</sup> People & Culture személyzete, valamint a Vállalati Pénzügyi Beszámoló Készítéséért Felelős Ügyvezető kivételével, akik esetében a fix javadalmazás várhatóan a teljes javadalmazás túlnyomó részét képezi, szigorúbb szabályozói limit vonatkozik. E Szakterületek esetében az is előírás, hogy az ösztönző mechanizmusok összhangban legyenek a rájuk bízott feladatokkal, és függetlenek legyenek az ellenőrzésük alá tartozó területek eredményeitől.

Különösen a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek esetében a változó összetevő maximális súlya figyelembe veszi a 2019/878/EU irányelv alkalmazására vonatkozó nemzeti szabályok és előírások közötti különbségeket azokban az országokban, ahol a Csoport működik<sup>27</sup>, annak érdekében, hogy egyenlő működési feltételeket biztosítson a piacon, és a Csoport igényeinek megfelelő szakmai készségekkel és képességekkel rendelkező személyeket vonzzon és tartson meg.

A fent leírt keretekkel összhangban a Csoporttagok a javadalmazási politikáikban a nemzeti jognak, a Csoport megközelítésének / a Csoportszintű Javadalmazási Politikának megfelelően határozzák meg a változó és a fix javadalmazás közötti maximális arány megfelelő szintjét, figyelembe véve az üzleti tevékenységeket, a kockázatokat és a különböző személyzeti kategóriák kockázati profilra gyakorolt hatását.

<sup>25</sup> EKB-levél – Az UniCredit S.p.A. változó javadalmazásra vonatkozó politikája, 2020 januárjától.

<sup>26</sup> A nem ellenőrzési szakterületként besorolt kockázatkezelési részlegeknél az 1:1 limitet alkalmazzák.

<sup>27</sup> Különösen az olaszországi Vállalati Ellenőrzési Szakterületek Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében a javadalmazás változó és fix elemeinek aránya nem haladhatja meg az egyharmadot, a Bankit rendelkezése szerint (a 2013. december 17-i, 285. sz. körlevél 2021. november 24-i, 37. aktualizált változata).

Amennyiben a helyi jogszabályok lehetővé teszik, a Jogi Személyek kezelik a részvényesek Közgyűlése által a javadalmazás változó és fix összetevője közötti arány magasabb, legfeljebb 200%-os maximális szintjének külön határozattal történő jóváhagyására irányuló kérelmet, összhangban a Holding által a pozíciók tekintetében meghatározott megközelítéssel, és adott esetben kezelik a kapcsolódó értesítést az illetékes szabályozó hatóság felé.

Az UniCredit Hungary-nél a változó és fix javadalmazás maximális aránya legfeljebb 2:1 lehet a teljes populáció esetében, a vállalati Ellenőrzési Szakterületek és egyéb Szakterületek kivételével, amelyekre egy szigorúbb szabályozási maximum vonatkozik.

A Vállalati Ellenőrzési Szakterületeknél (Belső Ellenőrzés, Kockázatkezelés és Compliance) és a People & Culture-nél a fix javadalmazás a domináns eleme a teljes díjazásnak, továbbá a változó javadalmazás a fix elem 80%-a vagy annál alacsonyabb.

Ha egy munkavállaló változó és fix javadalmazása közötti arány meghaladja az 1:1-et, az ilyen javadalmazást be kell jelenteni a Magyar Nemzeti Banknak a JavBiz és a részvényesi közgyűlés általi jóváhagyást követően, a magyar banktörvény (Hpt.) 118. §-a alapján.

### 3.4.8. Részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások

A részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások meghatározzák az érintett Ügyvezetők<sup>28</sup> tulajdonában levő vállalati részvények minimális szintjét, aminek célja, hogy a vezetői érdekeket összhangba hozzák a részvényesek érdekeivel oly módon, hogy biztosítják az UniCredit részvényekbe való személyes befektetés megfelelő szintjét az idők során.

Az UniCredit-részvényeknek a csoport vezetői általi tulajdonlása észszerű és látható módja annak, hogy megmutassuk a befektetőknek, az ügyfeleknek és a munkavállalóknak, hogy mennyire elkötelezettek vagyunk az UniCredit irányában.

Az Igazgatóság 2011 végén jóváhagyta a részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatásokat, amelyek helyi szinten a Vezérigazgatóra, az Ügyvezetőre és az Ügyvezető-helyettesre vonatkoznak, ha vannak ilyenek.

A hatályos szervezeti struktúrával összhangban 2023-tól a részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások a Csoportszintű Végrehajtó Bizottságának (GEC) tagjaira és az első, vezetői felelősséggel rendelkező, úgynevezett GEC-1-es beszámolási körre vonatkoznak.

A vezetői csapat UniCredit iránti teljes elkötelezettségének kézzelfogható jeleként a 2024-re kitűzött szinteket a Vezérigazgató éves alapbérének 3-szorosában, a GEC-tagok éves alapbérének 1,5-szeresében és a vezetői felelősséggel rendelkező GEC-1 éves alapbérének 0,5-szeresében kerültek megerősítésre.

#### Részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások



<sup>28</sup> Figyelembe véve a javadalmazás változó és fix elemei közötti új arány 2016-tól történő alkalmazását (amely nem haladhatja meg az egyharmadot az olasz Ellenőrzési Szakterületeken dolgozó Azonosított Személy (Material Risk Taker) munkavállalók esetében, míg a többi földrajzi terület Ellenőrzési Szakterületei esetében várhatóan a fix javadalmazás lesz a meghatározó összetevő), a részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások nem vonatkoznak a Vállalati Ellenőrzési Szakterületeken dolgozó Ügyvezetőkre.

Általános szabály szerint a megállapított szinteket az iránymutatások hatálya alá tartozó, fent említett ügyvezetői kategóriákba történt kinevezéstől számított öt éven belül kell elérni, és a tisztség betöltése alatt fenn kell tartani.

A részvénytulajdonszinteket arányos megközelítéssel kell elérni egy 5 éves időtartam alatt, az egyes években a legkisebb mennyiségű részvényt biztosítva, figyelembe véve a lehetséges megszoigált csomagokat.

Az érintett ügyvezetőknek tartózkodniuk kell az olyan programokban vagy megállapodásokban való részvételtől, amelyek az ösztönzési program alapján odaítélt részvények meg nem szolgált értékét védik (úgynevezett „fedezeti ügylet”). Ilyen záradékot minden releváns ösztönzési program szabályai tartalmaznak, és azok minden kedvezményezettre vonatkoznak, mivel az ilyen rendszerekben való részvétel aláássa a kockázat korlátozásának célját. A részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások bármilyen megsértését, továbbá bármilyen fedezeti ügyletet a Csoport compliance politikái megsértésének tekintik, aminek a következményeit a végrehajtható szabályok, rendelkezések és eljárások tartalmazzák.

Az egyedi szabályozásokon és/vagy üzleti tevékenységeken alapuló helyi adaptációt a csoportszintű globális megközelítéssel összhangban kell végrehajtani.

### **3.5 Csoportszintű kompenzációs rendszerek**

*A 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszert Fenntartható Teljesítménytervként erősítették meg, amely rövid és hosszú távú teljesítményfeltételeken is alapul, hogy támogassa a Csoport stratégiai irányát a javadalmazás, a kockázat és a fenntartható nyereségesség közötti szoros kapcsolat előmozdításával. Az ösztönzési rendszer segítségével az UniCredit a kedvezményezettek megtartására és motiválására törekszik azáltal, hogy olyan ösztönzőket biztosít, amelyek célja, hogy jutalmazza a Csoport hosszú távú növekedéséhez, nyereségességéhez és pénzügyi sikeréhez való hozzájárulást; kiemelt szerepet kap a vállalat hírneve és az általános fenntarthatóság, ami hosszú távon hozzájárul az üzleti célkitűzések eléréséhez.*

*Az ösztönzési rendszer célja, hogy megteremtse a változó javadalmazási elemek megfelelő egyensúlyát a Csoportban, összehangolja a munkavállalók, a részvényesek és egyéb érdekelt felek érdekeit, megerősítse a Csoport vezető európai banki pozícióját, és hatékony fizetési gyakorlatot valósítson meg, a vonatkozó jogszabályi környezettel összhangban.*

*Emellett az ösztönzési rendszer célja a felső- és a senior vezetés érdekeinek összehangolása a részvényesek számára történő hosszú távú értékteremtéssel, a részvényárakkal és a Csoport teljesítményével, valamint a kockázatkezelés egészséges és óvatos megközelítésének fenntartásával, az éves célokat további hosszú távú feltételekkel kombinálva, hogy a teljesítménymenedzsmentet hosszú távon fenntartható eredmények felé irányítsa.*

*A Program jellemzője az is, hogy a megtartás eszközének minősíthető, amely megtartja a kulcsszereplőket a stratégiai prioritások megvalósítása céljából.*

#### **3.5.1. A 2024. évi csoportszintű ösztönzési rendszer**

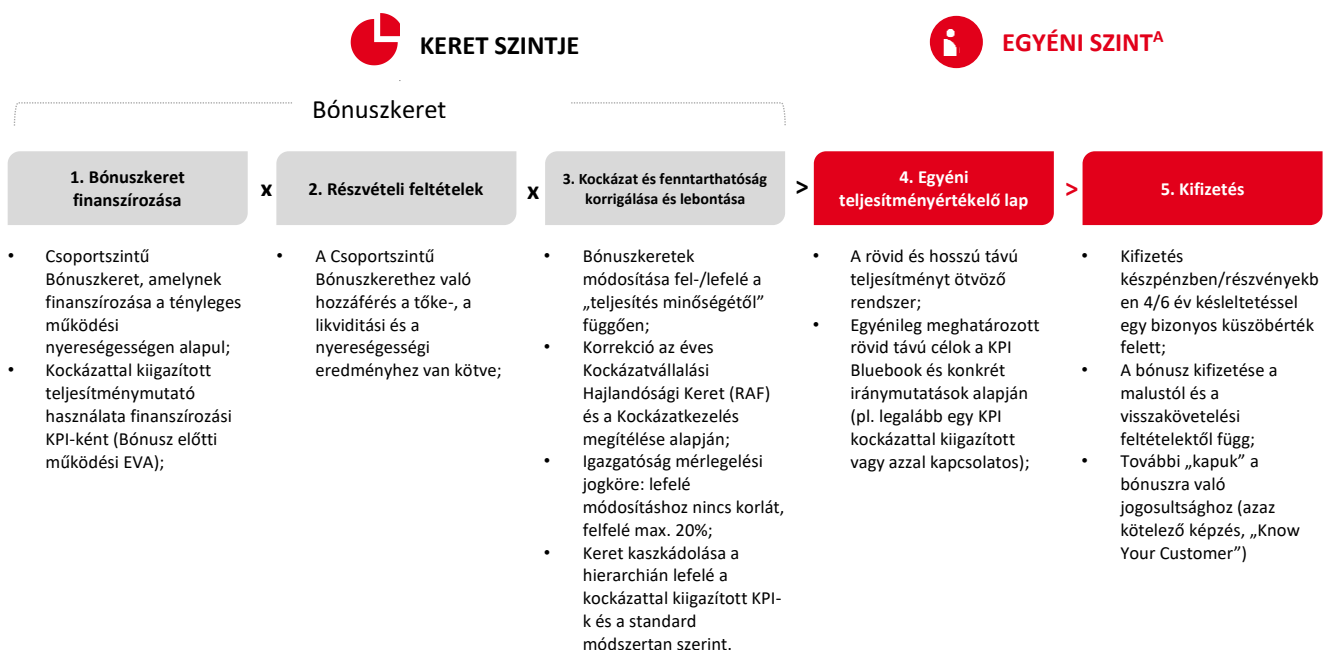
Az elmúlt éveknek megfelelően a 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer, amelyet az UniCredit Igazgatósága 2024. március 7-én hagyott jóvá, olyan bónuszkeret-megközelítésen alapul, amely az elmúlt évekhez hasonlóan megfelel a legfrissebb nemzeti és nemzetközi szabályozási előírásoknak, és a bónuszokat a vállalat eredményeihez köti Csoport- és ország/divíziósinten, biztosítva ezáltal a nyereségességgel, kockázattal és jutalommal való erős összefüggést. A Rendszer különösen a következőkről rendelkezik:

- a prémiumalap meghatározása csoportszinten, a szegmensjelentések közzétételével összhangban a divíziók szintjén történő kaszkádolással, a divíziók tényleges teljesítménye alapján, a minőségi és kockázati mutatók, valamint a tőkeköltségek figyelembevételével kiigazítva;
- egy, a megállapított bónuszkeret, az egyéni teljesítményértékelés, a konkrét szerepekre/piacokra vonatkozó belső referenciaérték és a változó és fix javadalmazás közötti maximális arány alapján meghatározott változó ösztönző allokálása az éves Közgyűlés jóváhagyásával;



- egy malus feltétel (*Zéró Faktor* vagy *Csökkentett forgatókönyvek*), amely akkor alkalmazandó, ha a Csoport szintjén nem érnek el bizonyos nyereségességi, tőke- és likviditási küszöbértékeket, és konkrét forgatókönyveket irányoz elő, ha ország/divízió szinten nem vagy csak részben teljesülnek;
- kockázattal korrigált mérőszámok a vállalati pénzügyi pozíciót érintő hosszú távú fenntarthatóság biztosítása érdekében, és a megfelelés szabályokkal történő biztosításának céljából;
- a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében a pénzben és/vagy részvényekben való kifizetés közötti egyensúlyi struktúra meghatározása az előzetes (a teljesítményértékelést rögtön követő) és a halasztott kifizetések tekintetében;
- halasztott kifizetések a kiválasztott kedvezményezetteknek<sup>29</sup> a további hosszú távú teljesítményfeltételektől függően;
- pénzügyi eszközök formájában járó kifizetések, ami figyelembe veszi a visszatartási időtartammal kapcsolatban alkalmazandó szabályozási követelményeket.

## A 2024. évi ösztönzési rendszer az alábbi módszertanon alapul:



A. A Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers) vonatkozó szabályok és elvek vonatkoznak a szervezet többi részére is.

### 3.5.1.1. A bónuszkeret finanszírozása

A bónuszkeretet csoportszinten határozzák meg, majd a külső jelentési struktúrát követve kaszkádoznak az egyes divíziók felé.

Eredetileg a költségvetés-tervezési időszakban javasolják az előre meghatározott finanszírozási KPI százalékában (pl. bónusz előtti működési EVA<sup>30</sup>). Ebben a meghatározásban a következő elemeket veszik figyelembe: üzleti összefüggés és kilátások, korábbi évek összege és nyereségességi előrejelzések. A költségvetést az UniCredit Igazgatósága él

<sup>29</sup> A Csoportszintű Végrehajtó Bizottság („GEC”) és a GEC-tagoknak („GEC-1”) közvetlenül jelentő vezetők, az ellenőrzési szakterületek, a People & Culture és a Vállalati Pénzügyi Beszámoló Készítéséért Felelős Ügyvezető kivételével.

<sup>30</sup> A működési EVA a nettó működési nyereség – tőkeköltés. A tőkeköltés az átlagos allokkált tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a többlettőke-kiigazítás, a kiegészítő elsődleges alapvető tőke hatásai és a készpénzkuponok.

terjesztik jóváhagyásra. A bónuszalap méretének meghatározásakor figyelembe vételre kerülnek továbbá az európai vagy helyi szabályozó hatóságok változó javadalmazásra vonatkozóan kiadott ajánlásai.

A bónuszkeret kaszkádolása előre meghatározott módszertan alapján történik egy elméleti bónuszalap felbontása mentén, amelyet a divízió eredménykimutatásába ágyazott implicit finanszírozás és a divízió éves teljesítménye (működési EVA a költségvetéshez képest) alapján becsülnek meg a rendelkezésre álló csoportos prémiumalapon belül.

A külső alkalmazottak (pl. Pénzügyi Tanácsadók) bónuszkészletét kiegészítésként kell figyelembe venni, mivel azt a nem HR-költségekből finanszírozzák, és önfinanszírozásuk speciális jutalékalapú szerződéses mechanizmusokon keresztül történik (azaz „egyszeri” javadalmazás).

### **3.5.1.2. Részvételi feltételek**

A konkrét Részvételi Feltételeket a Csoport szintjén határozzák meg, az éves nyereségesség, a tőkepozíció és a likviditási eredmények mérésével. A Részvételi Feltételek kombinált értékelése három lehetséges forgatókönyvet határoz meg, amelyek lehetővé teszik a bónuszkeret felemelését, csökkentését vagy törlését.

A malus feltétel (Zéró tényező vagy csökkentett forgatókönyvek) akkor alkalmazandó, ha a nyereségességre, tőkére és likviditásra vonatkozó konkrét mérőszámokat nem érik el (a „Részvételi feltételek meghatározása” mátrix „A” és „B” cellája). Konkrétan a Zéró tényezőt<sup>31</sup> a Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers) alkalmazzák, míg a nem Csoportszintű Azonosított Személyek (Non-Group Material Risk Takers) tekintetében jelentős csökkentést alkalmaznak. Ha a tőke- és likviditási feltételek teljesülnek, de a nyereségességé nem (a „Részvételi feltételek meghatározása” mátrixban szereplő „B” cella), a csökkentett forgatókönyvet irányozzák elő, 50%-os bónuszfizetést alkalmaznak a Csoportszintű Azonosított Személyekre (Group Material Risk Takers), míg a Nem Csoportszintű Személyek (Non-Group Material Risk Takers) tekintetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

A tőkével és a likviditással kapcsolatos Részvételi Feltételek adott esetben a külső hálózatokra és ügynökökre is vonatkoznak, a szabályozás által előírtak szerint.

A Részvételi feltételeket a kaszkádolás során is érvényesítik helyi szinten, ahol ez releváns. A Jogi Személyek figyelembe vehetnek tovább feltételeket is – különösen a bankok további részvételi feltételként helyi likviditási és tőkemérőszámokat alkalmaznak.

---

<sup>31</sup> A 2024-es bónuszkeret nullázódik (a Csoportszintű Azonosított Személyek - Group Material Risk Takers számára), és egy utólagos korrekciós mechanizmust irányoznak elő, amely az előző évi rendszerek halasztásainak 50%-ról 100%-ra történő csökkentését határozza meg, a csoportos és helyi szintű veszteséges jogi személy és a Kockázatkezelés értékelése alapján, továbbá a pozicionálás kontra Kockázatvállalási Hajlandósági Keret értékelése alapján (következő bekezdés: Korrekció a fenntarthatóság és a kockázat alapján).

# A RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK MEGHATÁROZÁSA CSOPORTSZINTEN

## A RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK MEGHATÁROZÁSA

### 1. Csoport

- **Mukodesi EVA** (NOP-tökeköltség<sup>a</sup>) > 0
- **Nettó nyereség<sup>b</sup>** > 0
- **Szavatolótőke- és tőkeáttételi mutatók<sup>c</sup>** ≥ 2024 RAF „limit”<sup>d</sup>
- **Likviditásfedezeti mutató<sup>e,f</sup>** ≥ 2024 RAF „limit” (111%)
- **Nettó stabil finanszírozási mutató<sup>g,h</sup>** ≥ 2024 RAF „limit” (102,3%)

## RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK

A Zéró tényező	B Csökkentett	C Nyitott
<ul style="list-style-type: none"><li>• A <b>Tőke- vagy a Likviditási feltételek nem teljesülnek</b> Csoport szinten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A <b>Tőke- és a Likviditási feltételek teljesülnek</b> Csoport szinten</li><li>• és a <b>Nyereségességi feltétel nem teljesül</b> Csoport szinten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A <b>Tőke-, a Likviditási és a Nyereségességi feltételek teljesülnek</b> Csoport szinten</li></ul>

**A**

Ha a tőkével vagy likviditással kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek a Csoport szintjén, a malus feltételt aktiválják, ami kiváltja a Zéró tényező<sup>a</sup> alkalmazását a tárgyévi bónuszra és a korábbi évek halasztásaira. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

**B**

Ha csak a nyereségességgel kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek csoportszinten, a kapu „részben nyitva van”, és egy csökkentett bónuszkeret-forgatókönyv aktiválódik, amely a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében a bónuszkeret 50%-os csökkentését váltja ki mind a tárgyévi bónusz, mind a korábbi évek halasztásai tekintetében. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

**C**

Ha a Részvételi feltételek teljesülnek Csoport szinten, a kapu „teljesen nyitva” van, azaz a Bónuszkeret teljesen megerősíthető vagy akár növelhető is, amennyiben a Kockázat és Fenntarthatósági pontszámítás teljesítménye pozitív.

A. A tőkeköltség az átlagos allokált tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a kiegészítő elsődleges alapvető tőkekorrekciós tényező, módosítja az AT1, a tőketöbblet és a készpénzterhek figyelembevételével.

B. Nettó nyereség a bdf fx piaci közzététele szerint.

C. Amennyiben a JoGalany (JA) szintjén problémák tapasztalhatók a tőke- és/vagy likviditási követelményekkel, a lebontási fázisban a zéró faktoros forgatókönyv aktiválódik, még akkor is, ha Csoportszinten teljes mértékben teljesülnek a Részvételi feltételek.

D. A Csoport változó javadalmazásra vonatkozó politikájának meg kell felelnie az EKB 2020 januárjában kiadott ajánlásának, amely előírja, hogy „összhangban kell lennie egy konzervatív, a teljes tőkekövetelmény és a SREP eredményei felé vezető konzervatív, legalább lineáris pályával”, beleértve az úgynevezett 2. pillér iránymutatásait. Ez azt jelenti, hogy a szavatolótőke-arányok küszöbértékei (a 2024. 4. negyedévtől várható követelmények alapján) meghaladják a RAF-határértékeket: CET1 átmeneti arány ≥ 11,11%; Elsődleges alapvető tőkemutató átmeneti aránya ≥ 12,98%; Teljes tőke átmeneti aránya ≥ 15,48%. Áttétel átmeneti aránya, a 2024-es RAF limit 4,06%.

E. Likviditási fedezeti mutató: célja, hogy biztosítva legyen, hogy a bank megfelelő mennyiségű, nem korlátozott „kiváló minőségű likvid eszközzel” rendelkezzen, amely elegendő ahhoz, hogy harminc napon keresztül fedezze a teljes „nettó pénzkirámlást” a felügyelő szervek által meghatározott különlegesen stresszes körülmények között is.

F. Nettó stabil finanszírozási mutató: a rendelkezésre álló stabil finanszírozás összege a szükséges stabil finanszírozás összegéhez viszonyítva, és hosszú távon az eszközök és források közötti lejáratú viszonyok fenntarthatóságát méri. Részletesebben: a rendelkezésre álló stabil finanszírozás – ASF (az ASF összegét úgy számítják ki, hogy először hozzárendelik az intézmény tőkéjének és kötelezettségeinek könyv szerinti értékét; az egyes kategóriákhoz rendelt összeget ezután megszorozzák egy ASF-tényezővel, és a teljes ASF a súlyozott összegek összege) és a szükséges stabil finanszírozás – RSF (a szükséges stabil finanszírozás összegét úgy számítják ki, hogy először hozzárendelik az intézmény eszközeinek könyv szerinti értékét a felsorolt kategóriákhoz. Az egyes kategóriákhoz rendelt összeget ezután megszorozzák a hozzájuk tartozó szükséges stabil finanszírozási tényezővel (RSF), és a teljes RSF a súlyozott összegek összege, amelyet hozzáadunk a mérlegben kívüli tevékenység – vagy potenciális likviditási kitétség – összegéhez, megszorozva a hozzá tartozó RSF tényezővel).

G. Az Ügyvezetők és az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében. Az Igazgatóság minden esetben megadhatja a Vezérigazgatónak a lehetőséget, hogy egy elkülönített és mértelegeléssel megállapított alapot osszon fel megtartási célból, az illetékes helyi vállalatirányítási szervek döntése szerint, esetlegesen az EKB pozitív döntése alapján, ha szükséges (pl. a CET1r < küszöbérték forgatókönyv esetében az EKB által meghatározott tőkeintézkedési terv keretein belül). Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

## HELYI LEBONTÁS

A bónuszalap lebontása előre meghatározott módszertan szerint épül fel, a következők alapján:

- Egy elméleti bónuszalap felbontás, amelyet a divízió eredménykimutatásába ágyazott implicit finanszírozás és az ország/divízió éves teljesítménye (működési EVA a költségvetéshez képest) alapján becsülnek meg a rendelkezésre álló Csoportszintű Bónuszkereten belül.
- Kiigazítások, figyelembe véve a divízió/ország részvételi feltételeit a tőkére, likviditásra és nyereségességre, kockázati mutatókra (pl. RAF), a divíziós teljesítmény minőségére (pl. konkrét ipari KPI vagy a piachoz viszonyított relatív teljesítmény) vonatkozó különleges szabályok szerint (pl. korlátozott a támogatás elkerülése érdekében; az ellenőrző funkciócsoport megőrzése).

## 1. 2024-es divíziós lebontási feltételek

A helyi Részvételi feltételeket a Divízióknak a helyi szabályozás által előírt egyéb követelményekkel együtt kell figyelembe vennie. A jelenleg alkalmazandó divíziós részvételi feltételek a következők:

	Divízió
Nyereségességi feltétel	Működési EVA (NOP-tőkeköltség) <sup>A</sup> > 0
Nyereségességi feltétel	Nettó nyereség <sup>B</sup> > 0

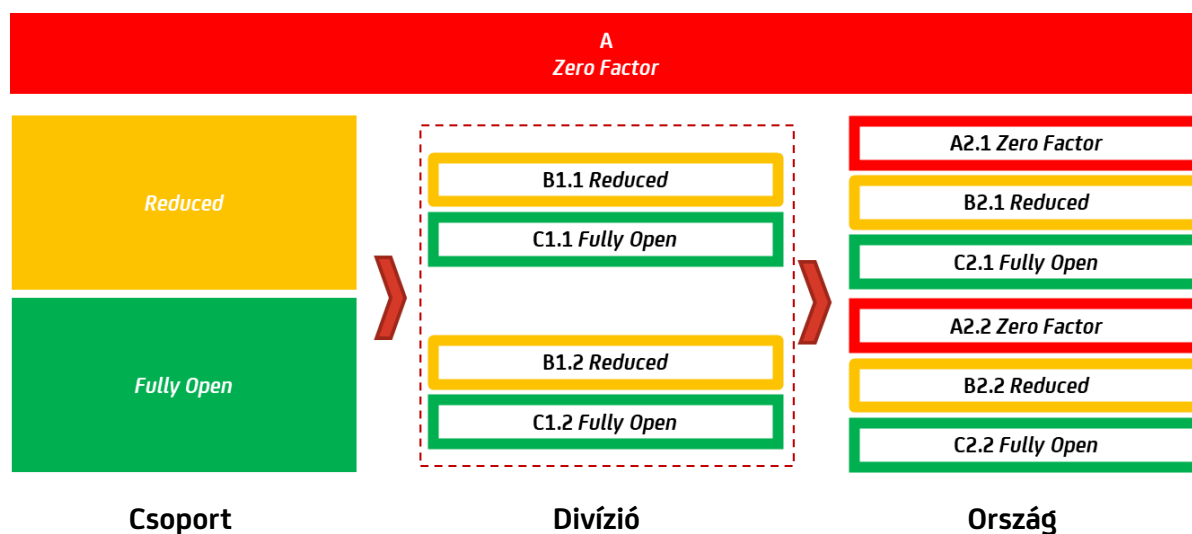
- A. A tőkeköltség az átlagos allokkált tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a kiegészítő elsődleges alapvető tőkekorrekciós tényező, módosítva az AT1, a tőketöbblet és a készpénzterhek figyelembevételével.
- B. Nettó nyereség a bdg FX piaci közzététele szerint.

Az UniCredit Igazgatósága hozza meg a végső döntést a Részvételi feltételek teljesüléséről.

### 2024-es divíziós lebontási feltételek forgatókönyvei

#### Csoportos Részvételi Feltételek

#### Lebontási Feltételek



(A) Ha a tőkével vagy likviditással kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek a Csoport szintjén, a malus feltételt aktiválják, ami kiváltja a Zéró tényező<sup>1</sup> alkalmazását a tárgyévi bónuszra a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

(B1) Ha a (B) „Csökkentett” vagy a (C) „Teljesen nyitott csoport szinten” forgatókönyv esetén csak a nyereségességgel kapcsolatos Részvételi Feltételek nem teljesülnek divízió szinten, a kapu „részben nyitva van”, és egy csökkentett bónuszalap forgatókönyv aktiválódik, amely a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében a folyó évi bónusz tekintetében a bónuszalap legalább 50%-os csökkentését váltja ki<sup>1</sup>. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

(C1) Ha a (B) „Csökkentett” vagy a (C) „Teljesen nyitott csoport szinten” forgatókönyv esetén a Részvételi feltételek teljesülnek divízió szinten, a kapu „teljesen nyitva” van, azaz a Bónuszalap teljesen megerősíthető, amennyiben a Kockázat és Fenntarthatósági pontszámítás teljesítménye pozitív.

A korábbi évek halasztásait csak a Csoportszintű Részvételi feltételek befolyásolják.

-----  
<sup>1</sup> A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében. Az UniCredit Igazgatósága minden esetben megadhatja a Csoport Vezérigazgatójának a lehetőséget, hogy egy elkülönített és mérlegeléssel megállapított alapot osszon fel megtartási célból, az illetékes helyi vállalatirányítási szervek döntése szerint, esetlegesen az EKB pozitív döntése alapján, ha szükséges (pl. a CET1r < küszöbérték forgatókönyv esetében az EKB által meghatározott tőkeintézkedési terv keretein belül). Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

## 2. 2024-es ország szintű lebontási feltételek

A helyi Részvételi feltételeket az Országok a helyi szabályozás által előírt egyéb követelményekkel együtt kell figyelembe vennie. A jelenleg alkalmazandó Helyi részvételi feltételek a következők:

	Ország /
Nyereségességi feltétel	Működési EVA (NOP-tőkeköltség A) > 0
Nyereségességi feltétel	Nettó nyereség <sub>B</sub> > 0
Tőkefeltétel	Szavatolótőke- és tőkeáttételi mutatók <sub>C</sub> ≥ 2024 RAF „limito
Likviditási feltétel	Likviditásfedezeti mutató <sub>C,E</sub> ≥ 2024 RAF „limit” (115%)
Likviditási feltétel	Nettó stabil finanszírozási mutató <sub>C,F</sub> ≥ 2024 RAF „limit” (101%)

- A. A tőkeköltség az átlagos allokkált tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a kiegészítő elsődleges alapvető tőkekorrekciós tényező, módosítva az AT1, a tőketöbblet és a készpénzterhek figyelembevételével.
- B. Nettó nyereség a bdg fx piaci közzététele szerint.
- C. Amennyiben az ország szintjén problémák tapasztalhatók a tőke- és/vagy likviditási követelményekkel, a lebontási fázisban a zéró faktoros forgatókönyv aktiválódik, még akkor is, ha csoportszinten teljes mértékben teljesülnek a részvételi feltételek.
- D. A Csoport változó javadalmazásra vonatkozó politikájának meg kell felelnie az EKB 2020 januárjában kiadott ajánlásának, amely előírja, hogy „összhangban kell lennie egy konzervatív, a teljes tőkekövetelmény és a SREP eredményei felé vezető konzervatív, legalább lineáris pályával”, beleértve az ügynevezett 2. pillér iránymutatásait. Ez azt jelenti, hogy a szavatolótőke-arányok küszöbértékei (a 2024. 4. negyedévtől várható követelmények alapján) meghaladják a RAF-határértékeket: CET1 átmeneti arány ≥ 12,34%; Elsődleges alapvető tőkemutató átmeneti aránya ≥ 15,07%; Teljes tőke átmeneti aránya ≥ 18,71%. Áttétel átmeneti aránya, a 2024-es RAF limit 6,1%.
- E. Likviditási fedezeti mutató: célja, hogy biztosítva legyen, hogy a bank megfelelő mennyiségű, nem korlátozott „kiváló minőségű likvid eszközzel” rendelkezzen, amely elegendő ahhoz, hogy harminc napon keresztül fedezze a teljes „nettó pénzkiáramlást” a felügyelő szervek által meghatározott különlegesen stresszes körülmények között is.
- F. Nettó stabil finanszírozási mutató: a rendelkezésre álló stabil finanszírozás összege a szükséges stabil finanszírozás összegéhez viszonyítva; hosszú távon az eszközök és források közötti lejárat viszonyok fenntarthatóságát méri. Részletesebben: a rendelkezésre álló stabil finanszírozás – ASF (az ASF összegét úgy számítják ki, hogy először hozzárendelik az intézmény tőkéjének és kötelezettségeinek könyv szerinti értékét; az egyes kategóriákhoz rendelt összeget ezután megszorozzák egy ASF-tényezővel, és a teljes ASF a súlyozott összegek összege) és a szükséges stabil finanszírozás – RSF (a szükséges stabil finanszírozás összegét úgy számítják ki, hogy először hozzárendelik az intézmény eszközeinek könyv szerinti értékét a felsorolt kategóriákhoz. Az egyes kategóriákhoz rendelt összeget ezután megszorozzák a hozzájuk tartozó szükséges stabil finanszírozási tényezővel (RSF), és a teljes RSF a súlyozott összegek összege, amelyet hozzáadnak a mérlegen kívüli tevékenység – vagy potenciális likviditási kitétség – összegéhez, megszorozva a hozzá tartozó RSF tényezővel)

ha

- (a) a Nettó működési nyereség a tőkeköltség nélkül nagyobb mint 0 és
- (b) a Nettó nyereség nagyobb mint 0 és

- (c) a Szavatoló-tőke- és tőkeáttételi mutatók elérik vagy meghaladják a 2024-es RAF-ot
- (d) A Likviditási fedezeti mutató eléri vagy meghaladja a 115%-os 2024-es RAF „limitet” és
- (e) a Nettó stabil finanszírozási mutató eléri vagy meghaladja a 101%-os 2024-es RAF „limitet” és

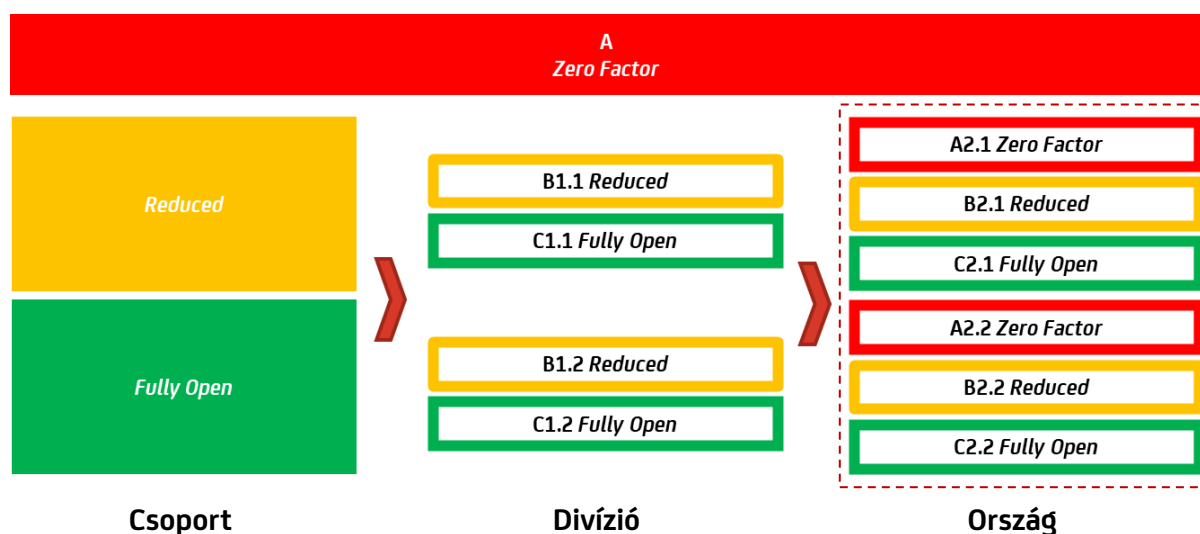
helyi szinten a részvételi feltételek teljesülnek.

Az UniCredit Igazgatósága hozza meg a végső döntést a Csoportszintű Részvételi feltételek teljesüléséről.

### A 2024-es Ország szintű Részvételi feltételek forgatókönyvei

#### C SOPORTOS RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK

#### LEBONTÁSI FELTÉTELEK



(A) Mindazonáltal, ha a tőkével vagy likviditással kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek az UC Csoport szintjén, a malus feltételt aktiválják, ami kiváltja a Zéró tényező automatikus alkalmazását helyi szinten a tárgyévi bónuszra. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

Amennyiben csoportszinten a Csökkentett vagy a Nyitott forgatókönyv alkalmazandó, a következő helyi forgatókönyvek alkalmazhatók mindegyikükre:

(A2) Ha a (B1) „Csökkentett” vagy a (C1) „Teljesen nyitott divízió szinten” forgatókönyv esetén a tőkével vagy likviditással kapcsolatos Részvételi Feltételek nem teljesülnek Ország szinten, a malus feltételt aktiválják, ami kiváltja a Zéró tényező<sup>1</sup> alkalmazását a tárgyévi bónuszra a Csoportszintű és a Helyi Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

(B2) Ha a (B1) „Csökkentett” vagy a (C1) „Teljesen nyitott divízió szinten” forgatókönyv esetén csak a nyereségességgel kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek Ország szinten, a kapu „részben nyitva van”, és egy csökkentett bónuszalap forgatókönyv aktiválódik, amely a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében a folyó évi bónusz<sup>1</sup> tekintetében a bónuszalap 50%-os csökkentését váltja ki. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

(C2) Ha a (B) „Csökkentett” vagy a (C) „Teljesen nyitott divízió szinten” forgatókönyv esetén a Részvételi feltételek teljesülnek Ország szinten, a kapu „teljesen nyitva” van, azaz a Bónuszalap teljesen megerősíthető, amennyiben a Kockázat és Fenntarthatósági pontszámítás teljesítménye pozitív.

A helyi bank Javadalmazási Bizottsága / Felügyelőbizottsága hozza meg a végső döntést a Részvételi feltételek teljesüléséről.

A korábbi évek halasztásait csak a Csoportszintű Részvételi feltételek befolyásolják.

A jelen dokumentum kézbesítése a Zéró tényezőre való hivatkozással a munkavállaló megfelelő értesítésének minősül a vonatkozó szabályok következő bekezdései szerint alkalmazandó metrikákról és feltételekről:

- a) A munkavállaló **Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való **2023.** évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a második évben, azaz 2024-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott második évi feltételekre hivatkozva; és
- b) A munkavállaló **Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való **2022.** évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a harmadik évben, azaz 2024-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott harmadik évi feltételekre hivatkozva; és
- c) A munkavállaló **Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való **2021.** évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a negyedik évben, azaz 2024-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott negyedik évi feltételekre hivatkozva; és
- d) A munkavállaló **Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való **2020.** évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és az ötödik évben, azaz 2024-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott ötödik évi feltételekre hivatkozva; és
- e) A munkavállaló **Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való **2019.** évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a hatodik évben, azaz 2024-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott hatodik évi feltételekre hivatkozva; továbbá
- f) A munkavállaló **Csoportszintű Ösztönzési Rendszerben** való **2018.** évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a hetedik évben, azaz 2024-ben alkalmazandó Zéró tényezőre meghatározott hetedik évi feltételekre hivatkozva.

A Zéró tényező alkalmazása – az előző évek Programjai tekintetében – figyelembe veszi a Bónuszkeretet (és a Program kapcsolódó szabályait), amelyhez az egyes Munkavállalók tartoztak a bónusz meghatározásának évében.

A Zérótényező-mértékek és -feltételek az illetékes irányító testület által meghatározott célkitűzések és számok. A vonatkozó szabályozói követelményeknek megfelelően a fenntartható teljesítményi paraméterekre vonatkozó végleges értékelést, valamint a kockázatok és a jutalmak összehangolását az UniCredit Javadalmazási Bizottsága felülvizsgálja, ezek meghatározása pedig az illetékes irányító testület felelőssége és irányítása alatt történik.

---

<sup>1</sup> Az UniCredit Igazgatósága minden esetben megadhatja a Csoport Vezérigazgatójának a lehetőséget, hogy egy elkülönített és mérlegeléssel megállapított alapot osszon fel megtartási célból, az illetékes helyi vállalatirányítási szervek döntése szerint, esetlegesen az EKB pozitív döntése alapján, ha szükséges (pl. a CET1r < küszöbérték forgatókönyv esetében az EKB által meghatározott tőkeintézkedési terv keretein belül). Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

### 3.5.1.3. Korrekciók a fenntarthatóság és a kockázat alapján

#### >>> Kockázatkorrekció a RAF alapján

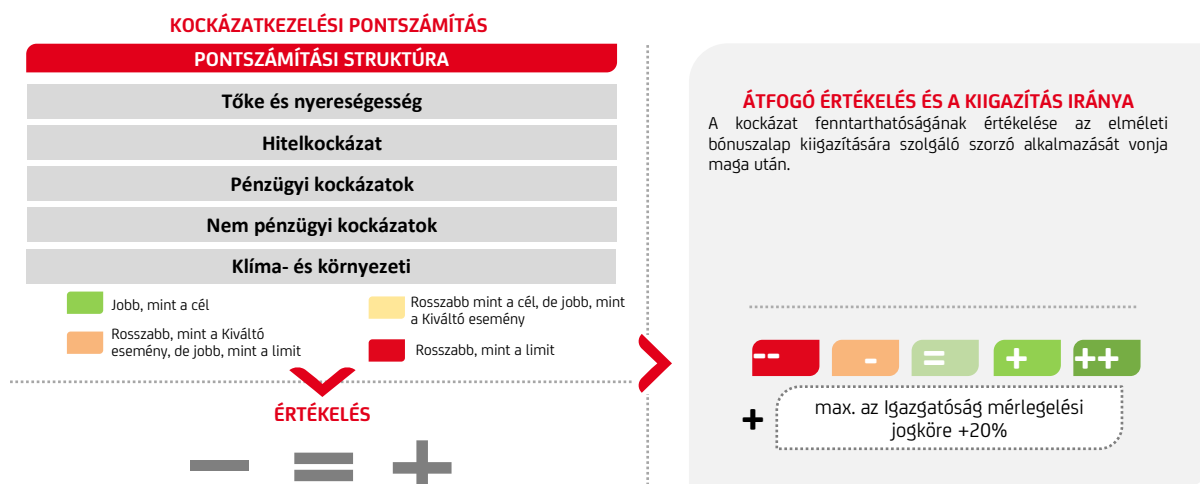
A Csoport Kockázatvállalási Hajlandósági Kerettel és a Csoport és az ország/divízió eredményei hosszú távú gazdasági fenntarthatóságával való összhang biztosítása érdekében a bónuszkeret fel-/lefelé felülvizsgálható az átfogó „teljesítménymínőség” alapján.

A módszertan a Csoportszintű Kockázatkezelés által konkrét pontszámítás alapján csoportszinten végzett értékelést irányoz elő. Emellett a Group Finance egyedi jelentést terjeszt a Javadalmazási Bizottság elé, amely értékeli a Csoport eredményeit.

A kockázattal korrigált KPI pontszámítás magában foglal minden releváns kockázatot, például: a hitel-, a piaci és a likviditási, továbbá a nem pénzügyi (működési, compliance) és klímakockázatot és az elfoglalt kockázati pozíciót, a szabályozási követelményeknek való megfelelést és a kockázat és a nyereségesség közötti kapcsolatot. A konkrét mérőszámokat a Csoportszintű Kockázatvállalási Hajlandósági Kerettel egyezően megállapított vonatkozó

pontszámításra hivatkozással mérik (limit, kiváltó esemény és cél). Például a kockázatkorigált pontszámítás standard struktúráit a következő kép szemlélteti.

## Kockázatkorigált pontszámítás (példa)



A teljesítmény minőségének a kockázat szempontjából való mérésére használt pontszámításokat negyedévente figyelemmel kísérik.

A Csoportszintű Kockázatkezelés vagy megerősíti vagy felülírja az eredményt, és gyakorolhatja a felülírás jogát, figyelembe véve minőségi jellegű eseményeket vagy a bank szokásos üzletmenetén kívül eső rendkívüli eseményeket (pl. jelentős eszközzeladás a szokásos óvatos eszközgazdálkodási tevékenységen felül, összeolvadások és felvásárlások vagy üzleti tevékenység átszervezése, üzlet felszámolása, tőkeemelés, szankciók, cégértékvesztés).

A Csoportszintű Kockázatkezelés szakterület átfogó értékelést ad a pontszámításokról, és az értékelése egy „szorzó” megállapításához vezet annak érdekében, hogy meghatározzák a bónuszkeret korrekcióját, amely az 50% és 120% közötti tartományba eshet. A negatív és a semleges „szorzók” (azaz: 50%, 75% és 100%) közvetlenül alkalmazandók a bónuszkeret finanszírozására. A pozitív „szorzók” (azaz: 110% és 120%) a bónuszkeret elméleti értékének felső határát jelentik, és ügyvezetői értékeléstől függenek, figyelembe véve a vállalat tágabb összefüggéseit.

### >>> Az Igazgatóság mérlegelési jogköre

Az Igazgatóság hatáskörében lehetőség van az elméleti érték tekintetében legfeljebb +20%-os diszkrécionális tartomány alkalmazására konkrét kritériumok alapján (pl. a tágabb stratégiai terv végrehajtásához viszonyított teljesítmény, a tágabb piaci kontextusban elért teljesítmény, a makroszcenárió, a piaci kompenzációs trendek, a hírnévre gyakorolt hatások, a szabályozási ajánlások), míg a bónuszkeret lefelé irányú korigálásának nincs korlátja<sup>32</sup>.

Különösen a Részvételi feltételek elérése alapján, amennyiben a Kockázatkezelés értékelése a maximális pozitív eredményről számol be és az Igazgatóság a maximális mérlegelési jogot gyakorolja. Ez esetben az alábbi forgatókönyvek jöhetnek szóba:

- ha csak a nyereségességgel kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek csoportszinten, a kapu „részben nyitva van”, és egy csökkentett bónuszalap forgatókönyv aktiválódik, amely a Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében a bónuszalap 50%-os csökkentését váltja ki. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

<sup>32</sup> A divíziók és a jogi személyek meghatározzák a bónuszállomány kockázatának és az Igazgatóság mérlegelési jogkörének kiigazítására vonatkozó mechanizmusokat, amelyeket a breakdown szakaszban kell alkalmazni, a csoportszinten meghatározott és megfelelően dokumentált keretrendszerrel összhangban.

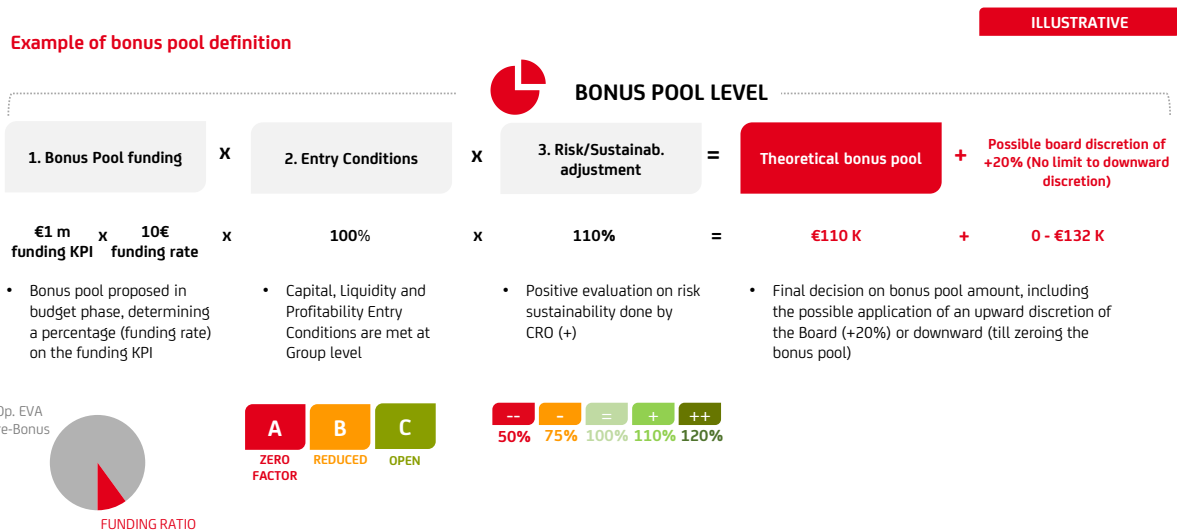


- ha az összes Részvételi feltétel teljesül, a kapu „teljesen nyitva” van, azaz a bónuszalap teljes körűen megerősíthető vagy akár növelhető is (legfeljebb 144%-ra<sup>33</sup>).

Mindazonáltal az Olasz Nemzeti Bank szabályzataira tekintettel a Csoport fenntarthatóságjelzőparamétereinek végső értékelését, valamint a kockázat és a javadalmazás közötti összehangolást a Javadalmazási Bizottság felülvizsgálja, ezek meghatározása pedig az Igazgatóság felelőssége és irányítása alatt történik. Az Igazgatóságnak joga van arra, hogy a bónuszról való döntéskor ne vegye figyelembe a mérlegben levő rendkívüli tételeket, amelyek nincsenek hatással a működési teljesítményre, a szabályozói tőkére és a likviditásra.

Emellett a hatályos törvények vagy szabályozási keret<sup>34</sup> esetleges változásai és/vagy esetleges rendkívüli és/vagy előre nem tervezhető vészhelyzetek esetén, amelyeknek hatása lehet a Csoportra, a vállalatra vagy a piacra, ahol működik (beleértve, de nem kizárólagosan az összeolvadásokat és felvásárlásokat, vagy egyéb különleges ügyleteket vagy társasági eseményeket<sup>35</sup>, a makroökonómiai forgatókönyvek változásait, a stratégiai terv módosításait, és/vagy a stratégiai terv határainak átdolgozását stb.), az Igazgatóság – a Javadalmazási Bizottság véleményének kikérése után – fenntartja a jogot arra, hogy módosítsa a 2024-es rendszert, a kapcsolódó szabályokat és a mögöttes KPI-ket az éves Közgyűlés által jóváhagyott általános rendszerrel összhangban és olyan mértékben, amennyire az a 2024-es rendszer lényegi tartalmának változatlanul tartása mellett lehetséges, a rendszer fő ösztönző céljainak megőrzése és a lojalitás elősegítése érdekében.

Ezen túlmenően az ösztönzési rendszer megfelelőségének, méltányosságának és belső következetességének biztosítása érdekében, az egyes rendelkezésekben és ezek összességében, a fent bemutatott mechanizmusokat és eszközöket egységes és elválaszthatatlan egésként kell értelmezni, mivel az itt tervezett egyedi rendelkezések analógia útján alkalmazhatók további, hasonló és nem szabályozott (vagy eltérő módon szabályozott) helyzetekre, amennyiben a szabályozás különbözősége objektív következetlenséget és igazságtalan bánásmódot eredményezne.



<sup>33</sup> Maximális forgatókönyv, pozitív Kockázatkezelési értékelés és az Igazgatóság mérlegelés utáni jóváhagyása esetén az elméleti bónusz max. +20%-a (100%\*120% CRO pontszámítás + 20% az Igazgatóság mérlegelése szerint).

<sup>34</sup> Beleértve az ilyen jogszabályok és szabályozási keretek illetékes hatóságok általi értelmezését vagy alkalmazását.

<sup>35</sup> Olyan műveletek esetén, amelyek érintik a részvényeket (például a jogok kibocsátását, a részvények felosztását vagy összevonását, a szétválást, a tőkecsökkentést vagy annak egyéb módosítását), amely esetben a Társaság az illetékes hatóságok által javasolt módosítási tényezők alkalmazásával módosíthatja a Program alapján juttatható részvények számát.

### >>> A bónuszkeret lebontása

Az Igazgatóság jóváhagyása után az átfogó felosztható bónuszalapot következetesen osztják fel a szegmensek/divíziók és az alsóbb szintek között, az igazságosság és átláthatóság jegyében, a maximálisan megengedhető bónuszalapot keretein belül.

A teljesítményért adott fizetés és a korlátozott/indokolt támogatás adott keretek közötti biztosítása érdekében a bónuszalap lebontása előre meghatározott módszertan szerint épül fel, a következők alapján:

- egy elméleti bónuszalap felbontása, amelyet a divízió eredménykimutatása és a divízió éves teljesítménye (működési EVA a költségvetéshez képest) alapján becsülnek meg a rendelkezésre álló Csoportszintű Bónuszkereten belül, figyelembe véve a divíziós belépési feltételeket a tőkére, likviditásra és nyereségességre, valamint a kockázati mutatókra (pl. RAF) vonatkozóan, a csoportszinten alkalmazott módszerrel összhangban;
- vezetői kiigazítások, figyelembe véve a költségek megfizethetőségét, az egy főre jutó bónuszok alakulását és a divíziók teljesítményének minőségét (pl. az opEVA komponensek eredményei, relatív teljesítmény a csoport éves teljesítményéhez és a költségvetéshez képest, relatív teljesítmény a piachoz képest).

### 3.5.1.4. Egyéni allokáció

Az egyéni bónuszt a vezető allokálja, figyelembe véve a teljesítmény-értékelési pontszámot, az átfogó egyéni teljesítményértékelést – abszolút és relatív alapon –, és a maximális teljes változó lehetőségét.

### >>> Teljesítményértékelés

Az egyéni teljesítmény-értékelés a célmeghatározó fázis során megállapított 2024-es célokon alapul. A teljesítmény-értékelés olyan átfogó eredményen alapul, amely tükrözi a pénzügyi KPI-k determinisztikus értékelését és a nem pénzügyi célok minőségi értékelését, beleértve az ezek elérése érdekében elfogadott magatartásformákat is.

Különösen a pénzügyi KPI-ket értékeli kvantitatív módon (eredmények vs. cél), figyelembe véve az egyes KPI-kre meghatározott konkrét tartományokat és küszöbértékeket. Az egyes KPI-k értéke 0-120 között mozoghat, a következők szerint:

- nullázódik, ha a teljesítmény az alsó küszöbérték alatt van;
- kiszámítása az alsó és a felső küszöbérték közötti lineáris folytonosságban történik;
- maximalizálásra kerül (120 pont), ha az értéke magasabb, mint a felső küszöbérték.

### Teljesítményértékelés (példa teljesítményértékelő-lap)

	KPIs	Target	Range	Assessment criteria <sup>2</sup>	Scoring	
<b>FINANCIAL</b> KPIs assessed quantitatively: Result vs Target, with Range/ Thresholds defined for each KPI  Score for each KPI is zeroed if achievement is below lower threshold and capped (120pts) if it is higher than upper threshold	KPI 1	Target (a)	+/- x%	Result > $a*(1+x\%)$ → 120 pts Result <b>between</b> $a*(1-x\%)$ <b>and</b> $a*(1+x\%)$ → 80-120 pts <sup>1</sup> Result < $a*(1-x\%)$ → 0 pts		
	KPI 2	Target (b)	+/- y%	Result > $b*(1+y\%)$ → 120 pts Result <b>between</b> $b*(1-y\%)$ <b>and</b> $b*(1+y\%)$ → 80-120 pts <sup>1</sup> Result < $b*(1-y\%)$ → 0 pts		
	KPI ...	Target (c)	+/- z%	Result > $c*(1+z\%)$ → 120 pts Result <b>between</b> $c*(1-z\%)$ <b>and</b> $c*(1+z\%)$ → 80-120 pts <sup>1</sup> Result < $c*(1-z\%)$ → 0 pts		
	<b>STRATEGIC PRIORITIES &amp; CULTURE</b>	Goal 1	Qualitative assessment of each goal based on underlying KPIs and drivers into a 5-point rating scale		Greatly exceeds → 120 pts	
		Goal ...			Exceeds → 110 pts	
					Meets → 100 pts	
				Mostly meets → 50 pts		
				Below → 0 pts		

Overall score as weighted average of Financial and Strategic Priorities & Culture goals

(0-120 pts)

<sup>1</sup> Linear continuum

<sup>2</sup> The formulas are illustrative since depending on single KPI functioning, e.g. to be adjusted in case of costs

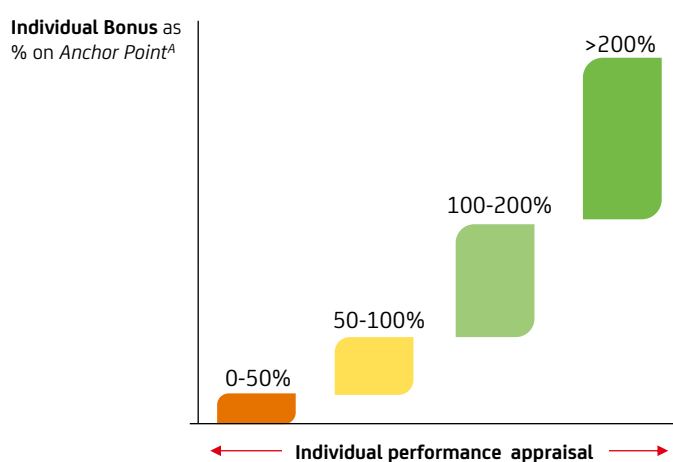
## >>> Teljesítményalapú bérezés

Különös figyelmet kell fordítani a javasolt bónusz és a tényleges teljesítmény közötti korreláció szintjére mind a bónuszjavaslat lépésnél, mind a kalibrációs/konzolidációs szakaszban.

A teljesítményalapú bérezés az irányadó alapelv, míg a bónuszdöntések kiindulópontja a teljesítményértékelő lapon szereplő átfogó teljesítmény a magatartás-értékeléssel és az átfogó teljesítmény-értékeléssel együtt. Az ilyen vezetői döntések figyelembe veszik a változó javadalmazás egyéni viszonyítási pontját, ami a célok teljesítésekor elérhető összeg, és több kritérium határozza meg, mint például: a hasonló szerepekről készült belső és/vagy külső összemérési elemzések, a senioritás szintje, a korábbi kifizetések, valamint a változó és fix javadalmazás éves Közgyűlés által jóváhagyott maximális aránya. Ezt az értéket korrigálják a rendelkezésre álló tényleges bónuszkeret szerint, ami a Csoport és a Divízió teljesítményéből fakad, és ez képviseli az egyéni bónuszallokáció kiindulópontját.

A teljesítményalapú bérezés görbéje várhatóan meredekebb lesz a lineárisnál, a célérték alatti teljesítmény esetén csökkentett, a célértéket meghaladó teljesítmény esetén pedig megnövelt fizetéssel.

Illustrative



A. Minden esetben a változó és a fix javadalmazás maximális szabályozói arányán belül, a rendelkezésre álló tényleges bónuszkeret szerint módosítva (a Csoport és a Divízió teljesítménye alapján).

A bónuszdöntéseknél egyéni szinten figyelembe veszik ezenfelül a törvényi rendelkezések, illetve a Csoport szabálykövetési előírásainak, a Csoport politikáinak vagy vállalati értékeinek és magatartási kódexének tiszteletben tartását, valamint a jogilag végrehajtható visszakövetelési záradékok alkalmazását.

Emellett, a bónuszra való jogosultsághoz minden résztvevőnek el kell végeznie a kötelező képzéseket és – az érintett szerepek esetében – az időszakos ügyfélátvilágítási ellenőrzést (KYC, Know Your Customer), egy előre meghatározott küszöbértéken belül.

Minden egyes Csoportszintű Azonosított Személy (Group Material Risk Taker) megkapja a Csoportszintű Ösztönzési Rendszerének Szabályait, amely részletesen leírja a rendszert és annak alkalmazását.

### Magyarországi sajátosságok: Helyi Azonosított Személyek és egyéb alkalmazottak

A bónusz kifizetésének feltételei az alábbi szempontok:

- legalább 3-as szintű teljesítmény-értékelés
- 2024-ben legalább 4 hónap folyamatos munkaviszony
- nincs felmondó státusz a 2025-ös bónuszkifizetés fizetési határidejének zárásakor
- az összes kötelező képzés sikeres elvégzése
- a tárgyévben írásbeli figyelmeztetésben részesített munkavállaló nem jogosult bónuszfizetésre

Valamennyi feltétel teljesítése még nem jelent automatikus bónuszfizetést. A javadalmazásban részesülő kollégákról és a kifizetések összegéről az ügyvezetők döntenek, az alábbi szempontokat figyelembe véve:

- nemek közötti egyenlőség
- hozzájárulás az eredményekhez
- belső méltányosság
- szelektivitás

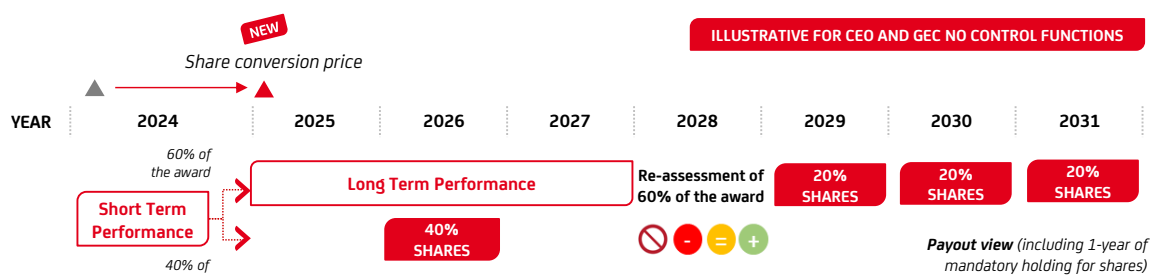
## > A hosszú távú teljesítményre vonatkozó további feltételek („Fenntartható Teljesítményterv”)

A kiválasztott egyének<sup>36</sup>, nevezetesen a Vezérigazgató, a Csoportszintű Végrehajtó Bizottság és a GEC-tagoknak (a továbbiakban: „GEC-1”) közvetlenül jelentő vezetők esetében az ösztönzési tervet („Fenntartható Teljesítményterv”) úgy alakították ki, hogy az a lehető legjobban támogassa éves szinten a Stratégiai terv teljesítését, miközben biztosítja, hogy az eredmények fenntarthatóak legyenek a hosszú távú teljesítményfeltételek révén, figyelembe véve a Stratégiai terv jelentős átalakítási erőfeszítéseit.

A Fenntartható Teljesítményterv fő tervezési elvei 2023-hoz képest változatlanok maradnak, különös tekintettel a következőkre:

- gördülő szerkezet, amely lehetővé teszi az ellentételezési intézkedések megfelelőségének évenkénti ellenőrzését;
- a teljesítmény kettős értékelése egy kombinált rendszeren keresztül, amely az eredmények fenntarthatóságának garantálása érdekében a rövid távú (2024) teljesítmény hosszú távú (2025–2027) újbóli megerősítését írja elő;
- a teljesítményért járó bér, amely egyértelmű teljesítményfeltételeket biztosít az UniCredit Stratégiai Tervének pilléreihez igazítva, ambiciózus célokkal és szigorú teljesítményalapú bérezési korrelációval a meritokrácia és a méltányosság biztosítása érdekében.

A Fenntartható Teljesítménytervben a bónusz 60%-át halasztva fizetik ki és a további hosszú távú teljesítményfeltételektől függ, ami a következőképpen módosítja (-100%-ról +20%-ra<sup>37</sup>) a 2024. évi egyedi teljesítmény-értékelési pontszám alapján meghatározott halasztott bónuszt.



A hosszú távú teljesítményértékelő lap a 2024-es éves teljesítményt követő három évre (2025-től 2027-ig) vonatkozó, csoportszinten meghatározott konkrét célokon alapul. A következő KPI-eket az alábbiakban ismertetett indokok alapján választottuk ki:

- **RoTE CET1@13%, 80%-kal súlyozva:** ez a mutató a stratégiai terv egyik fő mérőszáma, és a Bank alapvető nyereségességét tükrözi az elsődleges forgótőke-megtérülés tekintetében, figyelembe véve a tőkeallokáció hatékonyságát. A CET1@13% az UniCredit Unlocked stratégiai terv felső céltőkearányára utal, és a mutató nevezőjét a céltőke szintjén tartja, elkerülve a torzulást a tőketöbblet esetén, és megkönnyítve a piaci összehasonlítást. A cél az, hogy a tőkeköltés felett legyen, hogy tanúsítsa a fenntartható értékteremtés iránti elkötelezettségünket, a célszint kb. 11% legyen, összhangban a középtávú tőkeköltéssel, a pontozás kiigazítására szolgáló konkrét küszöbértékekkel. Módszertani változások vagy a makroökonómiai forgatókönyv lényeges változása esetén (pl. több mint 100 bázispont a kamatlábak és a költségvetési feltevések között) az igazgatóság fenntartja magának a jogot, hogy a hosszú távú célokat mechanikusan átdolgozza a frissített forgatókönyvnek megfelelően.
- **Fenntarthatóság, 20%-os súlyozással:** Célunk az ügyfelek zöld és társadalmi átállásának támogatása, a fenntarthatóság és a sokszínűség, a méltányosság és a befogadás törekvéseinek az UniCredit kultúrájába való beágyazása. Ennél a célnél külön hangsúlyt kapott a klímakockázat a nettó zéró kötelezettségvállalások

<sup>36</sup> Az ellenőrzési szakterületek, a People & Culture és a Vállalati Pénzügyi Beszámoló Készítéséért Felelős Ügyvezető kivételével.

<sup>37</sup> Minden esetben megfelel a változó és a fix javadalmazás maximális szabályozói arányának.

révén. A cél minőségi értékelése egy 5 pontos skálán történik, a jelenlegi és jövőbeli ESG és DE&I stratégiából származó konkrét bizonyítékok alapján. Konkrétan a jelenlegi stratégia a következőket vetíti előre:

- **ESG üzleti penetráció<sup>38</sup>:** ügyfeleink támogatása fenntarthatósági útjukon, ESG-hez kapcsolódó termékek és szolgáltatások felkínálásával, hogy méltányos részesedést biztosítsunk az ESG-üzletág számára a teljes egészhez képest, a 2023-as fix kamatozású papírokról szóló prezentációban közzétett 2024-es ESG-céloktól kezdve az ESG-stratégia egymást követő frissítéséig.
  - Az ESG-hitelezés<sup>39</sup> új termelésének százalékos aránya a teljes MLT-hitelezés új termeléséhez képest: A 2024-es Csoport cél 15%;
  - A fenntartható kötvények százalékos aránya <sup>40</sup>az összes kötvényhez képest: A 2024-es Csoport cél 15%;
  - A kezelt ESG-eszközök százalékos aránya a teljes kezelt eszközállományhoz képest: A 2024-es Csoport cél 50%;
- **DE&I célkitűzések:**
  - Nemek közötti egyenlőség szervezetünkben és egy sokszínűbb, befogadóbb és fenntarthatóbb munkahely, összhangban az olasz G20 Női Fórumának a „Towards the Zero Gender Gap” című CEO Champion kötelezettségvállalásával;
  - 2024-ig kb. 100 millió euró elköltetése az egyenlő munkáért járó egyenlő bérezés biztosítására.
- **Nettó zéró:** A portfólióban lévő három leginkább karbonintenzív ágazat – ideértve az olaj- és gázipart, az energiatermelést és az autópipart, amelyek nemrégiben az acél ágazattal bővültek – nettó zéró kötelezettségvállalásaihoz képest elért előrehaladás (további részletekért lásd a 2023. évi IR Stratégia c. fejezetet). Ezek a célok a nettó zéró elérését célozzák 2030-ig a saját kibocsátásaink, 2050-re pedig a finanszírozott kibocsátásaink tekintetében. A célértékeket a 2023. január 31-i és 2024. január 18-i sajtóközlemények szerint határozták meg, a Nemzetközi Energiaügynökség (IEA) „Net Zero 2050” útvonalát használva referencia forgatókönyvként.
  - *Olaj- és gázágazat* – az UniCredit a Scope 3 finanszírozott kibocsátásának 29%-os csökkentését tűzi ki célul, a 2021-es 21,4 millió tonna CO<sub>2</sub>e alapszintről kiindulva. Ez a cél a bank 7,8 milliárd eurós olaj- és gázipari kihelyezett egyenlegéhez kapcsolódik, és a hitelezési mérlegben lévő kitétségre összpontosít, beleértve az NPE-eket is. Ez az olaj- és gázipari termékek kitermeléséhez, finomításához és forgalmazásához kapcsolódik. Eközben Szénpolitikánk a szénfinanszírozás fokozatos megszüntetését irányozza elő 2028-ra.
  - *Villamosenergia-termelés* – Az UniCredit célja a Scope 1 súlyozott fizikai intenzitás kb. 47%-os csökkentése 111 gCO<sub>2</sub>e/kWh-ra a 2021-es 208 gCO<sub>2</sub>e/kWh alapértékről, portfóliójának kiegyensúlyozásával és a zöld hitelezési tevékenységek jelentős növelésével. Ez a cél a bank 8,9 milliárd eurós, energiatermeléshez kapcsolódó kihelyezett egyenlegéhez kapcsolódik, és csak a villamosenergia-termelő vállalatokat foglalja magában.
  - *Autóipar* – Az UniCredit a Scope 3 „Tank To Wheel”[5] súlyozott fizikai intenzitás kb. 41%-os csökkentését tűzi ki célul 95 gCO<sub>2</sub>/vkm-re a 161 gCO<sub>2</sub>/vkm-es kiindulási szintről. Ez a cél a bank 1,8 milliárd eurós, autóiparhoz kapcsolódó kihelyezett egyenlegéhez kötődik, kivéve az alkatrészgyártókat, a nehézgépjárművek gyártóit és a kiskereskedelmi vállalatokat (a teljes lehívott egyenleg kb. 1%-a).
  - *Acél* – Az UniCredit 1,11 tCO<sub>2</sub>/tSteel fizikai intenzitás elérését tűzte ki célul 2030-ig, ami 23%-os csökkenésnek felel meg a 2022-es kiinduláshoz képest. Ez a cél teljes mértékben összhangban van a Nemzetközi Energiaügynökség 1,5 °C-os dekarbonizációs pályájával, és az UniCredit 2,2 milliárd eurós acélhitelezési portfóliója esetében a 2022-re kitért 1,45 tCO<sub>2</sub>/t acélipari kiindulóértékhez képest kb. 23%-os kibocsátáscsökkentésnek felel meg. A bank az SSP irányelvei szerint kiszámított 2022-es portfólió-igazítási pontszáma -0,69 volt, ami a kibocsátási kiindulópontot az IEA Net Zero pályája által meghatározott szint alá helyezte.

<sup>39</sup> Beleértve a környezethez, társadalomhoz és fenntarthatósághoz kapcsolódó hitelezést.

<sup>40</sup> Vállalatoknál és pénzügyi intézményeknél, kivéve az állami, a szupranacionális és az ügynökségi hosszú lejáratú hiteleket.

Az összes fenti KPI tekintetében, az ESG-szabályozás alakulásától függően, az ESG-stratégiával összhangban teljes körű utólagos közzétételre kerül sor, amint az időről időre jóváhagyásra kerül.

## 2025–2027 hosszú távú teljesítményértékelő lap

Lever and KPIs	2025-27 Target	Criteria	Adj. of ST
<b>80%</b> <b>Profitability</b> ROTE with CET1 @13%	Avg 25-27 vs. mid term Cost of Equity (11%) <sup>B</sup>	11,5% - 13% 10% - 11,5% 5,5% - 10% < 5,5%	100%-120%* ↑ Confirmed (100%) = 0%-100%* ↓ Cancellation (0%) ⊘
<b>20%</b> <b>Sustainability</b> ESG business DE&I ambitions Net Zero commitments	<b>Qualitative assessment</b> based on specific evidence from <b>current and future ESG and DE&amp;I strategy</b> . KPIs are subject to the evolution of ESG strategy and regulation. Current strategy foresees: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>ESG business penetration:</b> support our clients in their sustainability journey offering ESG related products and services to ensure a fair share of ESG business over total (lending new production, sustainable bonds, stock of AuM), starting from 2024 ESG targets<sup>C</sup> as disclosed in 4Q2023 Fixed income presentation and successive updates as per ESG strategy</li> <li><b>DE&amp;I Ambitions,</b> including reduction on Gender Pay-Gap (through 100 m Eur investment in strategic plan horizon and successive updates as per DE&amp;I strategy) and gender parity ambition across the organizational levels</li> <li><b>"Net Zero" commitments:</b> progress vs. Net Zero 2030 target on the four most carbon intensive sectors within the portfolio, which include Oil &amp; Gas, Power Generation, Automotive, and Steel, recently added. Targets have been set as per press release of January 31, 2023 and January 18, 2024, using the International Energy Agency (IEA) Net Zero 2050 pathway as the benchmark scenario.</li> </ul>	GREATLY EXCEEDS EXCEEDS MEETS MOSTLY MEETS BELOW	120% ↑ 110% Confirmed (100%) = 50% ↓ Cancellation (0%) ⊘
*Linear continuum		<b>Overall adjustment<sup>A</sup></b> (-100% ; +20%)	
<b>As weighted avg of Profitability and Sustainability</b>			

\*Lineáris kontinuum

**A.** Az Igazgatóság mérlegelési jogköre: korlátlan lefelé és maximum +20%-ig a szélesebb körű teljesítmény és a piaci kontextus értékelése érdekében, pl. iparági/globális sokkok, rendkívüli események, a vállalat teljesítménye a fenntartható teljesítményterv első évében jelentősen meghaladja a célt. **B.** A jelenlegi módszertan szerint számított RoTE. Módszertani változások vagy a makroökonómiai forgatókönyv lényeges változása esetén (pl. több mint 100 bázispont a kamatlábak és a költségvetési feltevések között) az igazgatóság fenntartja magának a jogot, hogy a hosszú távú célokat mechanikusan átdolgozza a frissített forgatókönyvnek megfelelően. **C.** Az ESG-hitelezés (beleértve a környezeti, társadalmi és fenntarthatósághoz kapcsolódó hitelezést) új termelésének százalékos aránya a teljes közép- és hosszú távú hitelezéshez képest: a Csoport 2024-re kitűzött célja 15%; a Fenntartható kötvények százalékos aránya (vállalatok és pénzügyi intézmények esetében, kivéve az állami, szupranacionális és ügynökségi hosszú lejáratú hiteleket) az összes kötvény esetében (vállalatok és pénzügyi intézmények esetében, kivéve az állami, szupranacionális és ügynökségi hosszú lejáratú hiteleket): a csoport 2024-re kitűzött célja 15%; a kezelt ESG-eszközök állományának százalékos aránya az összes kezelt eszköz állományához képest: a Csoport 2024-re kitűzött 50%-os célja.

Ezenkívül, ha a nyereségesség, tőke és/vagy likviditás küszöbértéke nem teljesül, a hosszú távú teljesítmény időszak minden egyes évére malus feltételek alkalmazhatók arányosan.

Az Igazgatóság hatáskörében lehetőség van az általános kiigazítás tekintetében legfeljebb +20%-os diszkracionális tartomány alkalmazására konkrét kritériumok alapján (pl. a tágabb stratégiai terv végrehajtásához viszonyított teljesítmény, a tágabb piaci kontextusban elért teljesítmény, a makroszcenárió, a piaci kompenzációs trendek, a hírnévre gyakorolt hatások, a szabályozási ajánlások), míg az általános kiigazítás lefelé irányú korrigálásának nincs korlátja.

### 3.5.1.5. Kifizetési struktúra

Az Igazgatóság által 2024. március 7-én a kifizetési struktúra tekintetében adott jóváhagyás szerint a Csoportszintű Azonosított Személyeket (Material Risk Takers) négy csoportba kell sorolni a pozíció és a díjazás kombinált megközelítését alkalmazva:

- a **GEC-1 (az UniCredit Bank Hungary Zrt. Vezérigazgatója, Vezérigazgató-helyettese)** esetében 5 éves halasztási rendszert kell alkalmazni, ami összesen 6 év alatti kifizetési struktúrát jelent;

		RT telj.		HT teljesítmény						
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Összes
<b>GEC-1</b> (Vezérigazgató, Vezérigazgató- helyettes)	ALLOKÁCIÓ NÉZET	Kézpénz	20% előre készpénz					20% halasztott készpénz		40%
		Részvények	20% előre részvény				20% halasztott részvény	20% halasztott részvény		60%
			2 éves tartás →		2 éves tartás →		1 éves tartás →			
	KIFIZETÉS NÉZET	Kézpénz	20% előre készpénz						20% halasztott készpénz	
Részvények			20% előre részvény				20% halasztott részvény	20% halasztott részvény		60%

- az **egyéb Senior Ügyvezetés**<sup>41</sup> (ügyvezetői testületi tagok, kivéve az UniCredit Bank Hungary Zrt. Vezérigazgatóját, Vezérigazgató-helyettesét ) esetében 5 éves halasztási rendszert kell alkalmazni, ami összesen 6 év alatti kifizetési struktúrát jelent:

		RT telj.								
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Összes	
<b>Egyéb senior ügyvezetés</b> (Igazgatósági tagok a Vezérigazgató és Vezérigazgató- helyettes kivételével) ≤ 126 millió Ft változó	ALLOKÁCIÓ NÉZET	Kézpénz	25% előre készpénz		5% halasztott készpénz			10% halasztott készpénz	40%	
		Részvények	25% előre részvény		10% halasztott részvény	10% halasztott részvény	15% halasztott részvény		60%	
			1 éves tartás →		1 éves tartás →		1 éves tartás →		1 éves tartás →	
	KIFIZETÉS NÉZET	Kézpénz	25% előre készpénz			5% halasztott készpénz			10% halasztott készpénz	40%
Részvények			25% előre részvény			10% halasztott részvény	10% halasztott részvény	15% halasztott részvény	60%	

Halasztott összeg határértéke: változó javadalmazás > 17,5 millió Ft vagy a teljes éves javadalmazás több mint 1/3-a

Nagyobb halasztási százalékot alkalmaznak a **változó javadalmazás > 126 000 000 Ft** esetében:

		RT telj.								
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Összes	
<b>Egyéb senior ügyvezetés</b> (Igazgatósági tagok a Vezérigazgató és a Vezérigazgató- helyettes kivételével) >126 millió Ft változó	ALLOKÁCIÓ NÉZET	Kézpénz	20% előre készpénz					20% halasztott készpénz	40%	
		Részvények	20% előre részvény	10% halasztott részvény	10% halasztott részvény	10% halasztott részvény	10% halasztott részvény		60%	
			1 éves tartás →		1 éves tartás →		1 éves tartás →		1 éves tartás →	
	KIFIZETÉS NÉZET	Kézpénz	20% előre készpénz						20% halasztott készpénz	40%
Részvények			20% előre részvény	10% halasztott részvény	10% halasztott részvény	10% halasztott részvény	10% halasztott részvény	10% halasztott részvény	60%	

Halasztott összeg határértéke: változó javadalmazás > 17,5 millió Ft vagy a teljes éves javadalmazás több mint 1/3-a

<sup>41</sup> A GEC-1 alatti munkatársak, akik a Csoportszintű MBU Jogalanyainak felsővezetői. Ebbe beletartoznak az alábbiak: A Csoport vezérigazgatója, a Csoport üzletágainak/divízióinak vezetői, a Csoport Illetékességeinek vezetői, a Csoport vezérigazgatóinak beszámolási köre és minden más Senior Ügyvezetői szerepkör a Csoporttagoknál (az Olasz Nemzeti Bank meghatározása szerint), akik jelentős összegű változó javadalmazásban részesülnek.

- az **egyéb Csoportszintű és a Helyi szintű Azonosított Személyek (Material Risk Takers)** esetében 4 éves halasztási rendszert kell alkalmazni, ami összesen 5 év alatti kifizetési struktúrát jelent:

		RT telj.						
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	Összes
<b>EGYÉB CSOPORTSZINTŰ és HELYI KOCKÁZATVÁLLALÓK</b> változó javadalmazással ≤ 126 millió Ft	<b>ALLOKÁCIÓ NÉZET</b>	Kézpénz	30% előre készpénz			10% halasztott készpénz	10% halasztott készpénz	50%
		Részvények	30% előre részvény	10% halasztott részvény	10% halasztott részvény			50%
	<b>KIFIZETÉS NÉZET</b>	Kézpénz	30% előre készpénz			10% halasztott készpénz	10% halasztott készpénz	50%
		Részvények		30% előre részvény	10% halasztott részvény	10% halasztott részvény		50%

Halasztott összeg határértéke: változó javadalmazás > 17,5 millió Ft vagy a teljes éves javadalmazás több mint 1/3-a

Nagyobb halasztási százalékot alkalmaznak a **változó javadalmazás > 126 000 000 Ft** esetében.

		RT telj.						
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	Összes
<b>EGYÉB CSOPORTSZINTŰ és HELYI KOCKÁZATVÁLLALÓK</b> változó javadalmazással > 126 millió Ft	<b>ALLOKÁCIÓ NÉZET</b>	Kézpénz	20% előre készpénz			15% halasztott készpénz	15% halasztott készpénz	50%
		Részvények	20% előre részvény	15% halasztott részvény	15% halasztott részvény			50%
	<b>KIFIZETÉS NÉZET</b>	Kézpénz	20% előre készpénz			15% halasztott készpénz	15% halasztott készpénz	50%
		Részvények		20% előre részvény	15% halasztott részvény	15% halasztott részvény		50%

Halasztott összeg határértéke: változó javadalmazás > 17,5 millió Ft vagy a teljes éves javadalmazás több mint 1/3-a

Az ösztönzőket előre és halasztott részletekben fizetik pénzben vagy UniCredit-törzs- vagy -fantomrészvényekben, többéves időszak alatt.

Az UniCredit Hungary törzsrészvényeit kizárólag a GIS-hez, a fantomrészvényeit pedig a LIS-hez rendelik hozzá.

- a vezérigazgató, a GEC-tagok és Group Chief Audit Executive esetében 2026-ban fizetik ki a teljes ösztönző első részletét ellenérték nélküli UniCredit törzsrészvényekben, a szabálykövetési és magatartási elveknek való egyéni megfelelés értékelésétől függően<sup>42</sup>;
- az összes egyéb Csoportszintű Azonosított Személy (Group Material Risk Takers) esetében a teljes ösztönző első részletét 2025-ben készpénzben, 2026-ban pedig ellenérték nélküli UniCredit törzs-/fantomrészvényekben fizetik ki, a szabálykövetési és magatartási elveknek való egyéni megfelelés értékelésétől függően<sup>43</sup>;
- a teljes ösztönző fennmaradó részét pénzben és/vagy ellenérték nélküli UniCredit-törzs-/fantomrészvényekben fizetik ki:
  - 2029-2030: a GEC-1 (az UniCredit Bank Hungary vezérigazgatója és Vezérigazgató-helyettese) esetében;
  - 2027-2030: az egyéb Senior Ügyvezetés (ügyvezetői testületi tagok, kivéve az UniCredit Bank Hungary Zrt. Vezérigazgatóját, Vezérigazgató-helyettesét);
  - 2027-2029: egyéb Csoport- és Helyi szintű Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében;

<sup>42</sup> Figyelembe véve az esetleges belső/külső megállapítások súlyosságát (pl. Audit, Olasz Nemzeti Bank, Consob és/vagy más hasonló helyi hatóságok).

<sup>43</sup> Figyelembe véve az esetleges belső/külső megállapítások súlyosságát (pl. Audit, Olasz Nemzeti Bank, Consob és/vagy más hasonló helyi hatóságok).



- Minden további részletnek feltétele a Zéró tényező alkalmazása a vonatkozó évre és az, hogy ne legyen semmilyen egyéni/az értékeket érintő szabálykövetési kihágás.
- Mindegyik részvénycsoomagra 1 év megtartási idő vonatkozik mind az azonnal adott, mind a halasztott részvények tekintetében, ahogy a szabályozás megköveteli.
- A megszoolgált részvények után visszatartott osztalékokat a kedvezményezettek kapják meg.
- Minden részletfizetésre jogilag végrehajtható visszakövetelési feltételek vonatkoznak.

## Halasztási program – „Kifizetés nézet”a részvények 1 éves kötelező tartási időszakának figyelembevételével

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	ÖSSZESE N
<b>GEC-1 (Vezérigazgató, Vezérigazgató-helyettes)</b>	20% készpénz					20% készpénz +	40%
		20% részvény			20% részvény	20% részvény	60%
<b>Egyéb Senior Ügyvezetés* változó javadalmazással &gt; 126 millió Ft</b>	20% készpénz					20% készpénz +	40%
		20% részvény	10% részvény	10% részvény	10% részvény	10% részvény	60%
<b>Egyéb Senior Ügyvezetés* változó javadalmazással ≤ 126 millió Ft</b>	25% készpénz		5% készpénz			10% készpénz +	40%
		25% részvény		10% részvény	10% részvény	15% részvény	60%
<b>Egyéb Csoportszintű vagy Helyi Azonosított Személyek (Material Risk Takers) változó javadalmazással &gt; 126 millió Ft</b>	20% készpénz			15% készpénz +	15% készpénz		50%
		20% részvény	15% részvény	15% részvény			50%
<b>Egyéb Csoportszintű vagy Helyi Azonosított Személyek (Material Risk Takers) változó javadalmazással ≤ 126 millió Ft</b>	30% készpénz			10% készpénz	10% készpénz		50%
		30% részvény	10% részvény	10% részvény			50%

\* Senior Ügyvezetés: Az Ügyvezetői Testület tagjai az UniCredit Bank Hungary Zrt. Vezérigazgatója, Vezérigazgató-helyettese kivételével

A. Audit, Compliance, Kockázatkezelés

B. Beleértve a Senior Ügyvezetésnek a vonatkozó előírásoknak megfelelően megfeleltetett egyéb lényeges Azonosított Személyeket (Material Risk Takers)

Helyi szinten a Csoporttagok végezhetnek kalibrálást a késleltetési programok hossza és/vagy a szigorúbb helyi szabályozásnak megfelelő pénzügyi eszközök alkalmazása tekintetében.

Az adott részlet keretében kiosztandó részvények számát a 2025-ben meghatározott részvényátváltási ár alapján kell kiszámítani, figyelembe véve az UniCredit-törzs részvények hivatalos piaci árának számtani átlagát az Igazgatóság 2024. évi eredményeket jóváhagyó határozatát megelőző hónapban.

Az Igazgatóság ellenérték nélküli UniCredit törzs részvényeket oszt ki, amelyek szabadon átruházhatók a megtartási idő végén.

A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) esetében az éves változó javadalmazást késleltetni kell, ha az

- meghaladja az 50 000 eurót, vagy
- a teljes éves javadalmazás több mint egyharmadát testesíti meg.

Ezen küszöbérték alatt nem kell halasztási mechanizmust alkalmazni a vonatkozó szabályozás alapján.

### **A jelentős összeg számítása Magyarországon:**

A jelentős összeg kiszámítására vonatkozó csoportszintű megközelítéssel összhangban Magyarország eléri a **126 millió Ft** értéket (330 151 EUR, 382,13 BU24 fx árfolyammal számolva), ami a Bank átlagos teljes kompenzációjának 10x-szerese és a magyar magas keresetűek teljes kompenzációjának 25%-a közül az alacsonyabb érték. A 2024-es GIS-szabályok óta van érvényben, és minden évben frissítik.

Ezt az összeget helyi szinten kell felhasználni az Unicredit Csoport által használt 430 ezer EUR helyett.

### **A halasztott összeg minimális határértéke:**

A Nemzeti Bank határozata, a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény 119. szakasz (5) bekezdés b) pontja szerint azon Csoport- vagy Vállalati szintű Azonosított Személyek (Material Risk Takers) változó javadalmazása, akiknek a bónuszát és egyéb éves változó javadalmazási elemeit el kell halasztani, ha az

- meghaladja a 17 500 000 Ft-ot (tizenhétmillió-ötszázezer forintot)

vagy

- a teljes éves javadalmazás több mint egyharmadát testesíti meg.

Ezen küszöbérték alatt nem kell halasztási mechanizmust alkalmazni a vonatkozó szabályozás alapján.

A Nem Azonosított Személyek (Non-Material Risk Takers) bizonyos csoportjaira különleges (a többi nem Azonosított Személy (Non-Material Risk Taker) képest szigorúbb) kifizetési szabályok lehetnek irányadók, a jelen javadalmazási politika irányelveinek maradéktalan betartásával.

Az UniCredit törzsrésztulajdonosokat kapó Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) számára a 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer maximális értéke globális szinten körülbelül 183 millió euró, ami a dokumentum közzétételének napján az UniCredit alaptőkéje kb. 0,65%-ának felel meg, feltételezve, hogy a munkavállalóknak szánt összes ingyenes részvényt kiosztják.

Ebből az összegből a változó és a fix javadalmazás 1:1 arányát meghaladóan odaítélhető becsült rész a teljes becsült keret kb. 12%-a (kb. 22 millió euró, amelyet kb. 140 kedvezményezett között osztanak szét), ami az UniCredit részvénytulajdonosok kb. 0,1%-ánál kevesebbnek felel meg, feltételezve, hogy az összes ingyenes részvényt kiosztják a munkavállalók számára.

A Csoport többi, jelenleg fennálló részvényalapú programja keretében a részvények teljes száma a dokumentum közzétételének napján az UniCredit alaptőkéjének 1,63%-át teszi ki.

A kedvezményezettek nem aktiválhatnak olyan programot vagy megállapodást, amely kifejezetten az ösztönzési programon belül kijelölt, nem rendelkezésre álló pénzügyi eszközök értékét védi. A fedezet (hedging) bármilyen formája a szabálykövetési előírások megsértésének minősül és a rendelkezésekben, szabályokban és eljárásokban meghatározott következményeket vonja maga után. E rendelkezés betartása céljából a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek szűrőpróbaszerű ellenőrzést tartanak a letéti és adminisztratív belső számlákon az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében, és előírják számukra, hogy tájékoztassanak más közvetítőket a letéti és igazgatási számlák létezéséről, valamint az általuk végrehajtott tranzakciókról és pénzügyi befektetésekről, ha vannak ilyenek.

A korábbi évek ösztönző rendszereinek megfelelően a 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer esetében is a munkaviszony megszűnése esetén a munkavállaló elveszíti a rendszerből eredő valamennyi jogát, kivéve, ha jó kilépőnek (Good Leaver) minősül.

Jó kilépő esetén, ha a felmondás a teljesítmény-időszak alatt történik, a Munkavállaló a halasztott kifizetések időarányos juttatására lesz jogosult, a vonatkozó teljesítményfeltételek teljesítmény-időszak végi teljesülésétől függően, a halasztott kifizetési rendszer és a 2024. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szabályai szerinti minden egyéb feltétel szerint. A Szabályzat alapján kizárólag az a munkavállaló tekinthető jó kilépőnek, akinek teljesítmény-időszaka alatt a következő okok miatt szűnik meg a munkaviszonya:

- a munkaviszony megszűnése bármilyen fizikai akadályoztatás miatt történik, beleértve a betegséget, sérülést vagy tartós fogyatékos állapotot, az alkalmazandó jogszabályokban meghatározottak szerint;
- nyugdíjba vonulás, a Vállalattal kötött megállapodás és/vagy korendementes nyugdíjba vonulás vagy elbocsátás esetén is;
- a munkavállalót alkalmazó vállalat kilép a Csoportból;
- a vállalat vagy a vállalat azon részének, amelyben a munkavállaló dolgozik, átruházása egy olyan személyre vagy jogi személyre, aki vagy amely nem tagja a Csoportnak.

A „jó kilépő” státusz a vállalat érdekeit és a konkrét körülményeket figyelembe véve megadható, a kedvezményezettel kötött külön megállapodások keretében is.

## FÓKUSZ

### • Szabálykövetési kihágás, malus és visszakövetelés

A Csoport fenntartja a jogot arra, hogy malus- és visszakövetelési mechanizmusokat alkalmazzon, azaz, hogy csökkentse/törölje, illetve visszakövetelje a változó javadalmazás bármilyen formáját.

Az előzetes kockázatkorrekciónak esetében a malus mechanizmus (a változó javadalmazás egészének vagy egy részének csökkentése/törlése) az odaítélendő változó javadalmazásra alkalmazható. A változó javadalmazás kiigazításán túlmenően az előléptetések és az érdemi fizetésfelülvizsgálat is a szabálykövetési kihágás értékelésének tárgyát képezheti. Az utólagos kockázatkorrekciónak esetében a malus mechanizmus (a változó javadalmazás egészének vagy egy részének csökkentése/törlése) a halasztott elemekre alkalmazható, amelyeket már odaítéltek, de még nem fizettek ki, arra az évre, amelyben a köteleességszegés történt. Amennyiben a ki nem fizetett változó javadalmazás nem kellően nagy a megfelelő malus mechanizmushoz, a csökkentés alkalmazható egyéb változó javadalmazási elemekre is (pl. halasztott elem olyan évekből, amelyek eltérnek a köteleességszegés évétől, vagy amelyekben a változó javadalmazást odaítélték, de még nem fizették ki).

Visszatérítési mechanizmusok (a változó javadalmazás egészének vagy egy részének a visszatérítése) alkalmazhatóak a már kifizetett olyan változó javadalmazás egészére, amelyet azon időszakra fizettek ki, amelynek során a köteleességszegés történt, kivéve, ha a helyi szabályozás eltérő rendelkezései vagy ennél korlátozóbb rendelkezések vannak hatályban.

A visszatérítési mechanizmusok az egyes részletek kifizetését követő legfeljebb 5 év időtartam alatt aktiválhatók, a munkavállaló szerződése megszűnését és/vagy kinevezése végét követően is, és figyelembe kell venni a törvényes, társadalombiztosítási járulékokat és adóügyi profilokat, valamint a helyi szabályozások és alkalmazandó gyakorlatok által előírt elévülési időket.

A malus és a visszatérítési mechanizmusok a referenciaidőszak (teljesítési időszak) alatt tanúsított olyan magatartások igazolása esetén alkalmazhatók, amelyek esetében a munkavállaló:

- csalárd magatartással vagy súlyos gondatlansággal hozzájárult a Csoportnál felmerülő jelentős pénzügyi veszteséghez, vagy a magatartásának hátrányos hatása volt a kockázati profilra vagy egyéb szabályozási előírásra a Csoport vagy az ország/divízió szintjén;
- köteleességszegést követett el és/vagy nem tette meg az elvárt intézkedéseket, ami hozzájárult a Csoport vagy az ország/divízió hírnevének jelentős sérüléséhez, vagy a Hatóság fegyelmi intézkedését vonta maga után;
- a referenciaidőszak alatti csalárd magatartására vagy súlyos gondatlanságára tekintettel előirányzott fegyelmi intézkedések és kezdeményezések alá kerül;
- megszegte a TUB 26., illetve 53. cikkében meghatározott rendelkezéseket vagy adott esetben a javadalmazási és ösztönzési rendszerre vonatkozó kötelezettségeket.

Malus mechanizmusokat alkalmaznak arra is, hogy figyelembe vegyék a ténylegesen vállalt vagy elért, kockázatoktól megtisztított teljesítményt, a mérleghez és a likviditási helyzethez kapcsolódó teljesítményt.

Az EBA-iránymutatás<sup>44</sup> szerint, továbbá a vállalatirányítási keret további erősítése érdekében a szabálykövetési kihágások kezelésére vonatkozó fő szabályok, valamint azok hatása a javadalmazási elemekre a malus és a visszatérítési rendelkezések révén az alábbiak.

A malus és a visszakövetelési eljárás alkalmazására vonatkozó, a Csoport egészében elfogadandó konkrét iránymutatásokat a Holding társaság hivatalos formába öntötte és átadta a jogi személyeknek, amelyek a Csoport általános megközelítésével és a különböző országokban érvényes szabályozásokkal összhangban lévő helyi kiigazításokat alkalmaznak.

Ezt az eljárást különösen az Azonosított Személyek (Material Risk Takers) esetében kell alkalmazni a szabályozási rendelkezések alapján, míg az általános elvek a Csoportban levő minden olyan személyre vonatkoznak, akik változó javadalmazásban részesülnek, ideértve adott esetben a külső hálózatokat és ügynököket.

A malus és a visszakövetelési eljárás fő elemei az alábbiak:

---

<sup>44</sup> „A megalapozott javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatás”, megjelent: 2021. július 2.

- kötelességszegések azonosítása az érintett szakterületek szerepkörei és felelősségei alapján, a normál tevékenységük szerint. Az azonosítás belső és külső források alapján történik (pl. különleges vizsgálat, fegyelmi szankciók, szabályozói szankciók stb.);
- kötelességszegések értékelése a kötelességszegés súlyának ponttábla alapján történő értékelése nyomán, a legalacsonyabb értéktől a legmagasabbig. A súlyosság értékelésének értékmérői:
  - az egyéni magatartás súlyossága<sup>45</sup>, ideértve a törvénysértés körülményeit;
  - a kiváltó esemény (csalás vagy súlyos gondatlanság) jellege;
  - a kötelességszegés ismétlődő jellege;
  - a pénzügyekre gyakorolt hatás;
  - a személy rangidőssége;
  - szervezeti szerep;
  - hatás a Csoport külső hírnevére (pl. kiberkockázat, klímához kapcsolódó ügyek stb.);
  - a bejelentett kötelességszegést súlyosbító vagy enyhítő egyéb körülmények.
- A hozzárendelt pontszámra és a kötelességszegés által érintett referenciaidőszakra tekintettel a változó javadalmazásra gyakorolt hatást az alábbi két elem alapján határozzák meg:
  - a változó javadalmazás keretei (előre fizetett vagy késleltetett), amelyeket a kötelességszegés súlyossága szerint az előre meghatározott forgatókönyvek szerint lehet csökkenteni/törölni. Súlyos kötelességszegés fennállásakor bizonyos előfeltételek teljesülése esetén aktiválható a már kifizetett változó javadalmazás visszakövetelése;
  - a csökkenthető/törölhető és/vagy visszatérítendő változó javadalmazás százalékos mértéke.
- A Csoportszintű Azonosított Személyek (Group Material Risk Takers) által elkövetett releváns jogsértéseket betervezik értékelésre és javaslatra
  - csoportszinten a Group People & Culture Officernek, a Csoport Compliance vezetőjének és a Group People Succession, Analytics & Rewards vezetőjének. A megbeszélésen a Chief Audit Executive is részt vesz állandó vendégként, szavazati jogok nélkül.
  - Helyi szinten: a felelős bizottság a Vezérigazgatóból, a Vezérigazgató-helyettesből, a P&C vezetőjéből, a Compliance vezetőjéből és a Belső Ellenőrzés vezetőjéből áll.
- a döntéshozatali folyamatot és a vonatkozó intézkedések elfogadását a P&C belső hatáskör-átruházása szerint határozzák meg.

Az Ügyvezető Igazgatók és a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők esetében egyedi szerződéses rendelkezéseket kell alkalmazni, amelyek lehetővé teszik, hogy a Vállalat a már kifizetett változó javadalmazás részben vagy egészben való visszatérítését kérje (vagy visszatartsa a halasztott összegeket) annak alapján, hogy a megadott adatok később tévesnek bizonyulnak, vagy egyéb, a vállalat által meghatározott körülmények esetén.

## 3.5.2. Teljesítményirányítási keret

### 3.5.2.1. Keret

A Csoportszintű Ösztönzési Rendszert a 5.1. bekezdésben ismertetett éves teljesítménymenedzsment folyamata támogatja, amely biztosítja a teljesítménycélok és a magatartási elvárások koherenciáját, következetességét és egyértelműségét, az üzleti stratégiával összhangban. Az éves célok meghatározása (az ún. célmeghatározás) ennek a folyamatnak a kezdeti szakasza, amelyet egy strukturált keretrendszer támogat, amely az érintett csoport kulcsfontosságú szakterületei (pl. People & Culture, Finance, Risk Management, Group Strategy & ESG) által évente felülvizsgált teljesítménymutatók katalógusát (a „KP! Bluebook”) tartalmazza, iránymutatásokkal. A keret összhangban van a szabályozói rendelkezésekkel és a Compliance által ellenőrzött csoportszabványokkal, továbbá a következőkhöz kapcsolódik:

<sup>45</sup> A MIFID II javadalmazási követelmények egyes vonatkozásairól szóló ESMA-iránymutatások szerint: „Az előző bekezdésben említett utólagos kiigazítási mechanizmusokat olyan releváns eseményeknek kell kiváltaniuk, amelyek hatással vannak arra, hogy a vállalkozás vagy az érintett személyek megfeleljen-e a MiFID II és felhatalmazáson alapuló jogi aktusai szerint alkalmazandó rendelkezéseknek, amelyek célja az ügyfelekkel való tisztességes bánásmód és az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások minősége.”

- célok kiválasztása az üzletág/minősítés által meghatározott évenkénti prioritások és az egyedi pozícióra testre szabott egyéni célok meghatározása alapján;
- mérhető minőségi és mennyiségi célok megjelölése. A testreszabott célok esetében egyértelmű és előre meghatározott paramétereket kell megszabni a jövőbeli teljesítményértékelésre, és azoknak átláthatónak kell lenniük;
- pénzügyi és nem pénzügyi célok kiegyensúlyozott alkalmazása, figyelembe véve az egyéni szerep sajátosságait;
- kockázattal korrigált/kapcsolatos célok alkalmazása (pl. legalább egy KPI a célkártyán);
- fenntarthatósági célkitűzések alkalmazása a hosszú távú értékteremtés érdekében (pl. a célok mintegy felének a hosszú távú értékteremtéshez kell kapcsolódnia);
- az ESG és a sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás („DE&I”) stratégiákkal való kapcsolat (pl. legalább egy ESG KPI az összes GMRT számára, különös tekintettel a DE&I KPI-kre a GEC-nek és a közvetlen feletteseiknek jelentő alkalmazottak esetében). A kiválasztott egyének esetében (ld. 5.1.4 fejezet) az ESG célkitűzés további hosszú távú feltételként szerepel;
- az üzleti tevékenységgel, a vállalati értékekkel, a magatartással és a compliance/kockázati kultúrával kapcsolatos célok alkalmazása, különös tekintettel a következőkre:
  - példamutatás a csoport kultúrája, értékei és céljai tekintetében;
  - a megfelelő hangnem („Tone from the Top and from the Middle”) megadása a compliance kultúra és a kockázattudatosság tekintetében;
- célok kiválasztása az Ellenőrzési Szakterületek számára, ami biztosítja a függetlenségüket (pl. nyereségességi eredményekhez kapcsolódó KPI-k mellőzése, az ellenőrzött terület eredményeitől független KPI-k alkalmazása az összeférhetetlenség elkerülése érdekében);
- az ügyfelekkel való összeférhetetlenség elkerülése szempontjából meghatározott célok kiválasztása, különösen a Kereskedelmi/Hálózati szerepeknél;
- az intézmény hitelkockázati hajlandóságával összhangban lévő megfelelő hitelminőségi mérőszámok és KPI-k beépítése a hitelnyújtásban, hitelügyintézésben és -ellenőrzésben részt vevő alkalmazottak számára;
- a célok kiválasztása a két vagy több pozíciót betöltő (azaz „dupla kalapos”) alkalmazottak esetében kiegyensúlyozottan és az egyes pozíciók függetlenségét tiszteletben tartva, az összeférhetetlenség elkerülése érdekében.

A *KPI Bluebook* az alábbi KPI-ket tartalmazza:

Main clusters	Exemples of KPIs for each cluster
Value Creation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ROAC (Return On Allocated Capital)</li> <li>• ROTE (Return on Tangible Equity)</li> <li>• Net Revenues</li> <li>• ....</li> </ul>
Risk and capital governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Net CET1 generation</li> <li>• Organic Capital Generation</li> <li>• New Business EL%</li> <li>• ...</li> </ul>
Clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gross New Clients</li> <li>• Internal Service Quality (ISQ)</li> <li>• Reputation Index</li> <li>• Net Promoter Score (NPS)</li> <li>• ...</li> </ul>
Industrial levers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operating costs</li> <li>• Cross-selling excellence (CSE)</li> <li>• Cost /Income</li> <li>• ...</li> </ul>
People & Culture	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity, Equity &amp; Inclusion ambitions</li> <li>• People&amp;Culture Processes Execution</li> <li>• Sustain value through excellence in execution</li> <li>• ...</li> </ul>
Compliance culture	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Winning, the Right Way, Together”</li> <li>• Regulatory requirements and policy implementation</li> <li>• KYC Quality</li> <li>• ...</li> </ul>
ESG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESG Strategy</li> <li>• Social Lending</li> <li>• Net Zero Project</li> </ul>

A KPI Bluebookba felvett pénzügyi és nem pénzügyi célokat a fenti képen látható módon klaszterokba rendezik, hogy segítsék a legrelevánsabb szabványosított KPI-k azonosítását: a KPI-eket kategorizálják aszerint is, hogy kockázattal korrigáltak/kapcsolatosak-e, valamint a fenntarthatósági tényezők alapján is.

A fenntarthatósági KPI-k és ESG-hez kapcsolódó KPI-k olyan célok, amelyek megfelelnek az aktuális igényeknek úgy, hogy nem csorbítják a Vállalat jövőbeni nyereségtermelő képességét, és amelyek hatással vannak a közép-/hosszú távú értékteremtésre egy vagy több érdekelt fél részére.

Általában véve a KPI Bluebook – amellett, hogy a Csoportszintű Ösztönzési Rendszeren belüli célkitűzések kijelölésének referenciakatalógusa – alkalmazható a Csoport valamennyi alkalmazottjánál az éves célkitűzések meghatározására is.

### 3.5.2.2. 2024-es célkitűzési keret

Az éves célkitűzéseket az üzleti stratégiából kiindulva és a fent leírt KPI kerettel összhangban határozzák meg.

A folyamat a Felső Vezetés célkitűzéseinek meghatározásával kezdődik, ami kiindulási pontként szolgál a célok alacsonyabb szintekre történő lebontásához.

Helyi szinten a Vállalatszintű Azonosított Személyek (Local Material Risk Takers) esetében az éves célmeghatározási folyamat a helyi felsővezetői célok jóváhagyása után kezdődik, a fent leírt lebontási folyamatot követve. Az éves célkitűzéseket az üzleti stratégiából kiindulva és a fent leírt KPI Bluebook kerettel összhangban határozzák meg. A helyi People & Culture irányítja a folyamatot és ellenőrzi, hogy a meghatározott célok megfelelnek-e a belső és külső szabályozásoknak.

A 2024-es vezérigazgatói teljesítményértékelő lap az Unicredit Unlocked stratégia fő pillérei köré épül, mind a pénzügyi KPI-k, mind a nem pénzügyi célok tekintetében.

A pénzügyi KPI-kre vonatkozóan közzétett maximális célok összhangban vannak a legutolsó rendelkezésre álló piaci konszenzussal, azaz a 2023-as pénzügyi eredmények közzététele után közzétett konszenzussal.

Ez azt jelenti, hogy a Vezérigazgatónak lehetősége lesz arra, hogy 2024-ben teljes maximális javadalmazást kapjon, amint azt 2023-ban is megtette, csak akkor, ha eléri az összes pénzügyi maximális célt, feltételezve, hogy a nem pénzügyi célok maximális pontszámát is megkapja.

## Az UniCredit S.p.A. Vezérigazgatójának 2024-es teljesítményértékelő lapja

	Lever, KPIs and weights	2024 Max Target	Criteria	Points
<b>80%</b>  <b>Financial</b> (KPIs equally weighted)	<b>Net Revenues (20%)</b> (Revenues – LLPs)	<b>22,5 bn</b>	> 22,5 20,4 – 22,5 < 20,4	120 <sup>B</sup> 80-120 <sup>F</sup> 0
	<b>Costs (20%)</b> Cost/Income Opex	<b>41,0 %</b>	< 41,0% 44,4 – 41,0% > 44,4%	120 <sup>B</sup> 80-120 <sup>F</sup> 0
	<b>Organic capital generation (20%)</b>	<b>9,4 bn</b>	< 9,4 9,6 – 9,4 > 9,6	120 <sup>B</sup> 80-120 <sup>F</sup> 0
	<b>Net profit<sup>C</sup> (20%)</b>	<b>300 bps</b>	> 300 243 – 300 < 243	120 <sup>B</sup> 80-120 <sup>F</sup> 0
	<b>Net profit<sup>C</sup> (20%)</b>	<b>~ 8,5 bn</b>	> 8,5 6,9 – 8,5 < 6,9	120 <sup>B</sup> 80-120 <sup>F</sup> 0
<b>20%</b>  <b>Non Financial</b>	<b>“Win, The right way, Together” (20%)</b> <i>Qualitative assessment based on fostering corporate values and expected conduct, with a balanced approach across sustainable growth and risk management, with a focus on:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>results of <b>360° behavioral assessment</b> based on corporate values adherence; quality of culture related events/activities, roadshows, learnings and workshops in holding functions and legal entities to spread <b>UniCredit culture</b> across the countries</li> <li>nr of employees involved in initiatives to set the <b>tone on compliance culture</b> and <b>risk mindfulness</b> (e.g. impact of Tone from the Top, Tone from the Middle initiatives, Mandatory Training outcomes, Risk university)</li> <li><b>Industrial KPIs achievements</b> on business operating model transformation with focus on <b>clients</b> (e.g. customer experience NPS, net revenues per client) and <b>digitization</b> (e.g. remote sales index, # IT incidents)</li> </ul>		GREATLY EXCEEDS EXCEEDS MEETS MOSTLY MEETS BELOW	120 110 100 50 0
* Linear continuum			As weighted average of Financial and Non-Financial <sup>A</sup>	
			<b>Tot. score (0-120 pts)</b>	

**A.** Az Igazgatóság mérlegelési jogköre: korlátlan lefelé és maximum +20%-ig a szélesebb körű teljesítmény és a piaci kontextus értékelése érdekében. **B.** Egyetlen KPI maximális küszöbérték feletti túlteljesítése felhasználható – pontokban lineáris kontinuumként számítva, az egyes KPI-k azonos tartományában, legfeljebb 140 ponttal – hogy csak azokat a KPI-ket kompenzálja, amelyek elérik legalább a minimális küszöbértéküket, még mindig az összesített pontszámmutató maximális 120 pontján belül. **C.** A kimutatott nettó nyereséggel megegyező nettó nyereség, kiigazítva a TLCC DTA-k hatásaival, a stratégiai tételekhez kapcsolódó lehetséges egyszeri esetekkel és a stratégiai döntések pénzügyi hatásaival.

A vezérigazgatói teljesítményértékelő laphoz kiegyensúlyozott KPI-k kerültek kiválasztásra, valamint nagyobb súlyt kaptak a pénzügyi célok (80%), amelyeket a nem pénzügyi stratégiai prioritások és kulturális célok (20%) támogatnak.

A 2023-as teljesítményértékelő lappal szemben teljes mértékben megerősített konkrét fő KPI-ket a stratégiai tervek megfelelően választottuk ki, és konkrét indokokkal támasztottuk alá:

- **Nettó bevételek:** a kockázat-hozam görbe optimalizálása, amely fenntartja a díjak, a kevésbé tőkeigényes üzletágak és a bevételek által vezérelt üzleti növekedést, amely a saját tőke költségét meghaladó nyereségességet biztosít, miközben fenntartja a kockázati fegyelmet és a stabil kockázati költséget;
- **Költségek (Költség/Bevétel & Opex):** alacsonyabb abszolút költségalap elérése, miközben a folyamatok egyszerűsítése, a digitalizáció és a működési modell átalakítása révén javítja a működési hatékonyságot;
- **Szerves tőketeremtés:** a bank tőkehelyzetének erősítése a nettó nyereség növekedésére és az RWA optimalizálására, valamint az aktív portfóliókezelésre támaszkodó egészséges szerves tőketeremtés révén;
- **Nettó nyereség:** az Unlocked stratégiai terv másik kulcsfontosságú mutatója, amely a bank nyereségességét tükrözi.

Minden pénzügyi KPI-t kvantitatív módon értékelnek (eredmények vs. cél), figyelembe véve az egyes KPI-kre meghatározott konkrét tartományokat és küszöbértékeket. Az egyes KPI-k értéke 0-120 között mozoghat, a következők szerint:

- nullázódik, ha a teljesítmény az alsó küszöbérték alatt van;
- kiszámítása az alsó és a felső küszöbérték közötti lineáris folytonosságban történik;
- maximalizálásra kerül (120 pont), ha az értéke magasabb, mint a felső küszöbérték.

A nem pénzügyi részben a „**Winning, the right way, together**” szlogen került megerősítésre alapvető célként, mivel a Kultúra az Unlocked terv fő mozgatórugója. Ez a cél a vállalati értékek, valamint a vállalati kultúrával összhangban lévő elvárt magatartás és viselkedés előmozdítását célozza, kiegyensúlyozott megközelítéssel a fenntartható növekedés és a kockázatkezelés terén, valamennyi érdekelt fél számára.

Kvalitatív értékelésen alapul (5 pontos minősítő skálával), ahol a hangsúly a következőkön van:

- a vállalati értékek megtestesítése (Hitelesség, Tulajdonosi szemlélet és Gondoskodás) – amelyet a vállalati értékek betartásán alapuló 360°-os magatartás-értékelés eredményei támasztanak alá; a kultúrával kapcsolatos események/tevékenységek, roadshow-k, tanulságok és workshopok száma és minősége a holdingfunkciókban és jogi személyekben az UniCredit kultúra országos terjesztése érdekében;
- a megfelelő hangnem („Tone from the Top and from the Middle”) megadása a compliance kultúra és a kockázattudatosság tekintetében, amelyet a compliance kultúrára és a kockázattudatosságra vonatkozó hangnemet meghatározó kezdeményezésekben részt vevő alkalmazottak száma támogat (pl. a TftT, a TftM kezdeményezések és a kötelező képzés hatása, kockázati egyetem)
- a folyamatok egyszerűsítése és az ügyfélközpontú gondolkodás elősegítése az üzleti és működési modell átalakításának elősegítőjeként – amelyet az üzleti működési modell átalakítására vonatkozó ipari KPI-eredmények támogatnak, az ügyfelekre (pl. ügyfélélmény NPS, egy ügyfélre jutó nettó bevétel) és a digitalizációra (pl. távértékesítési index, informatikai incidensek száma) összpontosítva.

A vezérigazgatói teljesítményértékelő lap a szervezet egészére kiterjedő célértékelés gerincét képezi. Alább a felsővezetés többi tagja számára kitűzött célok szemléltető struktúrája látható.

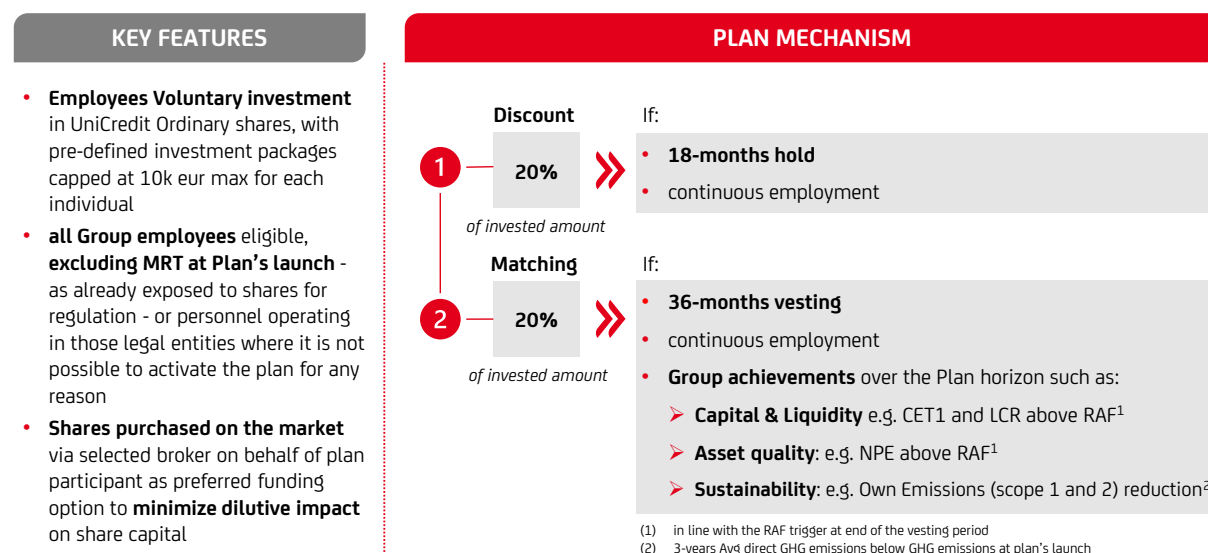
### 5.3. Munkavállalói részvénytulajdonosi konstrukció – U Share

Az UniCredit megerősíti, hogy a részvénytulajdon értékes eszköze az érdekek egyeztetésének, elismerésének és felkeltésének a részvényesek, az ügyvezetés és az általános munkavállalói állomány között.

Munkatársainknak a vállalati eredmények elérésében való részvétele és aktív bevonása javadalmazási stratégiánk egyik alappillére, és olyan alapelv, amely integrálja az értékrendünket, a Hitelesség, Tulajdonosi szemlélet és Gondoskodás elveit.

Ezt tükrözi az **U Share**, az új részvénytulajdonosi program bevezetése, amelyet a Csoport alkalmazottai számára indítanak el.

Összhangban a 2024. március 7-én elfogadott igazgatósági határozattal és a hatályos szabályozási előírásokkal – a terv lehetőséget kínál a munkavállalóknak arra, hogy kedvező feltételek mellett, globális és következetes megközelítéssel fektessenek be UniCredit törzsrészvényekbe a Csoporton belül.



A Csoport minden alkalmazottja potenciális kedvezményezettje az U Share programnak, kivéve a Vezérigazgatót, a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetőket és – általánosabban – az Azonosított Személyeket (Material Risk Takers), vagy az olyan jogi személyeknél működő személyzetet, ahol a program valamilyen okból nem aktiválható.

A Terv lehetőséget kínál a résztvevőknek UniCredit törzsrészvények vásárlására, akik 20% kedvezményt kapnak a befektetett összegből a Társaság által biztosított ingyenes részvények formájában, 18 hónapos tartási idő mellett.

Ezenkívül a 3 éves megszolgálási időszak lejártát követően és a Csoport meghatározott hosszú távú teljesítményfeltételeitől, például a tőkétől, a likviditástól, az eszközminőségtől és a fenntarthatósági eredményektől függően a résztvevők ingyenes *kiegészítő részvényeket* kapnak, amelyek a kezdeti befektetett összeg 20%-ának felelnek meg.

A terv előírja, hogy a részvényeket lehetőleg a piacon kell megvásárolni, így minimalizálva az alaptőkére gyakorolt hígító hatást.

## 4 SZEREP- ÉS FELADATKÖRÖK

### 4.1 A Holdingtársaság feladatai

Az UniCredit S.p.A. felel:

- a javadalmazás Globális Szabályainak meghatározásáért, hogy biztosítsa a Holding irányító funkcióját, összhangban a legjobb nemzetközi gyakorlatokkal és biztosítva minden törvényi és szabályozói követelménynek való megfelelést;



- a globális eszközök / programok / gyakorlatok kidolgozásáért a politikák / iránymutatások gyakorlati alkalmazása érdekében;
- a Csoporttagok támogatásáért a globális eszközök / programok / gyakorlatok helyi végrehajtásában.

#### **4.2. Az UniCredit Bank Hungary és az UniCredit Bank Hungary Jogalanyainak feladatai**

Az UniCredit Bank Hungary felel:

- a Globális Szabályok átvételéért és bevezetéséért, esetleg olyan módosítások alkalmazásával, amelyek szükségesek azoknak a helyi jogszabályi és szabályozói követelményekkel való összhangjának biztosításához;
- a helyi eszközök / programok / gyakorlatok kidolgozásáért a politikák / iránymutatások gyakorlati alkalmazása érdekében;
- az eszközök / programok / gyakorlatok végrehajtásáért és irányításáért a globális / helyi politikákkal és iránymutatásokkal összhangban;
- a Javadalmazási Politika Jogalanyokhoz történő eljuttatásáért.

Az UniCredit Bank Hungary Jogalanyai felelnek:

- a Globális Szabályok alkalmazásáért és végrehajtásáért;
- a helyi eszközök / programok / gyakorlatok kidolgozásáért a politikák / iránymutatások gyakorlati alkalmazása érdekében;
- az eszközök / programok / gyakorlatok végrehajtásáért és irányításáért a globális / helyi politikákkal és iránymutatásokkal összhangban.