



**116/2013. SZÁMÚ
VEZÉRIGAZGATÓI UTASÍTÁS
JAVADALMAZÁSI POLITIKA**

A 116/2013. számú vezérigazgatói utasítás jelen alkalmazását 2023. november 1. hatállyal elrendelem.

Dátum: Budapest, 2023. november 1.

Tóth Balázs
Elnök-vezérigazgató

Csoport- és helyi szintű Javadalmazási Politika

Jelen szerződés eredeti nyelve az angol.

Értelmezési probléma esetén az eredeti angol nyelvű verzió az irányadó.

Felelős	Group People Succession, Analytics & Rewards / People & Culture Hungary, Expertise and Development Center
Jóváhagyó terület	Group People & Culture / People & Culture Hungary
A szabályzat célja	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.
Lefedett kockázatok (a csoport kockázati taxonómiája szerint)	Megfelelőségi kockázat, magatartási kockázat, reputációs kockázat
Lefedett külső szabályozási követelmények	<p>Bank of Italy – 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>Vonatkozó helyi (magyar) előírások</p> <ul style="list-style-type: none"> – A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény („Hpt.”) 117–121. §-ai és egyéb irányadó rendelkezései – 39/2014. (X. 9.) MNB rendelet a teljesítményjavadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról – 54/2021. (XI. 23.) MNB rendelet a jegybanki információs rendszerhez elsődlegesen a Magyar Nemzeti Bank alapvető feladatai ellátása érdekében teljesítendő adatszolgáltatási kötelezettségekről – A Magyar Nemzeti Bank 22/2019. (XII.17.) számú ajánlása a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódóan alkalmazandó javadalmazási politikáról és gyakorlatról – 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 - 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 – 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

	<p>értékesítésére vonatkozó tájékoztatási követelmények és üzletviteli szabályok tekintetében történő kiegészítéséről</p> <ul style="list-style-type: none"> – A Bizottság (EU) 2017/2359 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 – 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 összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló szakmai tevékenységeket végző munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák azonosítására vonatkozó kritériumokat megállapító szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről – 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 eszközosztályokat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről <ul style="list-style-type: none"> – Az UniCredit Csoport javadalmazási politikája, 2022 – A Magyar Nemzeti Bank javadalmazási politika alkalmazására vonatkozó 4/2022. (IV. 8.) számú ajánlása – A Magyar Nemzeti Bank 7/2022. (VI.22.) számú ajánlása a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény, valamint a CRR szerinti nyilvánosságra hozatal gyakorlatának általános követelményeiről
Kapcsolattartók	<p><u>Helvi szinten: (tartalom és operatív információk)</u> Sárándi Ágnes Javadalmazási és juttatási szenior szakértő Tel: +36-30-389-9419 e-mail: sarandi.agnes@unicreditgroup.hu</p> <p>Lázár Zsuzsanna P&C Szakértői és Fejlesztési Központ vezető Tel: +36-30-999-9817 e-mail: zsuzsanna.lazar@unicreditgroup.hu</p>
Dátum	2023. július
Folyamatfa	Folyamattípus ¹ : Operations Support <ul style="list-style-type: none"> - MG: Human Infrastructure Resources Management - MP: Career Development, Learning and Compensation - EP: Compensation and Benefits

¹ Lásd a jelenlegi folyamatfát a MEGA/Hopexben <https://hpx-prod.internal.unicredit.eu/Hopex/login.aspx#start>

	Terület	Kivétel
Alkalmazhatóság	Közvetlenül irányított jogi személyek² / Egyéb megjegyzés: UNICREDIT BANK HUNGARY ZRT. UniCredit Jelzálogbank Zrt. UniCredit Leasing Hungary Zrt. UniCredit Biztosításközvetítő Kft. a továbbiakban együttesen: „UniCredit Hungary” vagy „Bank”)	N/A
	Közvetetten irányított jogi személyek / Egyéb megjegyzés: FTE-eket foglalkoztató gazdálkodók	N/A
Nem alkalmazható	N/A	

A jelen politikához csatolt kapcsolódó dokumentumok:

- 2023. évi KPI Bluebook
- 2020–2023. évre szóló hosszú távú ösztönzési terv, Magyarország
- 2021. évi végkielégítési politika
- Az UniCredit 2023. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszerének szabályai
- A 2023. évi UniCredit Csoportszintű Javadalmazási Politika
- Általános iránymutatás a leányvállalatok testületi szervei (Corporate Body) felépítéséről, összetételéről és javadalmazásáról, valamint a Csoport kijelölt vállalati tisztviselői kinevezésére vonatkozó eljárás

Cserélt/átdolgozott szabályzatok, főbb változások

Cserélt/átdolgozott szabályzat	Csere/átdolgozás dátuma	Ok/Főbb változások összefoglalása	Változás típusa ³
116/2013. számú vezérigazgatói utasítás – Javadalmazási politika	2022. december 1. 2023. március 1.	Az azokhoz az elvekhez és szabályokhoz kapcsolódó tartalmak aktualizálása, amelyeket annak érdekében kell alkalmazni, hogy megállapítsák, figyelemmel kísérik és ellenőrizték a Csoportszintű kompenzációs rendszereket és gyakorlatokat	Csere

² Lásd az IR 3465-öt³ Kisebbségi módosítás: érintett Csoporttagok jóváhagyása nem szükséges
Első kiadás / Csere: érintett Csoporttagok jóváhagyása szükséges

GRETEL UC-2022-145 / IR 1597/3 – GP „Csoportszintű javadalmazási politika”

Kapcsolódó csoportszintű szabályzatok

Cím	GRETEL-szám (csak Globális Szabályzat esetén) / belső szabályozási szám	
GRETEL UC-2021-105 / IR 1813/1 – GP „Csoportszintű végkielégítési politika”		
GRETEL UC-2016-038 / IR 1041 – GP „HR keretszabályzat”		

VÁLTOZÁSKEZELÉS

Módosítás kelte / hatálybalépés napja:	Módosítás leírása:	Felelős:	Jóváhagyó vezető
2013. március 1.	Hatálybalépés	Kiss József	Dr. Füredi Júlia
2013. október 1.	2013. évi felülvizsgálat Azonosított személyzet körének bővítése	Kádár-Poór Emese	Dr. Füredi Júlia
2015. február 1.	2014. évi felülvizsgálat Azonosított személyzet körének bővítése	Kádár-Poór Emese	Dr. Füredi Júlia
2016. január 1.	2015. évi felülvizsgálat <ul style="list-style-type: none"> • A Banktörvény rendelkezései szerinti módosítások • A csoportszintű kompenzációs politika módosításainak bevezetése • A vezető tisztségviselők javadalmazására vonatkozó GOI GRB 2014-115 bevezetése • A Magyar Nemzeti Bank auditjelentése miatti módosítások 	Sárándi Ágnes	Dr. Füredi Júlia
2016. július 1.	2016. évi felülvizsgálat <ul style="list-style-type: none"> • A Magyar Nemzeti Bank auditkövetelményeinek bevezetése (MB-SB RemCo feladatok megosztása; küszöbérték-opciók) 	Sárándi Ágnes	Dr. Füredi Júlia
2017. január 1.	<ul style="list-style-type: none"> • A 2016. évi csoportszintű ösztönzési politika bevezetése • A 2016. évi csoportszintű kompenzációs politika bevezetése • Azonosított személyzet körének felülvizsgálata, 2016 	Sárándi Ágnes	Dr. Füredi Júlia
2017. július 1.	<ul style="list-style-type: none"> • A 2017. évi csoportszintű ösztönzési politika bevezetése • Helyi IS-re vonatkozó ösztönzési rendszer bevezetése • LTI rendszer bevezetése • Átszervezés • A Magyar Nemzeti Bank javadalmazási politika alkalmazására vonatkozó 3/2017. (II. 9.) számú ajánlásának bevezetése • A 2017. évi csoportszintű kompenzációs politika bevezetése 	Lázár Zsuzsanna	Dr. Füredi Júlia
2017. október 20.	<ul style="list-style-type: none"> • A testületi szervek javadalmazására vonatkozó 2017-091. számú csoportszintű politika bevezetése 	Lázár Zsuzsanna	Marco Iannaccone

2018. július 19.	<ul style="list-style-type: none"> • A testületi szervek javadalmazására vonatkozó 2018-002. számú csoportszintű politika bevezetése • A felmondási politika bevezetése (GR UC 2015-066) • A 2018. évi csoportszintű kompenzációs politika bevezetése • A 2018. évi csoportszintű ösztönzési politika bevezetése • Azonosított személyzet körének felülvizsgálata, 2018 	Lázár Zsuzsanna	Andrea Tognetti
2019. november 4.	<ul style="list-style-type: none"> • A 2019. évi kompenzációs politika bevezetése • A 2019. évi felmondási politika bevezetése • A 2019. évi csoportszintű ösztönzési politika bevezetése • Azonosított személyzet körének felülvizsgálata, 2019 	Lázár Zsuzsanna	Andrea Tognetti
2020. augusztus 12.	<ul style="list-style-type: none"> • A 2020. évi csoportszintű ösztönzési rendszer szabályainak bevezetése • A 2020. évi csoportszintű javadalmazási politika bevezetése • A 2020–2023. évre szóló hosszú távú ösztönzési terv bevezetése 	Lázár Zsuzsanna	Andrea Tognetti
2021. augusztus 17.	<ul style="list-style-type: none"> • A felülvizsgálati határidő meghosszabbítása a 2021. évi csoportos javadalmazási politika bevezetéséig 	Lázár Zsuzsanna	Svetlana Pancenko
2021. október 30.	<ul style="list-style-type: none"> • A 2021. évi csoportszintű ösztönzési rendszer szabályainak bevezetése • A 2021. évi csoportszintű javadalmazási politika bevezetése • A csoportszintű végkielégítési politika bevezetése 	Lázár Zsuzsanna	Svetlana Pancenko
2022. aug. 1.	<ul style="list-style-type: none"> • A 2022. évi csoportszintű ösztönzési rendszer szabályainak bevezetése • A 2022. évi csoportszintű javadalmazási politika bevezetése 	Lázár Zsuzsanna	Svetlana Pancenko
2023. nov. 1.	<ul style="list-style-type: none"> • A 2023. évi csoportszintű ösztönzési rendszer szabályainak bevezetése • A 2023. évi csoportszintű javadalmazási politika bevezetése 	Lázár Zsuzsanna	Svetlana Pancenko

A 2023. évi csoportszintű és helyi javadalmazási politika felülvizsgálatának becsült dátuma: 2024. november 1.

Az irányelv személyi hatálya:

Az UniCredit Hungary minden munkavállalója.

Tartalomjegyzék

VÁLTOZÁSKEZELÉS	6
1 A POLITIKA KÖVETELMÉNYEI ÉS CÉLJA	9
2 ALKALMAZHATÓSÁG ÉS HATÁLY	9
3 MINIMÁLIS IRÁNYÍTÁSI KÖVETELMÉNYEK	11
3.1 Áttekintés és alapelvek.....	11
3.1.1 A javadalmazási politika összehangolása a fenntarthatósági stratégiával.....	12
3.1.2 A munkavállalók munkakörülményei a javadalmazási politika szerves részét képezik.....	16
3.1.3 A részvényesek szavazása és a 2023. évi csoportszintű javadalmazási politikával bevezetett főbb változások.....	18
3.2 Vállalatirányítás.....	21
3.2.1 Vállalati testületek és bizottságok.....	21
3.2.2 A Csoportszintű Javadalmazási Politika meghatározása.....	28
3.2.3 A vállalati ellenőrzési szakterületek szerepe.....	31
3.2.4 A Material Risk Taker munkavállalók azonosításának folyamata.....	32
3.2.5 Társasági szervek díjazása – UniCredit Hungary (helyi).....	36
3.3 Compliance és fenntarthatósági értékmérők.....	38
3.4 Kompenzációs keret.....	45
3.4.1 A piaci trendek és gyakorlatok folyamatos nyomon követése.....	46
3.4.2 Fix javadalmazás.....	46
3.4.3 Változó javadalmazás.....	47
3.4.4 Nem szokványos kompenzáció.....	50
3.4.5 Juttatások.....	51
3.4.6 Végkielégítés.....	52
3.4.7 Változó és fix javadalmazás közötti arány.....	53
3.4.8 Részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatások.....	56
3.5 Csoportszintű kompenzációs rendszerek.....	58
3.5.1 A 2023. évi csoportszintű ösztönzési rendszer.....	58
3.5.2 Teljesítményirányítási keret.....	80
3.5.3 A 2020–2023. évi csoportszintű hosszú távú ösztönzési terv kezelése.....	85
4 SZEREP- ÉS FELADATKÖRÖK	86
4.1 A Holdingtársaság feladatai.....	86
4.2 Az UniCredit Bank Hungary és az UniCredit Bank Hungary Jogalanyainak feladatai.....	86
5 HIVATKOZÁSOK	87

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 a Csoport és az UniCredit Hungary javadalmazási megközelítésében szereplő csoportszintű küldetést és értékeket, a javadalmazás alappilléreit, a vállalati és szervezetiirányítási 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; 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-i keltezésű 285. számú körlevél első rész, IV. cím, 2. fejezet, 1. és 2. részében szereplő előírásoknak, amelyet a Bank of Italy 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 emellett biztosítja, hogy a javadalmazási gyakorlatok a Csoport vállalatainál megfeleljenek a jelen fejezetben foglalt elveknek és szabályoknak, valamint – a külföldi társaságok esetében – azt is, hogy azok ne legyenek ellentétesek annak az országnak a nemzeti jogával, amelyben létrehozták őket.

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 szervezeteinek 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 teremtünk 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 teremtünk. 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; 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, 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 érdek 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 meggyőződésekéből, illetve egyéb, a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriából adódó különbségeket tiszteletben tartják és azok vállalását támogatják.

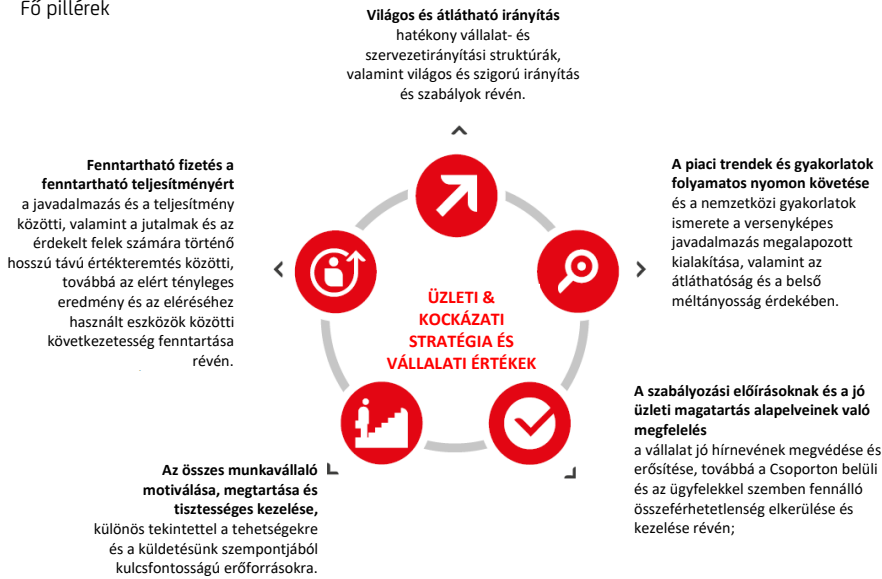
Az UniCredit irányítási modelljére alapozva a csoportszintű javadalmazási politika keretet ad a javadalmazási gyakorlatok egységes és következetes kialakításához, bevezetéséhez és figyelemmel kíséréséhez.

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 munkatársi 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 jelen 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 a pénzügyi értékek létrehozásánál. Azt is jelenti, hogy a fenntarthatóság áll a Csoport minden tevékenységének középpontjában.

2023 első negyedévében az UniCredit bejelentette saját 2030-as célértékeit a portfóliójában lévő három leginkább karbonintenzív ágazatra nézve, (ideértve az olaj- és gázipart, az energiatermelést és az autópárt), ahhoz hogy 2050-re elérje nettó zéró célkitűzését. Ez összhangban van a bank 2021 októberében aláírt nettó zéró kötelezettségvállalásával és a fenntarthatóbb globális gazdaság folyamatos támogatásával. A januárban bejelentett nettó zéró felé tett előre lépésünk az ESG-utunk jelentős fejlődésének évét zárja le. Továbbra is vizsgáljuk és támogatjuk ügyfeleinket és közösségeinket az igazságos és tisztességes átmenet során, és igyekszünk példát mutatni az ESG minden elemével kapcsolatban.

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 kockázattal járó vállalatot, beleértve a fenntarthatósági kockázatokat is.

Ezenkívül a Csoportszintű Javadalmazási Politika egyik pillére a fenntartható teljesítményért járó fenntartható fizetéssel foglalkozik, 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.

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 funkciói (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 Group Material Risk Taker⁴ számára, különös tekintettel a DE&I KPI-kre a GEC-nek 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:
- példamutatás a csoport kultúrája, értékei és céljai tekintetében;
- a megfelelő hangnem („Tone from the Top”) megadása a compliance kultúra és a kockázattudatosság tekintetében.

Részletek

További részletekért kérjük, olvassa el a 2023. 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 mélyen beépült az ESG ütemtervünkbe.

⁴ azon személyek, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a hitelintézet kockázati profiljára, a továbbiakban Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek

Olyan kultúrát építünk, amely a Hitelességet, a Tulajdonosi szemléletet és a Törődést a döntéshozatalunknak és mindennek, amit teszünk a középpontjába helyezi. A kultúránk és ezek az értékek testesítik meg azt, amiért küzdünk, határozzák meg azt, hogyan cselekszünk, formálják azokat a döntéseket, amelyeket nap mint nap meghozunk, 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 légkört, 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 munkavállalói út minden kulcsfontosságú mozzanatára vonatkozik, a toborzástól kezdve a munkakezdésen át a tanuláshoz és fejlesztésig,

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 emellett, 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, fajtától, etnikai hovatartozástól, szexuális beállítottságtól, képességektől, 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, és garantálja a sokszínű és fenntartható utódlási folyamatot is.

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. A Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 között egyenlőség előmozdítása a szervezet minden szintjén, a munkatársak kulturális és etnikai képviselőinek növelése, a munkahelyi integráció, jóllét, valamint a rugalmas munkamodell ösztönzése a munkatársak között.
- Az UniCredit Unlocked nevű, 2022-2024-es többéves terv a stratégiai célok között megerősíti az egyenlő munkáért járó egyenlő fizetés iránti elkötelezettségünket, és közel 100 millió eurónyi forrást különít el a különbségek fokozatos felszámolására. A nemek egyenlő javadalmazása érdekében az UniCredit kidolgozott egy módszertant a Csoporton belüli előrehaladás értékelésére és nyomon követésére, valamint az egyenlő bánásmódon és fizetésen alapuló tiszteletudó és befogadó kultúra előmozdítására. Ez a módszertan az egész Csoportra érvényes.
- A DE&I irányítást megerősítettük, 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.
- A Csoport az összes kollégának szóló konkrét DE&I iránymutatást adott ki a befogadó nyelvezetről, a befogadó toborzásról és a nemek közötti átmenetről, valamint konkrét javaslatokat tartalmazó tájékoztatót adott ki 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, és létrehozott egy olyan nyomon követési folyamatot, amely figyelemmel kíséri a DE&I mérőszámokat és KPI-eket. 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 közzéteszi a brit GPG-jelentést is.

FÓKUSZ

ESG – Környezeti, társadalmi, vállalatiirányítási

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 céltnak 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 következőket vetíti előre:

- 140 milliárd euró „környezeti” volumen (környezetvédelmi hitelezés, ESG befektetési termékek, fenntartható kötvények) 2024-ig;
- 10 milliárd euró „társadalmi” volumen (szociális hitelezés) 2024-ig;
- Nemek közötti egyenlőség szervezetünkben, összhangban az olasz G20 Női Fórumának a „Towards the Zero Gender Gap” című CEO Champion kötelezettségvállalásával;
- 100 millió euró elkülönítése az egyenlő munkáért járó egyenlő bérezés biztosítására, 2024-ig.

Ezek és más ESG kötelezettségvállalások, beleértve a klímakockázathoz kapcsolódó nettó zéró célkitűzésekre vonatkozó intézkedéseket is, szerepelnek a vezérigazgatói és a felsővezetői teljesítményértékelői lapon a „Fenntarthatóság” részben, és a rövid távú feltételekből a hosszú távú feltételekhez kerültek, összhangban a kilátásukkal valamint a részvényesek konkrét visszajelzéseire adott válaszokkal. A teljes „Fenntarthatóság” rész 20%-os súllyal bír a vezérigazgatói és a felsővezetői hosszú távú teljesítményértékelői lapon a 2023. 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

Az UniCredit People & Culture stratégiája a munkavállalók folyamatos fejlődésének támogatására és olyan pozitív munkakörnyezet biztosítására összpontosít, amelyben minden alkalmazott résztvevőnek érzi magát és elkötelezett az értékteremtés iránt.

A jóléti ajánlat a Csoport három fő pillérére épül, nevezetesen a rugalmasságra, a jólétre és az emberekkel való törődésre, hogy a kollégákat életük minden szakaszában támogassa. Fontos megoldást jelent munkatársaink számára, és támogatja a kollégákat személyes, családi és szakmai kihívásaik során.

A jóléti kezdeményezéseket helyi szinten dolgozzák ki és hajtják végre annak érdekében, hogy az egyes országok igényeire és különleges elvárásaira megfelelő választ adjanak.

A Csoport legtöbb országában már számos, alapvető egészségügyi és családi igények kielégítését célzó, személyre szabott kezdeményezés jött létre. Az UniCredit olyan megoldásokkal támogatja a családokat, mint például rugalmas munkaidő és távmunka, olyan fizetett szabadság biztosítása, amely tiszteletben tartja a gyors kulturális változásokat, és egyenlő bánásmódot biztosít minden családmódel számára. Ez a fizetett szabadság magában foglalja a szülési, az apasági és a gyermekgondozási szabadságot. Ide tartoznak az olyan fontos életeseményekre vonatkozó engedélyek is, mint például egy rokon születése, házasságkötés vagy élettársi kapcsolat megünneplése, házvásárlás és oktatási lehetőség keresése. Az UniCredit az egészségügyi juttatásai mellett egészséges életmóddal kapcsolatos programok széles választékát kínálja, a táplálkozás, a fitness, a kapcsolatépítés és az olyan kognitív-érzelmi kérdések terén, mint a rugalmasság és a személyes tudatosság témaköre.

Különös figyelmet szentelünk a fogyatékoság kezelésére a fogyatékosággal élő kollégák sajátos igényeinek kezelése, függetlenségük elősegítése, képességeik kihasználása, valamint az integráció és a befogadás elősegítésének megtervezése érdekében.

A szociális párbeszéd egyensúlyt teremt a munkavállalók igényei és az üzleti igények között azáltal, hogy ezeket a kezdeményezéseket folytatja, és a projektek idővel előre haladnak. Ez az innovatív megközelítés az UniCredit és az Európai Üzemi Tanács közös nyilatkozatainak az alapja olyan témákban, mint az esélyegyenlőség és a diszkriminációmentesség, a felelős értékesítés és a munka-magánélet egyensúlya. A 2020 októberében aláírt „Közös nyilatkozat a távmunkáról” meghatározta a távmunkára vonatkozó iránymutatásokat, alapelveket és minimális minőségi követelményeket, lehetővé téve, hogy Csoportunk kiterjessze a technológiai fejlődés által kínált lehetőségeket, lehetővé téve a munkavégzés új módjait a munka és a magánélet jobb egyensúlya és a nagyobb hatékonyság támogatása érdekében.

Az intézkedések szerteágazóak voltak, és a következőket foglalták magukban: otthon tanuláshoz / munkához szükséges informatikai infrastruktúra és bútorozási partneri megoldások; mobilitási megoldások; online anyagok a sportról, szórakozásról, idős családtagokról, fogyatékkal élő gyermekekről stb.; a szülők, gyermekek és ápolók számára a tudatosság növelését célzó támogató programok, változásmenedzsment (pl. webináriumok, digitális mesterkurzusok); pszichológiai támogató szolgáltatások; szülői szabadságok.

A diverzifikált jóléti programok végső célja az UniCredit egyedi, „a legjobb munkahely” identitásának megszilárdítása az egész Csoporton belül, valamint aktív hozzájárulás a tehetséges emberek bevonásához; bevonásához és megtartásához, azáltal, hogy országhatárokon átvívelő kezdeményezéseket hajtanak végre 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 2023-ban immár hetedik 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 és befogadást elősegítő kezdeményezésekről is talál információkat.

3.1.3 A részvényesek szavazása és a 2023. évi csoportszintű javadalmazási politikával bevezetett főbb változások

A részvényesek 2022. április 8-án tartott éves közgyűlésén a javadalmazási kérdésekre vonatkozó szavazás összességében pozitív volt, a 2022. évi csoportszintű javadalmazási politika és a 2022. évi Csoportszintű ösztönzési rendszer támogatása a korábbiakhoz képest jelentősen erősödött (előbbitnél 75,2%-os támogatás az I. részre és 86%-os támogatás a II. részre; utóbbitnél 79%).

Az UniCredit elkötelezte magát a legjobb javadalmazási gyakorlatok fenntartása mellett, az átláthatóság, a világos kommunikáció és a részvényesek visszajelzéseinek aktív meghallgatás 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 véleménycsere a Politikában végrehajtott változásokról. 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.

2022 utolsó negyedében és 2023 első negyedében az UniCredit proaktívan fokozta az intézményi befektetőkkel (elérve a forgalomban lévő tőke kb. 30%-át) és a meghatalmazott tanácsadókkal való kapcsolattartást, több találkozássorozatot tartott, amelyek a következőkre összpontosítottak:

- meghallgatás, azzal a céllal, hogy visszajelzéseket gyűjtsenek a befektetőktől, különös tekintettel azokra, akik a 2022-es közgyűlésen ellen szavaztak/tartózkodtak;
- tervezés, a meghatalmazott tanácsadók és a befektetők megkérdezése, valamint a javadalmazási keretrendszer alakulásával kapcsolatos javaslatok összegyűjtése érdekében, a végleges döntéshozatal megelőzően;
- részletes ismertetés, az új, 2023. évi javadalmazási politikában szereplő főbb jellemzők és változások tisztázása érdekében.

Nagyra értékeljük azokat a visszajelzéseket, amelyeket a részvényesektől ezeken a megbeszéléseken kaptunk a javadalmazási tételek kapcsán.

Amint azt a visszajelzések nyomán a Javadalmazási Bizottság elnökének levelében is kiemeltük, konkrét lépéseket teszünk a 2023. évi Javadalmazási Politikánkban, ami kifejezi az UniCredit elkötelezettségét arra vonatkozóan, hogy odafigyeljen és cselekvőleg megfelelően reagáljon. Az alábbiakban mutatunk néhány példát.

· Az ösztönzési rendszert illetően a visszajelzés így szólt: „míg a KPI-ekkel kapcsolatos közzététel a legjobb a piacon, a pénzügyi KPI-k cél- és küszöbértékeit széles értékelési skálán értékelik, meglehetősen enyhe kifizetési görbével”;

>>> A mi intézkedésünk: a 2023-as ösztönzési rendszer 2023-as pénzügyi iránymutatást határoz meg referenciacélként valamennyi pénzügyi KPI-re vonatkozóan, mivel ez az iránymutatás jóval meghaladja az eredeti Unlocked Plan célkitűzéseit. Ezenkívül szigorúbb és meredekebb fizetési görbe alkalmazandó az egyes pénzügyi KPI-k esetében, a minimum teljesítményértékeket lényegesen megemeltük, még mielőtt a változó kompenzáció fizethetővé válik, miközben teret adunk a célt túlteljesítők megjutalmazására.

Mind a rövid távú, mind a hosszú távú teljesítményértékelő lapon 80%-kal megnöveltük a pénzügyi KPI-k súlyát, a tőkeköltséget meghaladó nyereségességre vonatkozó aktualizált hosszú távú célkitűzéssel, amely hangsúlyozza a fenntartható értékteremtés iránti elkötelezettségünket. [vö. Kiemelések, 11. fejezet; I. rész - 5.2.2. és 5.1.4. bekezdések].

· A teljesítményértékelő lapokon használt pénzügyi KPI-kre vonatkozóan néhány visszajelzés így szólt: „a relatív TSR nem fizethet a medián alatti eredményekért, és többféle vélemény létezik arról, hogy mi legyen a megfelelő összehasonlító csoport; a rövid és a hosszú távú teljesítményértékelő lapokon el kell kerülni ugyanazon KPI-k kettős használatát; a fenntarthatósági célok jobb helyen lennének a hosszú távú teljesítményfeltételek között, és az éghajlati kockázatokra is hangsúlyt kellene helyezni”.

>>> A mi intézkedésünk: a 2023-as teljesítményértékelő lapok nagyjából megerősítik az UniCredit Unlocked pilléreit (nettó bevételek, költségek, szerves tőketeremtés, RoTE, fenntarthatóság, kultúra), célzott kiigazításokkal, amelyek célja, hogy optimalizálják az ilyen KPI-k összehangolását az Unlocked stratégiánkkal és azzal, ami a vezetésünk ellenőrzése alatt áll. A rTSR-t töröltük a teljesítményértékelő lapokról, mivel a változó jutalmak esetében 100%-os részvényjuttatásra állunk át, és ez a részvényárfolyam oldalán mutatott teljesítményt tükrözi. Mindkét célérték megléte csak értelmetlenül felerősítené a részvényárfolyam alakulásának hatását (pozitív és negatív forgatókönyvek esetén egyaránt). A vezérigazgatói rövid és hosszú távú teljesítményértékelő lapok részletes jellemzőit, valamint az egyes KPI-k kiválasztásának indoklását széles körben közzétesszük ebben a politikában.

· A végkielégítési politikával kapcsolatban a következő aggályok merültek fel: „Az UniCredit végkielégítési politikája túlzottan tűnik, logikája nem világos, a vezérigazgató számára garantált 15 millió eurós távozási csomaggal”.

>>> A mi intézkedésünk: a végkielégítési politikára vonatkozó közzétételt kiegészítettük a 2023. évi Javadalmazási Politikában, hogy kiemeljünk néhány kulcsfontosságú üzenetet:

i. bár politikánk más nemzetközi piaci gyakorlatokhoz képest jelentősnek tűnhet, mindazonáltal az olasz munkajoggal összefüggésben mégis konzervatív. Valójában minden banki vezető nemzeti megállapodáshoz kapcsolódik, amely végkielégítési záradékokat is tartalmaz. Azok lényegesen magasabbak, mint ami a mi politikánkban szerepel (akár a teljes kompenzáció 41 havi összege, plusz a versenytilalomért nyújtott összegek). Emellett érdemes megemlíteni,

hogya a **Bankit követelményei** miatt a végkielégítéseket időben el kell halasztani, és készpénzben, valamint részvényekben kell kifizetni, beleértve a malus és a visszakövetelési záradékokat is.

ii. a szabályzat 24 hónapos teljes kompenzációra vonatkozó korlátja mindenre kiterjed, így magában foglalja a szerződéses felmondási időt, a számított végkielégítés összegét és az esetleges versenytilalmi megállapodást. Tisztában vagyunk azzal, hogy a politikát a hazai piacon más módon is meg lehet szervezni, és továbbra is figyelemmel kísérjük a piacot a legjobb gyakorlatok felkutatása érdekében.

iii. a 15 millió eurós maximális limit egy elméleti felső határ, és nem egy garantált végkielégítési megállapodás. Amint az az UniCredit végkielégítési szabályzatában olvasható (elérhető a honlapunkon), a végkielégítések számítása egy speciális képleten alapul, amely figyelembe veszi a szolgálati időt, az időközben elért tényleges teljesítményt és egyéb speciális tényezőket (az igazgatóság mérlegelése szerint), amelyek meghatározzák a ténylegesen fizetendő összeget.

A vezérigazgatói fizetések felülvizsgálatának eredményeként a jelenlegi végkielégítési politika módosítását nem javasoljuk. 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 megfelelnek valamennyi érdekelt fél igényeinek, és minden esetben mindig összhangban vannak a nemzeti és nemzetközi szabályozási követelményekkel⁵.

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

- a vezérigazgató és a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők rövid és hosszú távú teljesítményértékelő lapjához a teljesítményfeltételek és -célok, valamint a kifizetési görbe aktualizálása, összhangban az új stratégiai tervvel;
- a vezérigazgató, a GEC-tagok és a csoport CAE-tagjainak teljes változó javadalmazása részvényekben kerül kifizetésre a befektetőkkel való összhang további erősítése érdekében;
- a teljesítményidőszak elején érvényes piaci részvényárfolyamon alapuló részvényátváltási ár kiszámítása (az év elejétől az ösztönzési rendszert jóváhagyó közgyűlésig tartó időszak átlagárfolyama a rövidebb megfigyelési időszakból eredő esetleges volatilitás csökkentése érdekében), mely a szabályozói előírásoknak megfelelően a halasztási időszak alatti rendelkezésre állási korlátok figyelembevétele érdekében kiigazításra került;
- részvénytulajdon: a vezérigazgatóval (2x-ről 3x alapbérre) és az ellenőrzési szakterületekhez nem tartozó GEC-tagokkal szemben támasztott követelmények szigorítása (1x-ről 1,5x alapbérre), valamint az érintett populáció azonosítására vonatkozó kritériumok frissítése;
- a közgyűlés külön jóváhagyásától függő javaslat a változó és a fix javadalmazás 2:1 arányának a teljes populációra történő szélesebb körű alkalmazásának visszaállítására, kivéve a

⁵ Tekintettel az osztalék felosztásának vagy felhalmozásának és utólagos kifizetésének szabályozási tilalmára (Bank of Italy 285. sz. körlevele; EBA iránymutatások), a részvények elérhetetlensége esetén a részvények átváltási árából levonást alkalmaznak, hogy a piaci értéket a szokásos piaci feltételek mellett állítsák vissza. A kockázatkezelés szakterület által hitelesített modell a nyilvános forrásból, azaz tőzsdén jegyzett határidős ügyletekből származó várható osztalékon alapul, amelyet kockázatmentes pénzáramlásokon keresztül diszkontálnak, hogy az eszközök átadásáig várható osztalékra következtessenek, az egyes halasztási tervek mérete és időtartama szerint súlyozva.

Commented [KE(UB-H1)]: ?

vállalati ellenőrzési szakterületeket és az olyan alkalmazottakat, akikre szigorúbb helyi szabályozási korlátok vonatkoznak.

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.

3.2.1 Vállalati testületek és bizottságok

3.2.1.1 Az UniCredit S.p.A. Javadalmazási Bizottságának szerepe

A hatékony információs és tanácsadói rendszer előmozdítása érdekében, amely lehetővé teszi az Igazgatóság számára, hogy jobban felmérhesse a hatáskörébe tartozó témákat, a Felügyeleti Hatóság banki vállalatirányításra vonatkozó, a Bank of Italy 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 funkciók támogatására, különösen a Group People & Culture, Group Risk Management és Group Compliance funkciókra támaszkodik a hatáskörükbe tartozó témák tekintetében. Különösen 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. A Bank of Italy fent említett felügyeleti szabályzata és az Olasz Vállalatirányítási Kódex 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

„konszolidált 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 tárgyaló témák megkívánják, a felső vezetői csapat tagjai (pl. a Group Risk Management vezetője, a Group Chief Financial Officer vagy a Belső Ellenőrzés vezetője) 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, amelyek az ilyen javadalmazásra vonatkozó javaslatokat határoznak meg.

A Javadalmazási Bizottság Elnöke a legközelebbi ülésén tájékoztatja az Igazgatóságot a Bizottság által az ülésein végzett tevékenységről.

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

Az év során tárgyalandó „szokásos” témák a következők:

1. negyedév:

- Az előző évi bónuszkeret felosztása, ideértve – ha releváns – a tőkeösszeg növelésének jóváhagyását a korábbi ösztönzési programhoz képest;
- Előző évi program értékelése, kifizetése és végrehajtása a vezérigazgató és más Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők részére⁶;
- 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek előző évi kifizetéseiről;
- Jelentés az előző évi végkielégítésekről.

⁶ A Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők azok, akik közvetlenül vagy közvetve hatáskörrel és felelősséggel rendelkeznek a vállalat tevékenységeinek megtervezésével, irányításával és ellenőrzésével kapcsolatban, ideértve magánuk a vállalatnak az igazgatóit (ügyvezetők és mások). A Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Ügyvezetők szerepére vonatkozó további részletekért lásd a 2.5. pontot.

2. negyedév:

- Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek – értékelési módszertan és eredmények;

3. negyedév:

- Gendersemleges javadalmazás;

4. negyedév:

- Csoportszintű Javadalmazási Politika helyi adaptálása;
- Jelentés az előző évi Bónuszkifizetés és Csoportszintű Fizesés áttekintéséről;
- Alakuló trendek a Piaci Kompenzációs Gyakorlatokban és a csoportszintű versenytársak áttekintése;
- A CEO és a 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, 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 a Bank of Italy vonatkozó rendelkezései szerint azonosítanak, továbbá az ilyen szempontok alkalmazásának eredményei felett;
- véleményt nyilvánít az Igazgatóság felé a Senior Ügyvezetők 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 a kiemelt kockázatvállalók 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, a Törvényes Könyvvizsgálói Testület és a Közgyűlés részére;

- szükség esetén az érintett vállalati funkcióktól kapott információ alapján kifejti a véleményét az ösztönzési rendszerekhez kapcsolódó teljesítménycélok és a bónusz kifizetéséhez meghatározott egyéb feltételek teljesítéséről.

Helyi (UniCredit Bank Hungary) **Javadalmazási Bizottság**

A Javadalmazási Bizottság

- a) felel a Felügyelőbizottság javadalmazással kapcsolatos döntéseinek előkészítéséért, különös tekintettel az Igazgatóság 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 nemsemleges legyen és elősegítse a különböző nemű munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot;
- c) támogatja a Felügyelőbizottságot a javadalmazási politikák, gyakorlatok és eljárások felülvizsgálatában, 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 tanácsadás és támogatás céljából;
- f) gondoskodik róla, hogy a tulajdonosok megfelelő tájékoztatást kapjanak a javadalmazási politikákról és gyakorlatokról, beleértve különösen a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás arány 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) a független ellenőrzési szakterületek végrehajtó senior munkavállalók javadalmazását, beleértve a kockázatkezelési és compliance funkciókat is, közvetlenül a Javadalmazási Bizottság felügyeli. 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. Belső Ellenőrzési és Kockázati Bizottságának szerepe

A Belső Ellenőrzési és Kockázati Bizottság támogatja az Igazgatóságot a kockázatkezeléssel és ellenőrzéssel kapcsolatos kérdésekben.

A Belső Ellenőrzési és Kockázati Bizottság egyéb feladatai között:

- a Javadalmazási Bizottság hatáskörét nem érintve ellenőrzi, hogy a javadalmazási és ösztönzési politika alapjául szolgáló ösztönzők összhangban vannak-e a RAF-val, különös figyelmet fordítva a kockázatokra, a tőkére és a likviditásra;
- a Belső Ellenőrzési funkció Vezetője részére véleményt nyilvánít a változó elemhez kapcsolódó javadalmazás és teljesítménycélok vállalati politikákkal összhangban való megállapításáról;
- a saját területén részt vesz a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek azonosítására szolgáló eljárásban.

A helyi (UniCredit Bank Hungary) **Kockázati Bizottság szerepe**

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.

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

3.2.1.3 Az UniCredit S.p.A. Törvényes Könyvvizsgálói Testületének szerepe

A „hagyományos” ügyvezetési és ellenőrzési rendszerben az UniCredit azt választotta, hogy a Törvényes Könyvvizsgálói Testület felelős a társaság hatékony ügyvezetésének felügyeletéért. A Törvényes Könyvvizsgálói Testület az egyéb feladatai között véleményt nyilvánít az alábbiakról:

- az UniCredit bizonyos szerepet betöltő Igazgatóinak javadalmazása, különös tekintettel a Vezérigazgató javadalmazására és a Csoportszintű pénzügyieszköz-alapú ösztönzési program jóváhagyására;
- 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 (helyi Audit Bizottság) - **Audit Bizottságának szerepe**

Az Audit Bizottságnak mint a Felügyelőbizottság konzultációs testületének értékelő, konzultációs és javaslattételi funkciója van, és támogatja a Felügyelőbizottságot az alábbi feladatok 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 funkció 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.

3.2.1.4 Az UniCredit S.p.A. kapcsolt felekkel foglalkozó bizottságának szerepe

A Bizottság tanácsadói és javaslattevő alapon működik az Igazgatóság támogatására. A Bizottság felügyeli a Consob 17221/2010 sz. rendelete szerint meghatározott kapcsolt felekkel folytatott ügyleteket, valamint a Bank of Italy 285/2013 sz. körlevele szerinti kapcsolt felekkel folytatott ügyleteket, és ellátja a fent említett rendelkezések és a kibocsátott, „Kapcsolt felekkel, társult személyekkel és vállalati tisztségviselőkkel 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 a Bank of Italy 285/2013. számú körlevele nem vonatkozik:

- a részvényeseknek 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 Részvényesek Közgyűlésén az Olasz Polgári Törvénykönyv 2389. cikkének 3. paragrafusában alapján korábban meghatározott teljes összeget;
- a részvényesek határozatai az Olasz Polgári Törvénykönyv 2402. cikkének értelmében a Törvényes Könyvvizsgálói Testület tagjainak díjazására vonatkozóan;
- pénzügyi eszközökön alapuló, a Részvényesek Közgyűlése által elfogadott javadalmazási tervek a Ctv. 114-bis 1998. évi. 58. sz. törvényerejű rendelet alapján, és azok implementálása;
- az Olasz Polgári Törvénykönyv 2389. cikkének 1. paragrafusában említetteken kívüli határozatok, a különleges feladatokkal megbízott igazgatók és az egyéb kulcsfontosságú vezetőik 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 Kapcsolt Felek Bizottsága 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).

3.2.1.5 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 a Törvényes Könyvvizsgálói Testülettel történő konzultáció után, különös tekintettel a Vezérigazgató javadalmazására és a Csoportszintű pénzügyeszköz-alapú ösztönzési program jóváhagyására;
- az illetékes 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 Vezetők 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 a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 összeállítását 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 Igazgatók és az Ügyvezetőigazgató-helyettesek (kinevezés esetén), a vállalati ellenőrzési szakterületek vezetői, valamint azon személyek számára, akiknek javadalmazásáról és ösztönzési rendszereiről maga az Igazgatóság dönt, beleértve a Senior Ügyvezető Alelnököket, a Csoport Ügyvezető Csoportját (Ügyvezető Alelnökök) és a Vezetői Csoportot (Senior Alelnökök), biztosítva, hogy ezek a rendszerek összhangban legyenek a Bank általános választásaival a kockázattvállalás, 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 Igazgatóság (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.

3.2.1.6 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;
- tőkeemelés és/vagy részvény-visszavásárlás a részvényalapú kompenzációs programok szolgálatában;
- a munkaviszony idő előtti megszűnése vagy a tisztségéből való idő előtti nyugdíjba vonulás esetén nyújtandó kompenzáció meghatározásának kritériumai, beleértve az említett kompenzációnak a rögzített 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.

3.2.2 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 Csoport People & Culture szakterülete állítja össze a Csoportszintű Kockázatkezelés és egyéb érintett szakterületek (pl. Csoportszintű CFO) 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 Csoportban⁷ 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.

A Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek esetében a Csoportszintű People & Culture szakterület meghatározza az iránymutatásokat, és koordinálja a kompenzációs és ösztönző programok központosított és következetes kezelését.

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

Emellett a Politika elemeit teljes körűen kell alkalmazni minden Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek esetében történő bevezetése teljes mértékben megfelel a Bank of Italy 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.

⁷ 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 egyedül 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. 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 egyedül 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.

Ami a szabályozási rendelkezésekkel és a helyi sajtóságokkal történő összehangolást illeti, a Csoportszintű Politika bevezetését érintő legfontosabb korrigálás általában inkább az UniCredit-résztvényektől eltérő pénzügyi eszközök alkalmazására, a küszöbértékekre és a késletelési 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 Felekkel Foglalkozó Bizottság indokolással 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 és a Stratégiai Felelősséggel Rendelkező Vezetők referenciabérröszszetételére, (ii) a referencia-kortárs 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 Osztályokkal együttműködve.

A kalibrálás a hatályos helyi utasítás szerint történik, figyelembe véve a bevezetés megvalósíthatóságát a magyar jogszabályok és előírások tekintetében, és azonosítva a végző 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 Igazgatóságát.

A Management Board (Igazgatóság) felelős 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 a külső és belső szabályozói követelményekkel összhangban és a Javadalmazásirányítási folyamat tekintetében elsősorban a Csoportszintű Javadalmazási Politikát, a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek csoportos ösztönzési rendszerét, beleértve - a KPI Bluebook részeként - a KPI-k azonosítására és meghatározására vonatkozó minőségi és mennyiségi kritériumok meghatározását, valamint a nem Jelentős Kockázatot Vállaló Személyekre vonatkozó ösztönzési rendszer meghatározására vonatkozó iránymutatásokat értékeli. Helyi szinten a People & Culture struktúrák határozzák meg az ösztönzési programok részletes jellemzőit, és nyújtják be azokat a Compliance szakterületeknek szemrevételezésre.

A helyi ellenőrzési szakterületek tükrözik a fent felsorolt feladatokat.

3.2.3.2 A Kockázatkezelés 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 kapcsolódjanak a kockázatvállaláshoz és -kezeléshez.

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 A Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek azonosításának folyamata

A Jelentős Kockázatot Vállaló Személyeket (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 kezdve az UniCredit rendszeresen végzett önértékelést, hogy meghatározza a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyeket, akik tekintetében konkrét szempontokat fogadott el a javadalmazás és az ösztönzés tekintetében a belső/külső szabályozás szerint.

Az UniCredit Csoport 2014 óta rendelkezik a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek azonosítására szolgáló eljárással az Európai Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete szerint. 2019 óta a Bank of Italy 285. körlevelében foglaltak szerint a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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.

A Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek azonosítási eljárását folyamatosan, évente elvégezzük helyi és Csoportszinten egyaránt, és az kiterjed a pénzügyi tevékenységekben részt vevő Ügynökökre, a Biztosítási Ügynökökre és a Pénzügyi Tanácsadókra is.

Ez a Politika szabályozza a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 Bizottság felhatalmazáson alapuló rendeletével, a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek vonatkozó belső iránymutatásokkal és a szabályozási rendelkezésekkel.

A Csoport Jogalanyai aktívan részt vesznek a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek UniCredit S.p.A által összehangolt azonosítási folyamatában azáltal, hogy a kapott felkérés szerint megosztanak minden szükséges információt a Holdingtársasággal.

A Csoport Jogalanyai kötelesek egyenként azonosítani a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 szintjén⁸ és helyi szinten tevékenykedő Jelentős Kockázatot Vállaló Személyekre vonatkozó módszertant és értékelési eljárást;
- az értékelési eljárás eredményét;
- a „nagy bevételsterzők” lehetséges kizárását a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek közül.

Az értékelési eljárás végén, ha az UniCredit megállapítja, hogy a mennyiségi szempontok alapján azonosított egyes személyek nem minősülnek Jelentős Kockázatot Vállaló Személyeknek, akkor aktiválja a kizárási eljárást, kérés esetén az illetékes hatóságok bevonásával. Az UniCredit időben, és mindenképpen az előző pénzügyi év zárásától számított hat hónapon belül megküldi az Európai Központi Banknak vagy a Bank of Italy-nak 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.

A Jelentős Kockázatot Vállaló minősítéssel azonosított személyzetet 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 a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek listáját, biztosítva, hogy az eljárást folyamatosan elvégezzék, és hogy a Jelentős Kockázatot Vállaló minősítés újraértékelését benyújtsák a Csoport Igazgatóságához azt követően, hogy azt egyeztetették a Csoportszintű Belső Ellenőrzési és Kockázatkezelési Bizottsággal és 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

⁸ 2023. június végéig benyújtandó az UniCredit SpA Belső Ellenőrzési és Kockázati Bizottságának, Javadalmazási Bizottságának és az Igazgatóságnak.

kategóriák azonosítására, amelyek szakmai tevékenysége lényeges hatással van az intézmény kockázati profiljára (ún. Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek). 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 belső tőke legalább 2%-a vagy több;
- a Jogalanyon belüli szervezeti egységek, amelyekhez csoportszinten 2%-os vagy annál nagyobb allokált 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 funkciók) 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;

Kvantitatív⁹:

- jelentős teljes javadalmazásra jogosult munkatársak
- azok az alkalmazottak, 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 díjazásban részesültek egy 1000 főnél több alkalmazottat foglalkoztató intézményen belül (kizárólag a Jogalany szintjén történő egyedi azonosítás céljából);¹⁰

⁹ Számítás céljából a nem euróban lévő javadalmazást átváltják euróra a vonatkozó átlagos éves árfolyam használatával.

¹⁰ Az összevont szinten is alkalmazott kritériumok (csoportszintű küszöbérték). A küszöbértéket a GMRT-személyekre alkalmazzák, feltételezve, hogy a GMRT a csoport legjobban fizetett populációja.

Belső:

- minden olyan munkatárs, akinek az UniCredit részvényeket adományozott a nem szabványos kompenzációból származóan, a részvénytulajdonlási folyamatban részt vevő munkatársak azonosításának előző évében;
- a Csoport minden vezetői felelősséggel rendelkező GEC-1 vagy annál magasabb szintű személyzete;
- minden olyan alkalmazott, akinek a vezetői döntéséhez bármilyen más, indoklással alátámasztott további kritérium kapcsolódik.

A Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek azonosítási folyamata a Jogialany 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek előzetes becslése 2023 első negyedévében nagyjából összhangban van a 2022. évi 2. ciklus eredményeivel.

Az Európai Bizottság felhatalmazáson alapuló rendelete és a Bank of Italy rendelkezéseivel összhangban az UniCredit vagy a Csoport Jogialanyai értékelni fogják a kizárási folyamat aktiválásának 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

A Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 irányítja egy jelentős üzleti egység egyik intézményének kockázati profiljára jelentős hatással bíró pozíciók azonosítási eljárását;
- a helyi Compliance szakterület igazolja a Szabályozási Technikai Standardok, a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyekre vonatkozó Belső Iránymutatások és a konkrét szabályozás által előírt helyes alkalmazását.

A 2023-as Azonosított személyzeti listát 2023 júliusában frissítették, hogy biztosítsák a szabályozási rendelkezéseknek történő teljes megfelelést.

Az elemzés tárgya a 2023.03.31-i új szervezeti felépítés volt a már ismert, 2023. június 1-jéig bekövetkezett személyi változásokkal együtt. A mennyiségi kritériumokhoz 2022.12.31-i adatokat használtunk.

2023 júliusában az értékelési eljárás 48 személyt azonosított: 11 Csoportszintű Azonosított Személy, 32 Helyi Azonosított Személy és 5 Felügyelőbizottsági tag.

Az Azonosított személyzet létszáma a magyar munkavállalók teljes személyzetének kb. 2,7%-át teszi ki, amely eredmény összhangban van a 2022-es eljárás eredményeivel.

2023 elején nem voltak Jelentős Kockázatot Vállaló Személyként azonosított Ügynökök és Pénzügyi Tanácsadók az EKB minőségi szempontjai alapján.

3.2.5 Társasági szervek 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, megfigyelve 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 Leányvállalatok Testületi Szervei vezető tisztségviselői 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 díjazására vonatkozóan, amelyekhez kapcsolódik a D&O politika juttatása is.

Leányvállalatok (közös irányításúakkal együtt)	Igazgatósági/felügyelőbizottsági tag, a Könyvvizsgáló Bizottság tényleges tagja	Az Igazgatóság/Könyvvizsgáló Bizottság elnöke
<u>Bankok és jegyzett vállalkozások</u>	Legfeljebb 40 000 EUR-ig Részvételi díj 400 EUR	Legfeljebb 60 000 EUR-ig Részvételi díj 400 EUR
<u>Pénzügyi vállalkozások – Subholding vállalkozások</u>	Legfeljebb 30 000 EUR-ig Részvételi díj 300 EUR	Legfeljebb 45 000 EUR-ig Részvételi díj 300 EUR
<u>Bankon, pénzügyi vállalkozáson és subholding társaságon kívüli részesedések</u>	Legfeljebb 20 000 EUR-ig Részvételi díj 200 EUR	Legfeljebb 30 000 EUR-ig Részvételi díj 200 EUR

Általában a járandóságokat bruttó éves összegben hagyják jóvá.

Azokban az esetekben, amikor az EU-n kívüli adóügyi illetőségű vállalati tisztviselők eltérő adóügyi elbánásához kapcsolódóan erős eltérések vannak, az azonos igazgatóságon belüli egyenlő javadalmazás biztosítása érdekében és az Anyavállalat engedélyével az adóhatások semlegesítése érdekében nettó összeg kiutalását lehet előírni, amely azonban – bruttó szinten – semmiképpen sem haladhatja meg a fent jelzett határértékeket.

Kiemelendő, hogy:

- a Végrehajtó Bizottság (Executive Committee) tagjai számára – amennyiben kinevezik őket – az igazgatósági tagok (Board Member) díjazásánál legfeljebb 50%-kal magasabb díjat lehet fizetni;
- az Igazgatóság/Felügyelőbizottság különleges tisztséget betöltő (Chairman, Deputy Chairman és Chief Executive Officer²) vagy különleges szerepet betöltő (nem olasz társaságoknál) tagjai esetében, amennyiben a helyi szabályokból/gyakorlatból adódóan (az Olasz Polgári Törvénykönyv 2389. cikke szerint az olasz társaságok esetében) további különleges díjazás 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 a Chairman és CEO² tisztségéért;
 - legfeljebb évi bruttó 100 000 EUR a Deputy Chairman tisztségéért, amely diverzifikálható abban az esetben, ha több Deputy Chairman esetén az egyik Vicariate vagy igazgatósági/felügyelőbizottsági tag egy nem-olasz vállalatban.

A fenti emelések akkor alkalmazandók, ha a tagok nem munkavállalók. A munkavállalók esetében a rendkívüli díjazás egyenlő az éves bruttó munkabérral, beleértve a változó javadalmazást és a juttatásokat, és esetlegesen kapcsolódva az ahhoz a vállalathoz való kirendelés százalékos mértékéhez, amelyben a tisztséget betöltik.

- a bankokra vonatkozó felügyeleti utasításokkal összhangban az Elnök díjazása nem haladhatja meg a vezérigazgatónak (CEO¹¹) járó fix javadalmazás összegét;
- a Törvényes Könyvvizsgálói Testület tagjainak fizetett jelenléti díj, ha van ilyen, a könyvvizsgálók szakmai szolgáltatásaiért járó díjakra, juttatásokra és költségtérítési kritériumokra vonatkozó külön szabályok alapján számítható ki (D.M. 169/2010. sz. olasz rendelet, amely a könyvvizsgálók szakmai szolgáltatásaiért járó díjakat, juttatásokat, kártérítéseket és költségtérítési kritériumokat szabályozza). E tekintetben ez a szabályozás előírja részvételi díj fizetését az Igazgatóság vagy a közgyűlés minden olyan ülésén való részvételért, amelynek napirendjén nem szerepel az éves pénzügyi kimutatások jóváhagyása, valamint a Végrehajtó Bizottság, továbbá a Könyvvizsgáló Bizottság minden ülésén való részvételért, kivéve az időszakosan, a rendkívüli társasági ügyleteknek és a panaszoknak az olasz polgári törvénykönyv 2408. cikke szerinti kivizsgálására hívták össze, vagy ha az igazgatási szerv valamely tagja vagy más vállalati testületek vagy más intézmények/hatóságok kérték.

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 díjazása 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.

¹¹ Amikor a Vezérigazgató az Igazgatóság tagja.
A bizottsági/testületi (Committee/Body) tagok egyéb javadalmazása

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 tisztviselőt alkalmazták és/vagy kiküldték, a kinevezést végző jogalanytól függetlenül visszafizeti a vállalati pozícióért járó tiszteletdíjat és/vagy lemond arról.

A vállalati testületeknél betöltött funkcióért járó díjazáson 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). A következő limiteket állapítják meg:

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

3.3 Compliance és fenntarthatósági értékmérők

A javadalmazási és ösztönzési rendszerek¹² kidolgozásának támogatása érdekében, különös tekintettel a hálózati szerepekre (ideértve a hitelközvetítőket is) és a Vállalati Ellenőrzési Szakterületekre, az alábbi „szabálykövetési és fenntarthatósági értékmérőket” határoztuk meg a vonatkozó szabályozással összhangban¹³.

› 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

¹²Figyelemmel a harmadik felek ösztönzőire is.

¹³Beleértve a Bank of Italy „A banki és pénzügyi tranzakciók és szolgáltatások átláthatósága – A közvetítők és az ügyfelek közötti tisztességes kapcsolatok” című rendelkezéseit.

jogot szerzett arra, hogy további hasonló díjazást kapjon (a magyar Banktörvény 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 előirányzása, 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, pénzügyi stabilitás, fenntarthatóság, valamint a fenntartható üzleti gyakorlat egyéb értékmérői alapján, különös tekintettel a kockázatra, a tőke költségre 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, az Emberi Erőforrások és a Vállalati Pénzügyi Beszámolók 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. címében¹⁴ szereplő szabályokat vagy a vonatkozó végrehajtási rendelkezéseket vagy az Etikai vagy Magatartási Kódex vonatkozó rendelkezéseit, vagy hozzájárult ehhez.

› Célok és teljesítménymenedzsment

- fenn kell tartani a gazdasági és nem gazdasági (mennyiségi és minőségi) célok megfelelő együttesét a munkakörtől 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 elégedettségi 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 törvény, a szabályozói előírások és a vonatkozó önszabályozások rendelkezéseinek való megfelelést;
- olyan ösztönzőket kell kialakítani, amelyek alkalmasak az ügyfelekkel való lehetséges összeférhetetlenség 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;

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

- a Vállalati Ellenőrzési Szakterületek¹⁵, 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. Különösen ez a helyzet azon szakterületek esetében (ha vannak ilyenek), amelyek csak irányítási tevékenységeket látnak el a belső/külső szabályozások szerint, mint például egyes részlegek a Számvitel/Adó szakterületeken.¹⁶
- 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 ügyfélkapcsolatokban¹⁷;
- 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 javadalmazásának beépítése a hitelezésbe;
- összekapcsolódik többek között a hitelkitettségi 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/kockázatoságát/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.

¹⁵ Vagyis a Belső Ellenőrzés, a Kockázatkezelés és a Compliance funkciók a Bank of Italy 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.

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

¹⁷ 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 cikkek a javadalmazás/ösztönzők tekintetében a releváns témákra vonatkozóan.

- 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 tükröznie kell minden vonatkozó szabályozási előírást¹⁸ (ideértve a mennyiségi és minőségi paraméterek közötti egyensúlyt). A vezetői diszkrecionális értékelés eredményeit formalizálni kell a releváns funkciók 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 bevételéhez, de például szóba jöhet azok összekapcsolása a jelentéseik minőségével és pontosságával.

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 legyenek függetlenek a felügyelt területek eredményeitől az összeférhetetlenség elkerülése érdekében (különösen a Pénzügy és a CRO esetében).

› 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 fenntartják a halasztás időkerete során, hogy a változó javadalmazás figyelembe vegye a bank által vállalt kockázatok időtrendjét (pl. malus mechanizmusok);
- 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.

FÓKUSZ

Kereskedelmi kampányok értékmérőí és évközi bónusz

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 szerv (pl. Igazgatóság) vagy illetékes bizottság (pl. Termékbizottság) elfogadhatóságra vonatkozó véleményének kézhezvétele után lehet megszervezni, a jelenleg hatályos delegálási hatásköröknek megfelelően. Ezek olyan üzleti intézkedéseket képviselnek, amelyek 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/Jogalanyra 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 felgyorsításában. 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. Az Ország a Csoport alapelveihez, valamint az alább ismertetett közös divíziós alapelvekhez igazodik. Az egyes kereskedelmi kampányok kiírásáért az adott üzletág felelős, amelyeket a People & Culture, a Compliance és a Jogi osztály előzetesen összehangol és jóváhagy.

A kereskedelmi kampányok és az évközi bónusz előre meghatározott szabályok alapján kerül kirendelésre. Csak a nem Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 összeférhetlenség 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 céloknak 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 díjazásban 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 a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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)

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.

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.

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 alkalmazzunk 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: „peer group”), és amelyekkel kapcsolatban a piaci tendenciák, gyakorlatok és javadalmazási szintek tekintetében összehasonlító elemzést végeznek.

A Javadalmazási Bizottság a piaci kapitalizáció, a teljes eszközállomány, az üzleti tevékenység kiterjedése és dimenziója tekintetében a fő európai versenytársak figyelembevételével határozza meg a peer group-ot.

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

A peer group-ot évente felülvizsgálják a piaci reprezentativitás biztosítása érdekében.

A 2023-as évre vonatkozóan megerősítették a Csoport európai peer group-ját, amely a következőket tartalmazza: Banco Santander, Barclays, BBVA, Commerzbank, Credit Agricole, Deutsche Bank, Erste Bank, ING, Intesa Sanpaolo, Nordea Bank, Société Générale és UBS.



2023-ra országos szinten (Magyarország) a Korn Ferry által megadott referenciaérték-adatokat és összehasonlítási csoportokat (peer group) használjuk.

3.4.2 Fix javadalmazás

› Meghatározás és cél

A fix javadalmazás a javadalmazás azon része, amely stabil és visszavonhatatlan, amelyet előre meghatározott és nem mérlegelési szempontok – például a szakmai tapasztalat, felelősség és vezetői szint – alapján határoznak meg és adnak. Nem ösztönzi a kockázatvállalást és nem függ

a bank teljesítményétől. A fix javadalmazás magában foglalja például az alapfizetést, a szerepalapú juttatást (Role-based Allowance), a külföldi munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes csomagokat és az egyéb, standard szabályok alapján kiosztott fix elemeket.

Az alaplábér 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 bónuszmegeközelítés 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. 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 peer group-ok meghatározását a Csoport, 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 teljesítménytől függő kifizetéseket foglal magában, függetlenül a mérés módjától (nyereségesség/bevételek/egyéb célok) vagy más paraméterektől. Idetartoznak például a nyugdíjjuttatások, 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 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 a 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 menedzselt, elszámoltatható és fenntartható változó javadalmazás velejáró jellemzője, amelyeket a javadalmazás időhorizontja és a jutalom tipológiája alapján eltérő mechanizmusokon keresztül lehet nyújtani.

Az ösztönzők a mennyiségi és minőségi teljesítménycélok elérését díjazzák, változó bónuszkiadások biztosításával. Megfelelően kiegyensúlyozott teljesítményalapú javadalmazási elem felvételét ösztönözzük minden munkavállalói kategória esetében a motiváció egyik fő eszközeként és a szervezeti célokhoz 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 tényezőkről 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 szervezeti irányítás és a folyamatok, valamint a kockázatkezelési gyakorlatok biztosítják a megfelelő és szilárd megközelítés struktúráját, ahol a vállalt kockázatok szintjét a releváns Csoport funkciók 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek teljesítménymenedzsmentjét a központi irányítás szerint végzik, biztosítva a tisztességes és következetes értékelési eljárást az egész szervezetben, és kiaknázva a Csoport szintjén meglévő egyedi tudástárat.

A Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek esetében a kifizetés szakaszosan történik annak érdekében, hogy egybeessen egy megfelelő kockázati időhorizonttal. A Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 Vállalati szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 jutalomra vonatkozó visszatartási időszak alkalmazása;
- a jutalmakra jogilag végrehajtható egyéni malus- és visszakövetelési feltételekről.

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 szerződéselemek, 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 javadalmazásra való jogosultság esetén előírt csoportszintű irányelveket meg kell említeni a vezetői szerződésekben.

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

3.4.4 Nem szokványos kompenzáció

A nem szokványos kompenzáció körébe azok a kompenzációs elemek tartoznak, amelyek kivételnek tekintendők (pl. belépési bónusz¹⁹, egyedi jutalom, megtartási bónusz, szerepköralapú juttatás, stabilitási egyezmény és versenytitlimi 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 szerepköralapú 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.

FÓKUSZ

Szerepköralapú juttatás (Role-based Allowance)

2019-ben az UniCredit bevezette a szerepköralapú 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 nemzetközi szintű versenyképességének biztosítása, illetve az alapbér 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;

¹⁹ Új alkalmazottak felvételére és a foglalkoztatás első évére korlátozódik. Nem adható egynél többször ugyanannak a személynek, akár a bank, akár a Csoport egy másik jogi személye által (a Bank of Italy 2013. december 17-ei keltetésű, 285. számú körlevelének 37. sz., 2021. november 24-ei aktualizált változata).

- 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 a kockázatvállaló magatartásnak kedvez.

Nem csökkenthető, nem függeszthető fel és nem törölhető diszkrecionálisan mindaddig, amíg a munkavállaló a juttatás odaítélésének megfelelő band szintjén egy adott szerepkörben van, és rendszeresen újraértékelhető. Általános szabályként az RBA-kat a munkavállalóhoz egyedileg rendelik hozzá az ellenőrzési feladatkörbe 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, az egészségügyi és a munka-magánélet egyensúlyához kapcsolódó juttatások, amelyek célja a munkatársak és családjuk jólétének bőkezű garantálása 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, összetartozásának kialakításához és 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 Hungary-nél: 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 szabályozásában 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 általában 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. A munkaviszony időtartamát is figyelembe vevő végkielégítések semmilyen esetben sem haladhatják meg felmondás esetén 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 vagy 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.

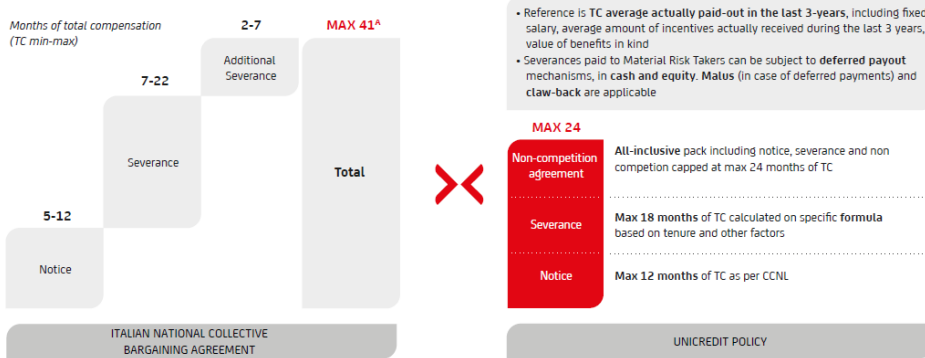
Általános szabályként a mérlegelés alapján adható nyugdíjjuttatásokat nem fizetik ki és még akkor is, ha a helyi gyakorlatok és/vagy – kivételesen – egyéni megállapodás keretében adhatók lennének, csak a konkrét és alkalmazandó törvényekkel és rendeletekkel összhangban fizetik ki őket.

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.

Table – Comparison between Italian National Collective Bargaining Agreement and UniCredit Termination Policy provisions.



The severance policy cannot fail to take into account all the local labour law context. In this regard, a comparison between the Italian National Collective Bargaining agreement (CCNL) for executives and UniCredit Termination Payments Policy is provided.

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 módozatokat, 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 2014. május 13-án tartott részvényesi közgyűlés jóváhagyta a változó és a fix javadalmazás 2:1 arányú maximális arányának elfogadását a teljes populációra vonatkozóan, kivéve a vállalati ellenőrzési szakterületekhez tartozó alkalmazottakat, akikre szigorúbb szabályozási felső határ vonatkozik.

2014 óta az egymást követő éves javadalmazási politikák részletesebb iránymutatást adtak a 2:1 arányú felső limit célcsoportjára vonatkozóan, elsősorban az üzleti funkciókra és a konkrét szerepekre összpontosítva, ugyanakkor előírva az 1:1 arány alkalmazását más, nem az üzleti vagy ellenőrzési szakterületekhez tartozó szerepek esetében.

A legutóbbi Javadalmazási Politikának megfelelően a következő pozíciókban lehet legfeljebb 2:1 arányban változó és fix arányt alkalmazni: Group Chief Executive Officer; az olaszországi, németországi, közép-európai, kelet-európai vezetők és a Client Solutions vezetője, a Digital &

Information Officer és a Group Operating Officer; a Csoporttagok Vezérigazgatója és Ügyvezető Igazgatói; az Üzleti Divíziókhöz tartozó személyzet (pl. Client Solutions), az ellenőrzési vagy támogatói szerepkörök kivételével.

2023 februárjában az Igazgatóság jóváhagyta, hogy a 2023. március 31-i rendes közgyűlés elé terjesszék – figyelembe véve a szabályozó hatóságtól kapott esetleges visszajelzéseket – a változó és a fix 2:1 arány szélesebb körű alkalmazásának visszaállítására vonatkozó javaslatot a teljes állományra²⁰, kivéve a Vállalati Ellenőrzési Szakterületet (Audit, Kockázat, Compliance), a People & Culture és a pénzügyi jelentések elkészítéséért felelős vezetőt az Olasz Nemzeti Bank rendelkezései szerint (Circolare 285).

	Variable to Fixed Remuneration Max Ratio (cap) ^B	
	2022	2023
BUSINESS FUNCTIONS	200%	
CONTROL FUNCTIONS ^A (Audit, Risk, Compliance)	Prevalence of fixed remuneration	
OTHER FUNCTIONS (e.g. Digital, Finance, etc)	100%	200%

A. as well as People & Culture and Manager in charge for drafting financial reports as per Bank of Italy Circolare 285.

B. Group guideline to be locally adopted e.g. 200% applied unless a more stringent regulation applies at country level.

Egy ilyen javaslat célja, hogy a javadalmazási stratégiánk középpontjában álló „teljesítményalapú fizetés” elvét tovább erősítsük azáltal, hogy mozgásteret teremtünk az erős évek díjazására:

- A versenyképesség megőrzése azokkal az iparágakkal szemben, ahol nincs felső határ (pl. digitális);
- Rugalmasság biztosítása a költségstruktúrában;
- Több vezető megtartásának és hosszú távú orientációjának javítása a halasztások révén.

A változó felső határ 1:1-ről 2:1-re történő emelésére jogosult célcsoport <200 vezető (az alkalmazottak 0,3%-a), a változó javadalmazás potenciális (irreális) maximális 42 millió eurós (a 2022-es pénzügyi év HR-költségalapjának 0,7%-a) növekedésével, a tőkére gyakorolt lényeges hatás nélkül (~1 bázispont).

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 tőkeutatói megfelelnek a szabályozói tőkekövetelményeknek, ami lehetővé teszi, hogy a Csoport az intézmények első kategóriájába kerüljön, a legmagasabb szintű tőkeutatókkal, és így a legalacsonyabb osztalékfizetési korlátozásokkal.

Emellett az UniCredit úgy határozta meg változó javadalmazási²¹ politikáját, hogy előre tekintő perspektívában tiszteletben tartsa a változó javadalmazásra vonatkozó legfrissebb szabályozói tőkekövetelményeket.

²⁰ Beleértve a külső hitelközvetítőket és a pénzügyi tanácsadókat.

²¹ EKB-levél – Az UniCredit S.p.A. változó javadalmazásra vonatkozó politikája, 2020 januárjától.

2023-ban az ebbe a kategóriába tartozó, de az 1:1 határértéket – célváltozói szinten – meghaladó Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek száma előzetes becslések szerint kb. 140. A 2023-as ösztönzési rendszer becsült része, amelyet az 1:1 arányt meghaladóan lehet odaítélni bizonyos szerepkörben dolgozóknak, közel 11%-a a teljes becsült pool-nak (kb. 20 millió euró, ebből 16 millió euró UniCredit részvényekben), ami körülbelül 0,06%-os potenciális hatással van az UniCredit részvénytőkéjére. Ez a tőkeösszeg (azaz 20 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 vagy arra kiterjedjen (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 elhalasztása révén garantálják a többéves teljesítményhez való igazodást.

A Vállalati Ellenőrzési Szakterületek és a²² People & Culture személyzete, valamint a Vállalati Pénzügyi Beszámolók 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 működik²³, 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 Csoport Jogalanyai 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.

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,

²² A nem ellenőrzési szakterületként besorolt kockázatkezelési részlegeknél az 1:1 limitet erősítették meg.

²³ Különösen az olaszországi Vállalati Ellenőrzési Szakterületek Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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).

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 Ügyvezetők²⁴ 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.

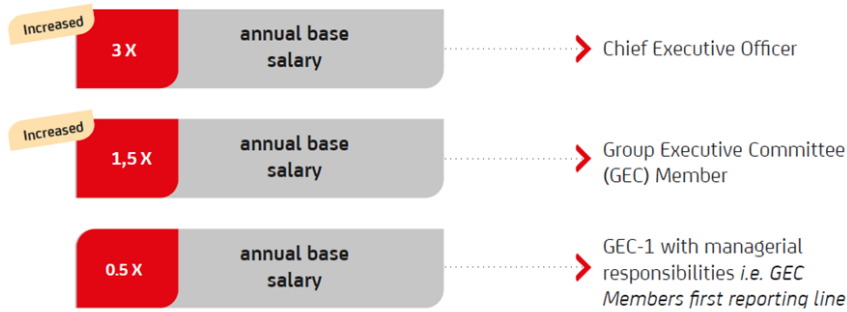
Az Igazgatóság 2011 végén jóváhagyta a részvénytulajdonra vonatkozó iránymutatásokat, amelyek helyi szinten a Vezérigazgatóra, az Ügyvezetőre és az Ügyvezető-helyettesre vonatkoznak, ha vannak ilyenek.

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 megállapított szintek a vezérigazgató esetében 2x éves alapberről 3x-ra (+95% év/év az új bérszintet figyelembe véve), a GEC tagjai esetében pedig 1x éves alapberről 1,5x-re (+50% év/év) emelkedtek, a Vezetői Csoport UniCredit iránti teljes elkötelezettségének kézzelfogható jeleként.

²⁴ 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 Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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.

Share ownership guidelines



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 megszoolgált 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 (ügyvezetett „fedezeti ügylet”).

Ilyen záradékot minden releváns ösztönzési program szabályai tartalmazznak, 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 2023. 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 teljesítményértékelést 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.

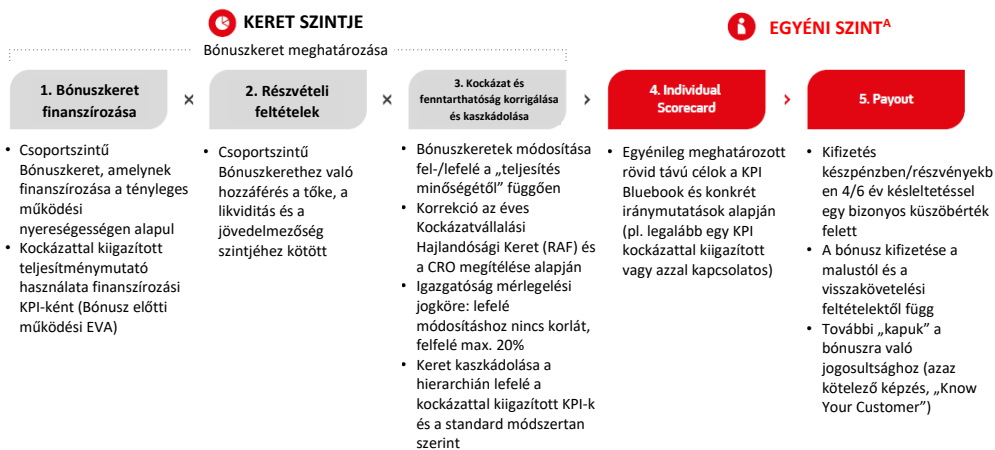
3.5.1 A 2023. évi csoportszintű ösztönzési rendszer

Az elmúlt éveknek megfelelően a 2023. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer, amelyet az UniCredit Igazgatósága 2023. február 26-án 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-/divíziószinten, 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 kedvezményezetteknek²² a további hosszú távú teljesítményfeltételektől függően;
- a pénzügyi eszközök után járó kifizetések elosztása, ami figyelembe veszi a visszatartási időtartammal kapcsolatban alkalmazandó szabályozási követelményeket.

A 2023. évi ösztönzési rendszer az alábbi módszertanon alapul:



A. A Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyekre vonatkozó szabályok, az elvek vonatkoznak a szervezet többi részére is.

3.5.1.1 Bónuszkeret finanszírozása

A bónuszkeretet csoportszinten határozzák meg, majd a külső jelentési struktúrát követve kaskádolják az egyes divíziók felé. Eredetileg a költségvetés-tervezési időszakban javasolják az előre meghatározott finanszírozási KPI százalékában (pl. működési EVA²⁵). Ebben a meghatározásban a következő elemeket veszik figyelembe: üzleti összefüggés és kilátások, korábbi évek összege és nyereségességi előrejelzések. A költségvetést az UniCredit Igazgatósága elé terjesztik jóváhagyásra.

²⁵ A működési EVA a nettó működési nyereség – tőkeköltség. A tőkeköltség az átlagos allokált tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a kiegészítő elsődleges alapvető tőkekorrekciós tényező, módosítva az AT1, a tőketöbblet és a készpénzterhek figyelembevételével.

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 becsülnék meg a rendelkezésre álló csoportos prémiumalapon belül.

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 tényezőt²⁶ a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyekre alkalmazzák, míg a nem Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyekre, míg a nem Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 további helyi feltételeket is figyelembe vehetnek. A bankok további részvételi feltételként helyi likviditási és tőkemérőszámokat alkalmaznak.

A Részvételi feltételek meghatározása csoportszinten

²⁶ A 2023-as bónuszkeret nullázódik (a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 CRO értékelése alapján, továbbá a pozicionálás kontra Kockázatvállalási Hajlandósági Keret értékelése alapján (következő bekezdés: Korrekció a fenntarthatóság és a kockázat alapján).

A RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK MEGHATÁROZÁSA

1. Csoport

- Működési EVA (NOP-tőkeköltség^a) > 0
- Nettó nyereség^b > 0
- Szavatoló-tőke- és tőkeáttételi mutatók^c ≥ 2023 RAF „limit”^d
- Likviditásfedezeti mutató^e ≥ 2023 RAF „limit” (108%)
- Nettó stabil finanszírozási mutató^f ≥ 2023 RAF „limit” (102,3%)

RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK ÉRTÉKELÉSE

A ZÉRO TÉNYEZŐ

- A Tőke- vagy a Likviditási feltételek nem teljesülnek Csoport szinten

B CSÖKKENTETT

- A Tőke- és a Likviditási feltételek teljesülnek Csoport szinten
- és a Nyereségességi feltétel nem teljesül Csoport szinten

C Nyitott

- A Tőke-, a Likviditási és a Nyereségességi feltételek teljesülnek Csoport szinten

A Ha a tőkével vagy likviditással kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek a Csoport szintjén, a malus feltételek aktiválódnak, ami kiváltja a Zéró tényező⁷ 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 Group Material Risk Taker személyzet 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 allokkált tőke és a saját tőke költségének szorzata.
- B. **Nettó nyereség** a bdc FX piaci közzététele szerint.
- C. Amennyiben a Jogalany (JA) szintjén problémák tapasztalhatók a tőke- és/vagy likviditási követelményekkel, a lebontási fázisban a nullfaktoros 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 szavatoló-tőke-arányok küszöbértékei (a 2023. 4. negyedévtől várható követelmények alapján) meghaladják a RAF-határértékeket: CET1 átmeneti arány ≥ 10,82%; Elsődleges alapvető tőkemutató átmeneti aránya ≥ 12,69%; Teljes tőke átmeneti aránya ≥ 15,19%. Áttétel átmeneti aránya, a 2023-as RAF limit 4,15%, a TLAC arány ≥ 22,56%.
- E. **Likviditási fedezeti mutató:** célja, hogy biztosítva legyen, hogy a bank megfelelő mennyiségű, nem korlátozott „kiváló minőségű likvid eszközzel” rendelkezzen, amely elegendő ahhoz, 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 kitettség – összegéhez, megszorozva a hozzá tartozó RSF tényezővel).
- G. Az Ügyvezetők és a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek esetében. Az Igazgatóság minden esetben megadhatja a Vezérigazgatónak 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.

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. 2023-as 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) ¹ > 0
Nyereségességi feltétel	Nettó nyereség ² > 0

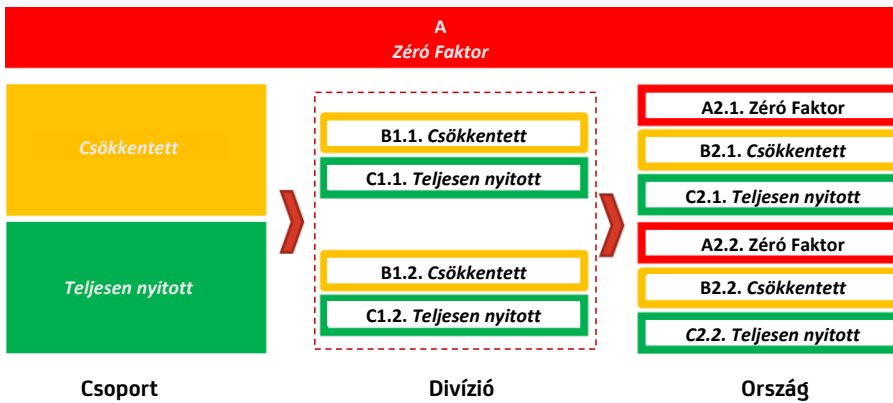
1. A tőkeköltség az átlagos allokkált tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a kiegészítő elsődleges alapvető tőkekorrekciós tényező, módosítva az AT1, a tőketöbblet és a készpénzterhek figyelembevételével.
2. Nettó nyereség a bdc FX piaci közzététele szerint.

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

A 2023-as divíziós lebontási feltételek forgatókönyvei

CSOPORTOS RÉSZVÉTELI FELTÉTELEK FELTÉTELEK

LEBONTÁSI



(A) Ha a tőkével vagy likviditással kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek a Csoport szintjén, a malus feltételt aktiválják, ami kiváltja a Zéró tényező¹ alkalmazását a tárgyévi bónuszra a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek esetében a folyó évi bónusz²⁷ tekintetében a

²⁷ A Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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.

bónuszalap legalább 50%-os csökkentését váltja ki¹. 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.

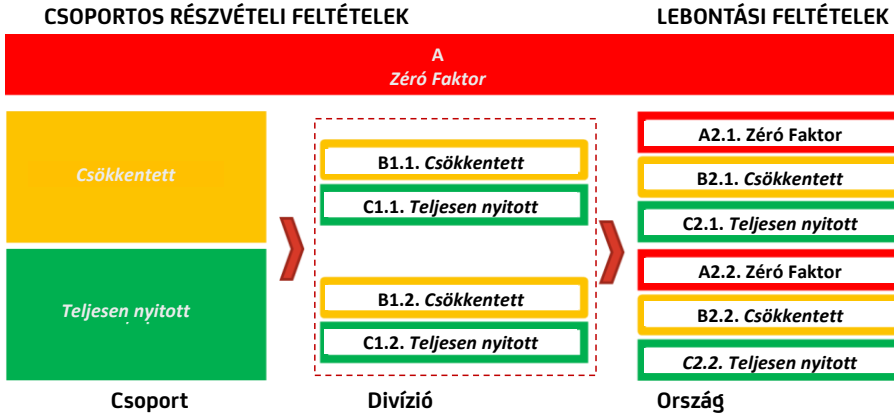
A korábbi évek halasztásait csak a csoportszintű Részvételi feltételek befolyásolják.

2023-as lebontási paraméterek – országos szinten

A helyi Részvételi feltételeket az Országban a helyi szabályozás által előírt egyéb követelményekkel együtt kell figyelembe venni. A jelenleg alkalmazandó Ország szintű részvételi feltételek a következők:

	Ország
Nyereségességi feltétel	Működési EVA (NOP-tőkeköltség) ¹ > 0
Nyereségességi feltétel	Nettó nyereség ² > 0
Tőkefeltétel	Szavatolótőke- és tőkeáttételi mutatók ³ ≥ 2023 RAF „limit” ⁴
Likviditási feltétel	Likviditásfedezeti mutató ^{3,5} ≥ 2023 RAF „limit” (107%)
Likviditási feltétel	Nettó stabil finanszírozási mutató ^{3,6} ≥ 2023 RAF „limit” (101%)

1. A tőkeköltség az átlagos allokat tőke és a saját tőke költségének szorzata, plusz a kiegészítő elsődleges alapvető tőkekorrekciós tényező, korrigálva a tőketöbblet, az AT1 és a készpénzterhek figyelembevételével.
2. Nettó nyereség a bdc Fx piaci közzététele szerint.
3. Amennyiben az ország szintjén problémák tapasztalhatók a tőke- és/vagy likviditási követelményekkel, a lebontási fázisban a nullfaktoros forgatókönyv aktiválódik, még akkor is, ha csoportszinten teljes mértékben teljesülnek a részvételi feltételek.
4. A Csoport változó javadalmaszra 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 2023. 4. negyedévtől várható követelmények alapján) meghaladják a RAF-határértékeket: CET1 átmeneti arány ≥ 11,94%; Elsődleges alapvető tőke mutató átmeneti aránya ≥ 14,71%; Teljes tőke átmeneti aránya ≥ 18,4%. Áttétel átmeneti aránya, a 2023-as RAF limit 5,6%.
5. 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 pénzkiráramlást” a felügyelő szervek által meghatározott különlegesen stresszes körülmények között is.
6. 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 összeget 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 megszorozzuk 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).



(A) Ha a tőkével vagy likviditással kapcsolatos Részvételi feltételek nem teljesülnek a Csoport szintjén, a malus feltételt aktiválják, ami kiváltja a Zéró tényező¹ alkalmazását a tárgyévi bónuszra a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek esetében. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.

(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 tényező¹ alkalmazását a tárgyévi bónuszra a csoportszintű és a Vállalati szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 divíziós szinten, a kapu „részben nyitva van”, és egy csökkentett bónuszalap forgatókönyv aktiválódik, amely a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek esetében a folyó évi bónusz¹ tekintetében a bónuszalap legalább 50%-os csökkentését váltja ki²⁸. 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek személyzet esetében a folyó évi bónusz¹ tekintetében a bónuszalap 50%-os csökkentését váltja ki. 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.

²⁸ 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

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 **2022.** 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 **2021.** 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 **2020.** 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 **2019.** 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 **2018.** évi részvételére vonatkozóan, a vonatkozó szabályok szerint, és a hatodik évben, azaz 2024-ben alkalmazandó Zéró Tényezőre meghatározott hatodik 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 Zéró Tényező mérőszámok és feltételek az UniCredit Bank Hungary Javadalmazási Bizottsága és Felügyelőbizottsága által meghatározott célkitűzések és számok. A vonatkozó szabályozói követelményeknek megfelelően a fenntartható teljesítményparaméterekre vonatkozó végleges értékelést, valamint a kockázatok és a jutalmak összehangolását a Javadalmazási Bizottság felülvizsgálja, ezek meghatározása pedig az UniCredit Bank Hungary Felügyelőbizottságának felelőssége és irányítása alatt történik.

3.5.1.3 Korrekciók a fenntarthatóság és a kockázat 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 „teljesítményminőség” alapján.

A módszertan a Csoportszintű Kockázatkezelés által konkrét pontszámítás alapján csoportszinten végzett értékelést irányoz elő. Emellett a Csoport CFO-ja 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 compliance kockázatot 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 Kockázat pontszámításának standard struktúráit a következő kép szemlélteti.

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, cégértékesztés).

A Csoportszintű CRO 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.

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

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 korrigálásának nincs korlátja²⁹.

Helyi szinten a kockázati és fenntarthatósági korrekció összhangban van a Csoport megközelítésével, miközben figyelembe veszi a helyi sajátosságokat és az adatok elérhetőségét.

Az ország helyi szintjén a fenntartható teljesítmény-paramétereknek és a kockázat és jutalom összehangolásának végső értékelését a helyi bank Javadalmazási Bizottsága/Felügyelőbizottsága vizsgálja felül, amelynek jogában áll a bónuszalap méretének megerősítése, miközben a csökkentés lehetőségének nincsenek korlátai.

CRO Pontszámítás (példa)

Dimenzió	KPI
Tőke és Nyereségesség	pl. CET1 arány (%)
Hitelkockázat	pl. NPE arány (%)
Pénzügyi kockázat	pl. LCR (%)
Nem pénzügyi kockázat és egyéb	pl. ELOR (%)

■ Jobb, mint a cél	■ Rosszabb mint a cél, de jobb, mint a Kiváltó esemény
■ Rosszabb, mint a Kiváltó esemény, de jobb, mint a limit	■ Rosszabb, mint a limit



²⁹ 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.

Különösen a Részvételi feltételek elérése alapján, amennyiben a CRO értékelés 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 Csoport szintű Jelentős Kockázat Vállaló Személyek esetében a bónuszalap 50%-os csökkentését váltja ki. Az egyéb munkavállalók esetében jelentős csökkentést alkalmaznak.
- ha az összes Részvételi feltétel teljesül, a kapu „teljesen nyitva” van, azaz a bónuszalap teljes körűen megerősíthető vagy akár növelhető is (legfeljebb 144³⁰-re).

Mindazonáltal a Bank of Italy szabályzataira tekintettel a Csoport fenntarthatóságjeljesítmény-paramétereinek 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 tételket, amelyek nincsenek hatással a működési teljesítményre, a szabályozói tőkére és a likviditásra.

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 bónuszalap keretein belül. Az elméleti bónuszalap felbontását a divíziós eredménykimutatás költségvetése és a divízió éves teljesítménye (finanszírozási KPI-k a költségvetéshez képest) alapján becsülik meg a rendelkezésre álló csoportos prémiumalapon belül. A kaszkádolás után kiigazításokat lehet eszközölni a bónuszkeretnél, figyelembe véve a szegmens/divízió részvételi feltételeit a tőkére, likviditásra és nyereségességre vonatkozóan, a csoportra alkalmazott módszertannal összhangban lévő kockázati kiigazítást, a divíziók teljesítményének minőségét (pl. specifikus ipari KPI vagy a piachoz viszonyított relatív teljesítmény). Az ilyen kiigazításokra különleges szabályok vonatkoznak (pl. korlátozott a támogatás elkerülése érdekében; az ellenőrző funkciócsoport megőrzése).

Emellett a hatályos szabályok esetleges változása és/vagy esetleges rendkívüli és/vagy előre nem tervezhető vészhelyzetek esetén, amelyeknek hatása lehet a Csoportra, a vállalatra vagy a piacra, ahol működik, az Igazgatóság – a Javadalmazási Bizottság véleményének kikérése után – fenntartja a jogot arra, hogy módosítsa a rendszert és a vonatkozó szabályokat az éves közgyűlés által jóváhagyott általános rendszerrel összhangban és olyan mértékben, amennyire az a rendszer lényegi tartalmának változatlanul tartása mellett lehetséges, a rendszer fő ösztönző céljainak megőrzése érdekében.

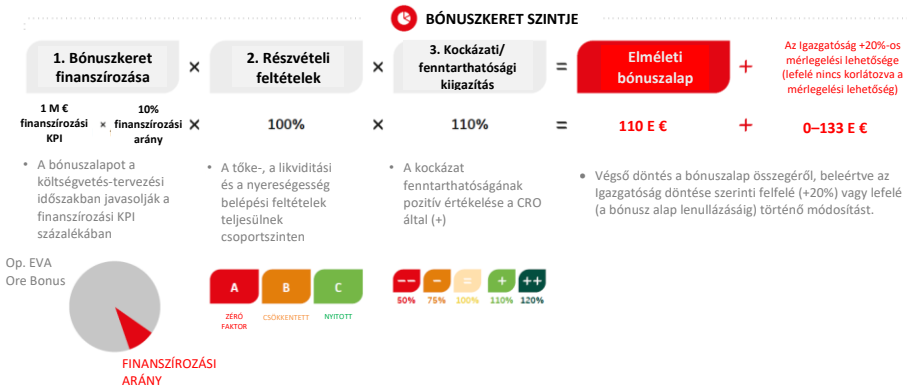
Ezen túlmenően az ösztönzési rendszer megfelelőségének, méltányosságának és belső következetességének biztosítása érdekében, az egyes rendelkezésekben és ezek összességében, a fent bemutatott mechanizmusokat és eszközöket egységes és elválaszthatatlan egésként kell értelmezni, mivel az itt tervezett egyedi rendelkezések analógia útján alkalmazhatók további, hasonló és nem szabályozott (vagy eltérő módon

³⁰ Maximális forgatókönyv, pozitív CRO értékelés és az Igazgatóság mérlegelés utáni jóváhagyása esetén az elméleti bónusz max. +20% (100%*120% CRO pontszámítás + 20% az Igazgatóság mérlegelése szerint).

szabályozott) helyzetekre, amennyiben a szabályozás különbözősége objektív következetlenséget és igazságtalan bánásmódot eredményezne.

Példa a bónuszalap meghatározására

PÉLDA



3.5.1.4 Egyéni allokáció

Minden egyes Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek tekintetében egy konkrét célváltozó (azaz Referenciaérték) kerül meghatározásra, amely figyelembe veszi a hasonló szerepekről készült belső és/vagy külső összemérési elemzéseket, a senioritást és a változó és fix javadalmazás éves közgyűlés által jóváhagyott maximális arányát. Ezt az értéket korrigálják a teljes rendelkezésre álló bónuszerkeret szerint, és ez képviseli az egyéni bónuszallokáció kiindulópontját.

Az egyéni bónuszt a vezető allokálja, figyelembe véve a teljesítmény-értékelési pontszámot, az átfogó egyéni teljesítményértékelést és a fent említett Referenciaértéket.

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 legalább 90%-ban 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 Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személy megkapja a Csoportszintű Ösztönzési Rendszerének Szabályait, amely részletesen leírja a rendszert és annak alkalmazását.

Az egyéni teljesítményértékelés a célmeghatározó fázis során megállapított 2023-as célokon alapul.

A teljesítményértékelés 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;
- maximalizálva lesz (120 pont), ha az értéke magasabb, mint a felső küszöbérték.

Teljesítményértékelés (példa teljesítményértékelő-lap)

	KPIs	Target	Range	Assesment Criteria ^A	Scoring
FINANCIAL 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.	KPI1	Target (a)	+/- x%	Result > a*(1+x%)	120 pts
				Result between a*(1-x%) and a*(1+x%)	80-120 pts ^A
				Result < a*(1-x%)	80 pts
	KPI2	Target (b)	+/- y%	Result > b*(1+y%)	120 pts
				Result between b*(1-y%) and b*(1+y%)	80-120 pts ^A
				Result < b*(1-y%)	80 pts
	KPI...	Target (c)	+/- z%	Result > c*(1+z%)	120 pts
				Result between c*(1-z%) and c*(1+z%)	80-120 pts ^A
				Result < c*(1-z%)	80 pts
STRATEGIC PRIORITIES & CULTURE	Goal 1	Qualitative assessment of each goal based on underlying KPIs and drivers into a 5-point rating scale.	Greatly Exceeds	120 pts	
			Exceeds	110 pts	
			Meets	100 pts	
			Mostly Meets	50 pts	
			Below	0 pts	
	Goal...				
OVERALL SCORE AS WEIGHTED AVERAGE OF FINANCIAL AND STRATEGIC PRIORITIES & CULTURE GOALS (0-120 PTS)					

A. Linear continuum.
 B. The formulas are illustrative since depending on single KPI functioning, e.g. to be adjusted in case of costs.

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

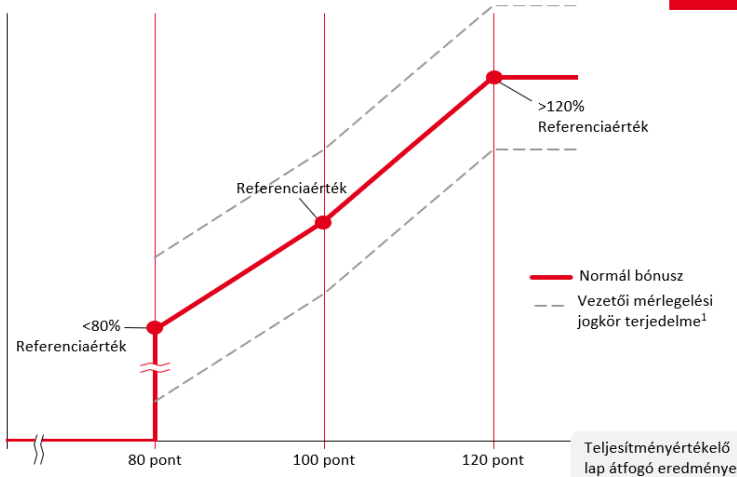
A teljesítményalapú bérezés az irányadó alapelv, míg a bónuszdöntések kiindulópontja a teljesítményértékelő lapon szereplő átfogó teljesítmény, figyelemmel az egyéni célváltozó lehetőségére (azaz a „referenciaértékre”), a maximális változó javadalmazásra, a szabályozási felső határra és az átfogó teljesítményértékelésre.

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

Teljesítményalapú bérezésre vonatkozó iránymutatások

PÉLDA

Bónusz % a referenciáértékhez képest



A A vezetői mérlegelési jogkörön kívül eső bónuszjavaslatot konkrét indoklással kell alátámasztani.

Magyarországi sajátosságok: Helyi Azonosított Személyek és egyéb alkalmazottak

A bónusz kifizetésének feltételei az alábbi szempontok:

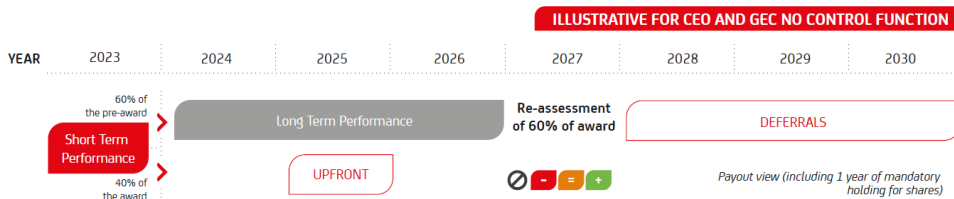
- legalább 3-as szintű teljesítményértékelés
- 2023-ban legalább 4 hónap folyamatos munkaviszony
- nincs felmondó státusz a 2024-es bónuszkifizetés fizetési határidejének zárásakor
- sikeresen elvégezte az összes kötelező képzést
- az a munkavállaló, aki írásbeli figyelmeztetést kapott a tárgyévben, 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

A kiválasztott egyénnél³¹, nevezetesen a Vezérigazgatónál, a Csoportszintű Végrehajtó Bizottság tagjainál és a GEC-tagoknak közvetlenül jelentő vezetőknél (GEC-1) a bónusz 60%-át halasztva fizetik ki és a további hosszú távú teljesítményfeltételektől függ, ami a következőképpen módosítja (-100%-ról +20%-ra³²) a 2023. évi egyedi teljesítmény-értékelési pontszám alapján meghatározott egyéni bónuszt.



A hosszú távú teljesítményértékelő lap a 2023-as éves teljesítményt követő három évre (2024-től 2026-ig) vonatkozó, csoportszinten meghatározott konkrét célokra alapul. A következő KPI-eket az alábbiakban ismertetett indokok alapján választottuk ki:

RoTE CET1@13%, súlyozva 80%-kal (a korábbi 70%-ról): ez a mutató az UniCredit Unlocked Plan egyik fő mérőszáma, és a részvényesek szerint is kiemelkedő fontosságú KPI a hosszú távú ösztönző programok esetében. 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 tőkeköltség felett legyen, hogy tanúsítsa a fenntartható értékteremtés iránti elkötelezettségünket, a célszint kb. 11% legyen, összhangban a középtávú tőkeköltséggel, a pontozás kiigazítására szolgál 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: Ez a célkitűzés a részvényesek által kapott visszajelzés nyomán átkerült a rövid távú teljesítményfeltételekből a hosszú távúakba. Ezenkívül külön hangsúlyt kapott a klímakockázat a nettó zéró kötelezettségvállalások révén. Célunk az ügyfelek zöld és társadalmi átállásának támogatása, a fenntarthatóság és a sokszínűség, a méltányosság és a befogadás törekvéseinek az UniCredit kultúrájába való beágyazása. A célt minőségileg egy 5 pontos értékelési skálán értékelik, a jelenlegi és jövőbeli ESG és DE&I stratégiákból származó konkrét bizonyítékok alapján.

A jelenlegi stratégia a következőket vetíti előre:

„K” volumen (környezetvédelmi hitelezés, ESG befektetési termékek, fenntartható kötvények), ütemtartás az Unlocked célokkal (140 milliárd euró 2024-ig) szemben, valamint egymást követő frissítések;

³¹ Az ellenőrzési szakterületek, a People & Culture és a Vállalati Pénzügyi Beszámoló Készítéséért Felelős Ügyvezető kivételével.

³² Minden esetben megfelel a változó és a fix javadalmazás maximális szabályozói arányának.

Szociális hitelezés, az Unlocked céljaihoz (10 milliárd euró 2024-ig) képest jó úton halad, későbbi frissítések;

DE&I célkitűzések, beleértve a nemek közötti bérszakadék csökkentését (100 millió eurós beruházás a stratégiai terv horizontján) és a nemek közötti egyenlőségre irányuló törekvés a szervezeti szinteken;

Klímakockázat a portfólióban lévő három leginkább karbonintenzív ágazat – ideértve az olaj- és gázipart, az energiatermelést és az autópárt – nettó zéró kötelezettségvállalásaihoz képest elért előrehaladás tekintetében (további részletekért lásd a 2022. évi IR Stratégia c. fejezetet). Ezek a célok a nettó nulla érték elérését célozzák 2030-ig a saját kibocsátásaink, 2050-re pedig a finanszírozott kibocsátásaink tekintetében.

A célértékeket a 2023.01.31-i sajtóközlemény szerint határozták meg, a Nemzetközi Energiaügynökség (IEA) „Net Zero 2050” útvonalát használva referencia-forráskönyvként.

– Olaj- és gázágazat – az UniCredit a Scope 3 finanszírozott kibocsátásának 29%-os csökkentését tűzi ki célul, a 2021-es 21,4 millió tonna CO₂e alapszintről kiindulva. Ez a cél a bank 7,8 milliárd eurós olaj- és gázipari kihelyezett egyenlegéhez kapcsolódik, és a hitelezési mérlegben lévő kitettségre összpontosít, beleértve az NPE-ket 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 gCO₂e/kWh-ra a 2021-es 208 gCO₂e/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 gCO₂/vkm-re a 161 gCO₂/vkm-es kiindulási szintről. Ez a cél a bank 1,8 milliárd eurós, autópártához kapcsolódó kihelyezett egyenlegéhez kötődik, kivéve az alkatrészgyártókat, a nehézgépjárművek gyártóit és a kiskereskedelmi vállalatokat (a teljes lehívott egyenleg kb. 1%-a).

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

A 2022-es ösztönzési keretrendszerhez képest a fenntarthatósági cél a relatív TSR helyébe lép, és már nem része a hosszú távú teljesítményértékelő lapnak. Az rTSR eltávolítására vonatkozó döntés a részvényesi visszajelzés alapján született, amely szerint az rTSR vitatott és megosztó mérőszám, mivel a „kimeneti mérőszám” nem áll teljes mértékben a menedzsment ellenőrzése alatt, és nagymértékben függ az összehasonlítható csoportoktól, különösen, ha a medián alatt fizetnek. Ezért úgy döntöttünk, hogy a rövidtávú és a hosszú távú teljesítményértékelő lapokat is az UniCredit Unlocked kulcsfontosságú pilléreire összpontosítjuk. Egyébként a menedzsmentnek a részvényárfolyam alakulásához való igazodását mindenképpen biztosítja a vezérigazgató és a GEC-tagok változó javadalmazásának 100%-os részvényalapú kifizetése, valamint az a megerősített gyakorlat, hogy a részvények átváltási árát a teljesítményidőszak kezdetén határozzák meg.

Lever and KPIs	2024-26 Target	Criteria	Adjustment of ST pre-award	
80% Profitability ROTE with CET1 @13%	Avg 24-26 vs. mid term Cost of Equity (11%) ⁸	11,5% - 13%	100%-120%*	↑
		10% - 11,5%	Confirmed (100%)	=
		5,5% - 10%	0%-100%*	↓
		< 5,5%	Cancellation (0%)	⊘
20% Sustainability • ESG volumes • DE&I ambitions • Climate risk	Support clients' green and social transition, embedding sustainability in UniCredit culture. Qualitative assessment based on specific evidence from current and future ESG and DE&I strategy. Current strategy foresees: • ESG volumes: 140 bn by '24 on "E" volumes (Environmental lending, ESG investment products, sustainable bonds) and 10 bn by '24 on "S" volumes (social lending) and successive updates; • DE&I Ambitions , including reduction on Gender Pay-Gap (through 100 m Eur investment in strategic plan horizon) and gender parity ambition across the organizational levels; • Net Zero commitments: progress vs. Net Zero 2030 target on the three most carbon intensive sectors (Oil & Gas, Power Generation and Automotive).	Greatly Exceeds	120%	↑
		Exceeds	110%	
		Meets	Confirmed (100%)	=
		Mostly Meets	50%	↓
		Below	Cancellation (0%)	⊘
As weighted average of profitability and sustainability			OVERALL ADJUSTMENT* (0%; 120%)	

*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 (2023). 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.

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

Az Igazgatóság hatáskörében lehetőség van az általános kiigazítás 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 az általános kiigazítás lefelé irányú korrigálásának nincs korlátja.

3.5.1.1 Kifizetési struktúra

Az Igazgatóság által 2023. február 26-án a kifizetési struktúra tekintetében adott jóváhagyás szerint a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyeket négy csoportba kell sorolni a pozíció és a díjazás kombinált megközelítését alkalmazva:

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

		RT telj.		HT telj.						
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Összes
GEC-1 (CEO, DCEO)	ALLOKÁCIÓ NÉZET	Kézpénz	20%					20%		40%
		Részvények	20%				20%	20%		60%
	KIFIZETÉS NÉZET	Kézpénz	20%					20%		40%
		Részvények		20%			20%	20%	20%	60%

- az **egyéb Senior Ügyvezetés (ügyvezetői testületi tagok, kivéve az UniCredit Bank Hungary Zrt. CEO-ját, DCEO-ját)** ³³ esetében 5 éves halasztási rendszert kell alkalmazni, ami összesen 6 év alatti kifizetési struktúrát jelent;

		RT telj.		HT telj.						
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Összes	
Egyéb Senior Ügyvezetés (igazgatósági tagok a CEO, DCEO kivételével) ≤ 114 mHUF változó	ALLOKÁCIÓ NÉZET	Kézpénz	25%		5%			10%		40%
		Részvények	25%			10%	10%	15%		60%
	KIFIZETÉS NÉZET	Kézpénz	25%			5%			10%	40%
		Részvények		25%			10%	10%	15%	60%

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

Nagyobb halasztási százalékot alkalmaznak a **változó javadalmazás > 114 000 000 Ft** esetében.

		RT telj.		HT telj.						
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Összes	
Egyéb Senior Ügyvezetés (igazgatósági tagok a CEO, DCEO kivételével) ≤ 114 mHUF változó	ALLOKÁCIÓ NÉZET	Kézpénz	20%					20%		40%
		Részvények	20%	10%	10%	10%	15%		60%	
	KIFIZETÉS NÉZET	Kézpénz	20%					20%		40%
		Részvények		20%	10%	10%	10%	10%	10%	60%

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

³³ A GEC-1 alatti munkatársak, akik a csoportszintű MBU Jogalanynak 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 Csoport Jogalanynál (a Bank of Italy meghatározása szerint), akik jelentős összegű változó javadalmazásban részesülnek.

- az egyéb Csoportszintű és a Vállalati szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek esetében 4 éves halasztási rendszert kell alkalmazni, ami összesen 5 év alatti kifizetési struktúrát jelent;

		RT telj.						
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	Összes
EGYÉB KOCKÁZATVÁLLALÓK változó javaldalmazással > 114 mHUF	ALLOKÁCIÓ NÉZET	Kézpénz	30% előre készpénz			10% halasztott készpénz	10% halasztott készpénz	50%
		Részvények	30% előre részvény	10% halasztott részvény	10% halasztott részvény			50%
	KIFIZETÉS NÉZET	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 javaldalmazás > 17,5 mHUF vagy a teljes éves javaldalmazás több mint 1/3-a

Nagyobb halasztási százalékot alkalmaznak a változó javaldalmazás > 114 000 000 Ft esetében.

		RT telj.						
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	Összes
EGYÉB KOCKÁZATVÁLLALÓK változó javaldalmazással > 114 mHUF	ALLOKÁCIÓ NÉZET	Kézpénz	20% előre készpénz			15% halasztott készpénz	15% halasztott készpénz	50%
		Részvények	20% előre részvény	15% halasztott részvény	15% halasztott részvény			50%
	KIFIZETÉS NÉZET	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 javaldalmazás > 17,5 mHUF vagy a teljes éves javaldalmazás több mint 1/3-a

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

Az UniCredit Hungary törzs részvényeit kizárólag a GIS-hez, a fantom részvényeit pedig a LIS-hez rendelik hozzá.

- a vezérigazgató, a GEC-tagok és Group Chief Audit Executive esetében 2025-ben fizetik ki a teljes ösztönző első részletét ellenérték nélküli UniCredit törzs részvényekben, a szabálykövetési és magatartási elveknek való egyéni megfelelés értékelésétől függően³⁴;
- az összes egyéb Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek esetében 2024-ben fizetik ki a teljes ösztönző első részletét pénzben és ellenérték nélküli UniCredit törzs-/fantom részvényekben, a szabálykövetési és magatartási elveknek való egyéni megfelelés értékelésétől függően³²;
- a teljes ösztönző fennmaradó részét pénzben és/vagy ellenérték nélküli UniCredit-törzs-/fantom részvényekben fizetik ki:

³⁴ Figyelembe véve az esetleges belső/külső megállapítások súlyosságát (pl. Audit, Bank of Italy, Consob és/vagy más hasonló helyi hatóságok).

- 2028–2029: a GEC-1, az UniCredit Bank Hungary vezérigazgatója és DCEO-ja esetében;
- 2026–2029: egyéb Senior Ügyvezetés (vezetői testületi tagok az UniCredit Bank Hungary Zrt. CEO, DCEO kivételével);
- 2026–2028: egyéb Csoport- és Vállalati szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek személyek esetében;
- Minden további részletnek feltétele a Zéró Tényező alkalmazása a vonatkozó évre és az, hogy ne legyen semmilyen egyéni/az értékeket érintő szabálykövetési kihágás.
- Mindegyik részvénycsomagra 1 év megtartási idő vonatkozik mind az azonnal adott, mind a halasztott részvények tekintetében, ahogy a szabályozás megköveteli.
- Minden részletfizetésre jogilag végrehajtható visszakövetelési feltételek vonatkoznak.

Halasztási program – kifizetési kilátás a részvények 1 éves kötelező tartási időszakának figyelembevételével

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	ÖSSZESEN
Gec-1 (CEO,DCEO)	20% készpénz					20% készpénz +	40%
		20% részvény			20% részvény	20% részvény	60%
Egyéb felsővezetés változó javadalmazással >114 M HUF	20% készpénz					20% készpénz +	40%
		20% részvény	10% részvény	10% részvény	10% részvény	10% részvény	60%
Egyéb felsővezetés változó javadalmazással ≤114 M HUF	25% készpénz		5% készpénz			10% készpénz +	40%
		25% részvény		10% részvény	10% részvény	15% részvény	60%
Egyéb Csoport- Vállalati szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek javadalmazással >114 M HUF	20% készpénz			15% készpénz +	15% készpénz		50%
		20% részvény	15% részvény	15% részvény			50%
Egyéb Csoport- Vállalati szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek javadalmazással ≤114 M HUF	30% készpénz			10% készpénz	10% készpénz		50%
		30% részvény	10% részvény	10% részvény			50%

Helyi szinten a Csoport Jogalanyai 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 teljesítményidőszak elején meghatározott módosított részvényátváltási ár alapján számítják ki, és 2024-ben kerül meghatározásra, miután a 2023-as bónuszokat az Igazgatóság elé terjesztették, az átfogó teljesítményértékelésnek megfelelően. A részvény-átváltási ár (azaz a nyújtott részvények számában kifejezett EUR összeg átváltásának ára) kiszámítása a teljesítményidőszak kezdetén érvényes piaci részvényárfolyamon alapul (az év elejétől az ösztönzési rendszert jóváhagyó közgyűlésig tartó időszak átlagárfolyama a rövidebb megfigyelési időszakból adódó esetleges

volatilitás csökkentése érdekében), amelyet a szabályozói előírásoknak megfelelően a halasztási időszak alatti rendelkezésre állási korlátok figyelembevételével kiigazítottak³⁵.

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

A jelentős összeg számítása Magyarországon:

A jelentős összeg kiszámítására vonatkozó csoportos megközelítéssel összhangban Magyarország eléri a **114 millió Ft** értéket (291 260 EUR, 389,828 BU23 FX árfolyammal számolva). 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. § / (5b) pontja szerint azon Csoport- vagy Vállalati szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek változó javadalmazása, akiknek a bónuszát és egyéb éves változó javadalmazási elemeit el kell halasztani, ha az

- meghaladja a 17 500 000 Ft-ot (tizenhétmillió-ötszáz ezer 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 Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek bizonyos csoportjaira speciális (a többi nem Jelentős Kockázatot Vállaló Személyekhez képest szigorúbb) kifizetési szabályok lehetnek irányadók, a jelen javadalmazási politika irányelveinek maradéktalan betartásával.

Az UniCredit törzsrészcsevényeket kapó Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek számára a 2023. évi Csoportszintű Ösztönzési Rendszer maximális értéke körülbelül 186 millió euró, ami az UniCredit alaptőkéje kb. 0,58%-ának felel meg, feltételezve, hogy az összes, a munkavállalóknak szánt ingyenes részvényt kiosztják.

Ebből az összegből a változó és a fix javadalmazás 1:1 arányát meghaladóan odaítélhető becsült rész a teljes becsült keret kb. 11%-a (kb. 20 millió euró, amelyet kb. 140 kedvezményezett között osztanak szét), ami az UniCredit részvénytőke kb. 0,06%-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 az UniCredit alaptőkéjének 1,74%-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 a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 2023. 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 2023. 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 fogyatékossgot, az alkalmazandó jogszabályokban meghatározottak szerint;
- nyugdíjba vonulás, a Vállalattal kötött megállapodás és/vagy korengedményes 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) alkalmazható 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 ami a Hatóság fegyelmi intézkedését vonta maga után;
- a referenciaidőszak alatti csalárd magatartására vagy súlyos gondatlanságára tekintettel előírányzott 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-iránymutatások³⁶ 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 a Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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:

- köteleességszegések 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.);

³⁶ „A megalapozott javadalmazási politikára vonatkozó iránymutatások”, megjelent: 2021. július 2.

- köteleességszegések értékelése a köteleességszegés súlyának ponttábla alapján történő értékelése nyomán, a legalacsonyabb értéktől a legmagasabbig. A súlyosság értékelésének értékmérői:
 - az egyéni magatartás súlyossága, ideértve a törvénysértés körülményeit;
 - a kiváltó esemény (csalás vagy súlyos gondatlanság) jellege;
 - a köteleességszegés ismétlődő jellege;
 - a pénzügyekre gyakorolt hatás;
 - a személy rangidőssége;
 - szervezeti szerep;
 - hatás a Csoport külső hírnevére (pl. kiberkockázat, klímához kapcsolódó ügyek);
 - a bejelentett köteleességszegést súlyosbító vagy enyhítő egyéb körülmények;
- A hozzárendelt pontszámra és a köteleességszegés 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 köteleességszegés súlyossága szerint az előre meghatározott forgatókönyvek szerint lehet csökkenteni/törölni. Súlyos köteleességszegés fennállásakor bizonyos előfeltételek teljesülése esetén aktiválható a már kifizetett változó javadalmazás visszakövetelése;
 - a csökkenthető/törölhető és/vagy visszatérítendő változó javadalmazás százalékos mértéke.
- A Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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 funkciói (pl. People & Culture, Finance, Risk Management, Group Strategy & ESG) által évente felülvizsgált teljesítménymutatók katalógusát (a „KPI Bluebook”) tartalmazza, iránymutatásokkal. A keret összhangban van a szabályozói rendelkezésekkel és a Compliance által ellenőrzött csoportszabványokkal, továbbá a következőkhöz kapcsolódik:

- 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 kel 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 összeférhetlenség elkerülése érdekében);
- az ügyfelekkel való összeférhetlenség 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 összeférhetlenség elkerülése érdekében.

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

Fő csoportok	Példák KPI-re az egyes csoportokra
Értéktéremtés	<ul style="list-style-type: none"> • ROAC (Return On Allocated Capital; a felosztott tőke megtérülése) • ROTE (Return on Tangible Equity; elsődleges forgótőke megtérülés)
Kockázat- és tőkeirányítás	<ul style="list-style-type: none"> • Nettó CET1 • Organikus tőketéremtés • Új üzlet EL % • Teljesítő részvény EL % • ...
Ügyfelek	<ul style="list-style-type: none"> • Bruttó új ügyfelek • Belső szolgáltatások minősége (ISQ) • Reputációs index • Nettó Promóter Szám (Net Promoter Score, MRS) • ...
Ipari mozgatórugók	<ul style="list-style-type: none"> * Működési költségek • Keresztértékesítési kiválóság (CSE) • Költség / Bevétel • Nettó bevétel • ...
People & Culture	<ul style="list-style-type: none"> • Sokszínűség, méltányosság & befogadási törekvések • HR folyamatok végrehajtása • Az érték fenntartása a kiváló végrehajtás révén
Szabálykövetési kultúra	<ul style="list-style-type: none"> • „Winning, The Right Way, Together” • Szabályozási követelmények és a politika végrehajtása • KYC minőség
ESG	<ul style="list-style-type: none"> • ESG stratégia • Szociális hitelezés • Nettó Zéró Projekt

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-ket 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 2023-as 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 Vállalati szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek 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.

Az UniCredit S.p.A. vezérigazgatójának 2023-as céljai az alábbiak:

Lever and KPIs	2023 Target ^a	Range	Criteria	Scoring
80% Financial (equally weighted)	Net Revenues (Revenues – LLPs)	+/- 7.5%	> 19.9	120 pts ^b
			17.1 – 19.9	80-120 pts ^c
			< 17.1	0 pts
	Costs (Cost/Income and Opex)	+/- 5%	< 45.9%	120 pts ^a
			50.7% – 45.9%	80-120 pts ^c
9.7 bn	+/- 2.5%	> 50.7%	0 pts	
		< 9.5	120 pts ^a	
		9.9 – 9.5	80-120 pts ^c	
Organic capital generation	Avg 150 bps 2021-2024	+/- 20%	> 9.9	0 pts
			> 180	120 pts ^a
Net profit	~5 bn	+/- 10%	120-180	80-120 pts ^c
			< 120	0 pts
20% Non-Financial	Win, the right way, together	Qualitative assessment (on a 5-point ratings scale). Foster corporate values and expected conduct and behaviors aligned with corporate culture, with a balanced approach across sustainable growth and risk management, with a focus on: • Being a role model for corporate values (Integrity, Ownership, Caring) - supported by survey-based measurements, 360° feedback and other relevant metrics; • Set the proper tone on compliance culture and risk mindfulness - supported by relevant metrics (e.g. n. employees involved in Tone from the Top, Tone from the Middle initiatives and mandatory training); • Deliver process simplification and foster customer mindset as enablers of the business and operating model transformation (supported by industrial KPIs).	> 5.5	120 pts ^a
			4.5 – 5.5	80-120 pts ^c
			< 4.5	0 pts
			Greatly Exceeds	120 pts
			Exceeds	110 pts
Meets	100 pts			
Mostly Meets	50 pts			
Below	0 pts			
As weighted average of Financial and Non-Financial.				OVERALL SCORE (0-120 PTS)

^a Linear continuum.
^b Market guidance 2023 will allow unlocked original target '23.
^c The win-performance of a single KPI above the max-threshold can be used – calculated in points as linear continuum at the same range of each KPI capped at 140 pts max - to compensate only those KPIs that reach at least their minimum threshold level, still within the maximum 120 points of the overall scorecard.

A vezérigazgatói teljesítményértékelő laphoz kiegyensúlyozott KPI-k kerültek kiválasztásra, nagyobb súlyt kaptak a pénzügyi célok (a 2022-es 70% helyett 80%), amelyeket a nem pénzügyi stratégiai prioritások és kulturális célok (20%) támogatnak.

A konkrét KPI-eket a stratégiai tervnek 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 digitizáció és a működési modell átalakítása révén javítja a működési hatékonyságot;

Szerves tőkeeremtés: a bank tőkehelyzetének erősítése a nettó nyereség növekedésére és az RWA optimalizálására, valamint az aktív portfóliókezelésre támaszkodó egészséges szerves tőkeeremtés révén;

Az egyetlen változás a RoTE-nek a nettó nyereséggel való helyettesítéséhez kapcsolódik, amely az Unlocked stratégiai terv másik kulcsfontosságú mutatója, és amely a bank nyereségességét tükrözi. A RoTE-t megerősítették a hosszú távú teljesítményfeltételek kulcsfontosságú nyereségességi megtérülési mutatójaként, és törölték a rövid távúból, hogy elkerüljék ugyanazon KPI kettős használatát a rövid és a hosszú távú teljesítményértékelő lapon, amint azt néhány részvényestől kapott visszajelzés javasolta.

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;
- maximalizálva lesz (120 pont), ha az értéke magasabb, mint a felső küszöbérték.

A nem pénzügyi részben a „Win, the right way, together” szlogen került megerősítésre alapvető célként, mivel a Kultúra az Unlocked Plan 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), a hangsúly a következőkön van:

- a vállalati értékek megtestesítése (Hitelesség, Tulajdonosi szemlélet és Törődés) – amelyet a felmérésalapú mérőszámok, a 360°-os visszajelzés és egyéb releváns mérőszámok támasztanak alá;
- a megfelelő hangnem („Tone from the Top and from the Middle”) megadása a compliance kultúra és a kockázattudatosság tekintetében, megfelelő mérőszámokkal alátámasztva (pl. a konkrét képzési órák száma);
- a folyamatok egyszerűsítése és az ügyfélközpontú gondolkodás elősegítése az üzleti és működési modell átalakításának elősegítőjeként (konkrét ipari KPI-kkel támogatva).

Az 5.1.4. Egyéni allokáció c. fejezetben ismertetettek alapján a fenntarthatósági célkitűzés a néhány részvényes által kapott visszajelzés nyomán átkerült a rövid távú teljesítményfeltételekből a hosszú távúakba.

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

3.5.3 A 2020–2023. évi csoportszintű hosszú távú ösztönzési terv kezelése

A 2020–2023. évi csoportszintű hosszú távú ösztönzési tervet (LTIP 20-23/2020-2023. évi HÖ terv) a részvényesi közgyűlés 2020. április 9-én hagyta jóvá, és a Csoport kiválasztott munkavállalói számára a Team 23 Stratégiai Tervhez kapcsolódó, többéves időszakra szóló ösztönző juttatást biztosít ellenérték nélküli törzsrészvények formájában, meghatározott teljesítményfeltételek teljesítésétől függően.

Az UniCredit Stratégiai Tervének felülvizsgálata és a változó javadalmazási keretrendszer kapcsolódó felülvizsgálata fényében, az új 2022-es Csoportszintű Ösztönzési Rendszer bevezetésével, az LTIP 20-23 kedvezményezettjeinek, a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyeknek a Csoportszintű Ösztönzési Rendszerre való áttérés lehetőségét ajánlották fel az LTIP 20-23 2022-es és 2023-as kvótáira vonatkozóan, az ösztönzési rendszerek közötti átfedések elkerülése érdekében.

Az LTIP 20-23 ilyen kezelése a következő hatásokat eredményezi:

- a váltást elfogadó kedvezményezettek, a Csoport szintű Jelentős Kockázatot Vállaló Személyek esetében a 2022-es és 2023-as kvóták és a kapcsolódó ösztönzési lehetőségek eltörlése, így módon helyet szabadítva fel további változó javadalmazás kiosztására a 2022-es és 2023-as új Csoportszintű Ösztönzési Rendszer szerint;
- a 2020-as és 2021-es kvóták megerősítése, az LTIP 20-23 ugyanazon struktúrájával, KPI-ivel, céljaival és jellemzőivel, amelyeket a részvényesek közgyűlése 2020. április 9-én jóváhagyott, hogy a Csoport teljesítményétől függően 2023 végén lehetőség legyen a kvóta egy részének esetleges odaítélésére.

Az LTIP 20-23-mal kapcsolatos további információkért lásd a 2021. évi Csoportszintű Javadalmazási Politika és Jelentésben „A 2020–2023. évi csoportszintű hosszú távú ösztönzési terv” című részt, az I. rész 5.3. bekezdésében.

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 Csoport Jogalanyainak 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 leányvállalatokhoz történő eljuttatásáért.

Az UniCredit Bank Hungary jogi személyei felelősek:

- 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;

5 HIVATKOZÁSOK

Definíciók

CAE: Chief Audit Executive

Ellenőrzési Szakterületek: Belső Ellenőrzés, Kockázatkezelés és Compliance

FTE-k: Teljes munkaidővel egyenértékű foglalkoztatottság

GEC: a Csoportszintű Végrehajtó Bizottság tagjai, nevezetesen a Vezérigazgató (CEO) és a közvetlen beszámolási köre

GEC-1: a GEC-tagoknak közvetlenül jelentő vezetők, az ellenőrzési szakterületek, a People & Culture és a Vállalati Pénzügyi Beszámolók Készítéséért Felelős Ügyvezető kivételével.

TUB: Testo Unico Bancario – D. Lgs. n.385/1993

TUF: Testo Unico della Finanza – D. Lgs. n. 58/1998