

# A FUNDAMENTA-LAKÁSKASSZA ZRT. JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA

(2018.05.03.)

- kivonat -

## I. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA CÉLJA

A Fundamenta-Lakáskassza Zrt. (a továbbiakban **FLK**), mint a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (**Hpt.**) hatálya alá tartozó szakosított hitelintézet köteles az általa végzett pénzügyi, kiegészítő pénzügyi szolgáltatási tevékenységgel és az alkalmazott üzleti modell jellegével, nagyságrendjével, összetettségével és kockázataival arányos, belső szabályzatában meghatározott javadalmazási politikával rendelkezni.

Az FLK mint a lakás-takarékpénztárakról szóló 1996. évi CXIII. törvény (**Ltp. tv.**) hatálya alá tartozó lakástakarékpénztár alaptevékenysége az Ltp. tv. 7. §-ban meghatározott szerződés szerinti betétgyűjtés és hitelnújtás, így Javadalmazási Politikáját e speciális és korlátozott tevékenységi körre és az abból fakadó speciális kockázatokra figyelemmel alakítja ki.

## II. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA HATÁLYA

A Javadalmazási Politika hatálya kiterjed a FLK teljes személyi állományára, mely jelenti az FLK munkavállalóit és tisztségviselőit (a továbbiakban együtt **munkatársak** vagy **teljes személyi állomány**). A teljes személyi állományon belül meghatározott **Azonosított személyi körre** az általános előírásokon túli, vagy azoktól eltérő szabályozások is vonatkoznak. Az azonosítás a 604/2014/Rendeletben meghatározott irányelvek szerint történik.

Az FLK a Javadalmazási Politika hatályát kiterjeszti leányvállalata, a Fundamenta-Lakáskassza Pénzügyi Közvetítő Kft. (**FLK Kft.**) teljes személyi állományára is.

A Javadalmazási Politika jelen verziójának elkészítésére az MNB Ajánlás az értékesítésről kiadására tekintettel, valamint az EBA GL iránymutatásai alapján került sor, melynek során az FLK átfogóan felülvizsgálta korábbi javadalmazási politikáját. A Javadalmazási Politika jelen verziója 2018. május 3. napjától hatályos, a változások az értékesítési munkakörben dolgozó munkatársakra és azok közvetlen és közvetett feletteseire vonatkozó javadalmazási szabályokat, valamint a Szűkebb körben Azonosított Személyeket érintik. Egyebekben a Javadalmazási Politika jelen verziója megegyezik a 2018. január 1-től hatályos változattal.

A jelen Javadalmazási Politika elkészítésével teljesíti az FLK a Hpt. 117. § alapján, valamint az MNB Ajánlás az értékesítésről alapján fennálló kötelezettségét is.

## III. ALAPELVEK

### 1. A teljes személyi állományra kiterjedő alapelvek

Az alábbi alapelveket a teljes személyi állomány javadalmazása során érvényre kell juttatni:

- A javadalmazási rendszernek összhangban kell állnia a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elő kell segítenie annak alkalmazását, és nem ösztönözhet az FLK kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A javadalmazási rendszernek összhangban kell lennie az FLK üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.
- A javadalmazási rendszer kialakítása során figyelembe kell venni az üzleti tevékenységet ellátó szervezeti egységek, a vállalatirányítási (pl. számvitel, HR, IT) és a belső kontroll funkciók eltérő

működésének a jellegét és ez alapján különbséget kell tenni ezen szervezeti egységek teljesítményjavalmazása és a teljesítményértékelése vonatkozásában.

- A változó javalmazás kifizetése nem veszélyeztetheti az FLK azon képességét, hogy tőkehelyzetének stabilitását fenntartsa. A változó javalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy az FLK nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét, és kifizetéskor az FLK nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a Javalmazási Politika elveinek teljesülésével.
- A FLK egyes értékesítéssel összefüggő – nem Azonosított - munkakörökben változó javalmazásként teljesítményfüggő jutalékot fizet az erre vonatkozó külön szabályzatok szerint. A FLK a jutalékszabályokat úgy alkalmazza, hogy azok összhangban álljanak a vállalat kockázati profiljával, és elősegítsék a hatékony kockázatkezelés érvényesülését, a fogyasztók jogainak és érdekeinek védelmét. Nem tartalmazhatnak olyan ösztönzőket, melyek a fogyasztók kárára az értékesítő saját, vagy a FLK érdekeit helyezik előtérbe.
- Az értékesítési tevékenységgel összefüggő változó javalmazás esetén is alkalmazandó a kockázati korrekció - csökkentés, visszatartás és visszakövetelhetőség - beleértve annak lehetőségét is, hogy adott esetben egyáltalán ne kerüljön sor a változó összegű javalmazás kifizetésére.

## 2. Azonosított Személyekre kiterjedő alapelvek

Az előző pontban meghatározott általános, a teljes személyi állományra vonatkozó alapelvek érvényesülése mellett az Azonosított Személyek javalmazása során a következő alapelveket is érvényesíteni kell:

- A változó javalmazásnak – a Javalmazási Politikában írt kivételekkel - az intézmény, üzleti egység és munkatárs teljesítményén kell alapulnia és figyelembe kell venni a vállalt kockázatok mértékét. Az egyéni teljesítmény értékelésekor pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat is figyelembe kell venni.
- A teljesítményértékelés – amennyiben a vállalt kockázat jellege azt indokolja - többéves keretet céloz meg annak biztosítása érdekében, hogy az értékelési folyamat alapja a hosszú távú teljesítmény legyen, és hogy a javalmazás teljesítményalapú összetevőinek tényleges kifizetése olyan időszakra legyen elosztva, amelynél figyelembe veszik az FLK megfelelő üzleti ciklusát és üzleti kockázatait.
- Az alapjavalmazás és a változó javalmazás aránya kiegyensúlyozott. Ezen belül az alapjavalmazás olyan mértékű, hogy rugalmas javalmazási politika érvényesüljön, és lehetőség legyen arra, hogy adott esetben a teljes javalmazás kizárólag alapjavalmazásból álljon.
- A változó javalmazás Azonosított Személyek esetében nem haladhatja meg az alapjavalmazás 100%-át, kivéve, ha a jogszabályban és a Javalmazási Politikában meghatározott eljárások szerint erre vonatkozó döntés születik.
- A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.
- A változó javalmazás (ideértve a halasztott változó javalmazást is) kifizetésére, juttatására csak akkor kerülhet sor, ha az az FLK egészének pénzügyi helyzetére fenntartható és az FLK, az üzleti egység és az érintett munkatárs teljesítménye alapján igazolható. A változó javalmazás

teljes összege vonatkozásában alkalmazhatóak a csökkentési (malus) és visszakövetelési (clawback) szabályok.

- Az FLK az Azonosított Személyek körének meghatározása során a 604/2014/Rendelet meghatározott kritériumok, valamint az ahhoz kapcsolódó MNB Ajánlás/EBA Guideline által megengedett körben él az arányos alkalmazás lehetőségével.
- Az FLK a halasztási időszak hossza kapcsán akként alkalmazza az arányosság elvét, hogy a halasztási időszakot 5 évben állapítja meg.
- Az arányosság elvére tekintettel a változó javadalmazás 60%-a 5 évre kerül halasztásra azon Azonosított Személyek esetében, akiknek a tárgyévi változó javadalmazása a 15.000.000 (Tizenötmillió) Ft összeget meghaladja.
- Az azonosított munkavállalók számára nyújtott teljesítményjavadalmazással kapcsolatban rugalmas politikával szükséges rendelkeznie. A rugalmasságnak abban kell megnyilvánulnia, hogy a korábban megállapított teljesítményjavadalmazás ténylegesen kifizetett összegének megfelelően igazodnia kell a munkavállaló, az üzleti egység, valamint az intézmény teljesítményében bekövetkezett változásokhoz.
- Elvárás, hogy az intézmény rendelkezzen olyan eljárással, amely eredményeképpen a ténylegesen kifizetett teljesítményjavadalmazás teljesítményhez való igazítása során a teljesítményjavadalmazás akár nullára is csökkenthető. Az etikátlan vagy szabályszegő magatartás minden esetben a munkavállaló teljesítményjavadalmazásának jelentős csökkentését kell eredményeznie.

### 3. A kontroll funkciókhoz tartozó személyek javadalmazására vonatkozó alapelvek

A Hpt. értelmében a hitelintézet ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói - ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat is - javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

A kontrollfunkciók, azaz a kockázatkezelési, megfelelőségi és belső ellenőrzési funkciót ellátó munkavállalók teljesítményjavadalmazásának meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik a munkavállalók objektivitását és függetlenségét.

Az FLK **belső kontroll funkciót** ellátónak tekinti a Compliance, a Belső ellenőrzés és a Stratégiai kockázatkezelés területekhez tartozó munkatársakat.

A belső kontroll funkciót ellátó munkatársak javadalmazását a javadalmazási bizottság felügyeli.

## IV. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA FELÜLVIZSGÁLATA

A Javadalmazási Politikát évente felül kell vizsgálni.

A Javadalmazási Politika módosításáról az igazgatóság előterjesztése és a javadalmazási bizottság értékelése alapján a Felügyelő Bizottság határoz.

## V. AZ ALAPJAVADALMAZÁS ÉS A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS ARÁNYA

Az FLK az Azonosított Személynek nem minősülő vezetői, szakértői és egyéb munkakörökben dolgozó munkatársak vonatkozásában meghatározza az alap- és a változó javadalmazás arányát. Ezen, kiemelt személynek nem minősülő munkatársak esetén a változó javadalmazás legfeljebb az alapjavadalmazás 100%-a lehet, melyből a teljesítményarányos juttatások mértékét a vonatkozó belső szabályzat tartalmazza.

## VI. A TELJESÍTMÉNYCÉLOK ÉS TELJESÍTMÉNYMUTATÓK, A TELJESÍTMÉNY MÉRÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

A teljesítményjavadalmazás egyéni teljesítménytől, a szervezeti egység működésének eredményességétől függő célprémium- és jutalomelemekből, valamint a vállalati eredményességgel összefüggő teljesítménycélok elérésétől függő célprémium-elemekből áll.

A teljesítményértékelés rendszere munkatársi szinttől a vezetői szintekig, ideértve az Azonosított Személyeket, valamint értékesítési munkaköröket belső szabályzatban kerülnek meghatározásra és az Igazgatóság által elfogadásra. Az egyéni és a szervezeti egységre kialakított minőségi, illetve mennyiségi, objektíven mérhető teljesítménykövetelmények legalább évente újonnan kerülnek meghatározásra. A mutatószámok alulteljesítése esetén a teljesítményfüggő díjazás csak arányosan vagy egyes esetekben egyáltalán nem fizethető ki.

Azonosított munkakörök esetén a tárgyévre vonatkozó illetve adott időszakban kifizethető teljesítményjavadalmazás mértékét a javadalmazási bizottság előterjesztése szerint, a társaság Felügyelő Bizottsága és Közgyűlése hagyja jóvá.

Azonosított és nem Azonosított Személyi kör esetében is a kialakításra kerülő teljesítmény mutatószámok rendszerét a Stratégiai Kockázatkezelés megvizsgálja és nyilatkozik, hogy a mutatók megfelelően reflektálnak-e az egyes kockázatokra, és nem ösztönöznek-e túlzott kockázatvállalásra.

A nem azonosított munkakörök esetében a kitűzött célok értékelése a teljesítménymenedzsment rendszer keretein belül történik, melynek folyamatát belső szabályzat rögzíti.

## VII. A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS KIFIZETÉSE, HALASZTÁS, VISSZATARTÁS

Az Azonosított Személyi körben a teljesítményjavadalmazás megítélésére a mutatószámok célértékeinek teljesülése és az egyéni teljesítmény értékelése szerint az éves beszámoló elfogadását követően kerül sor.

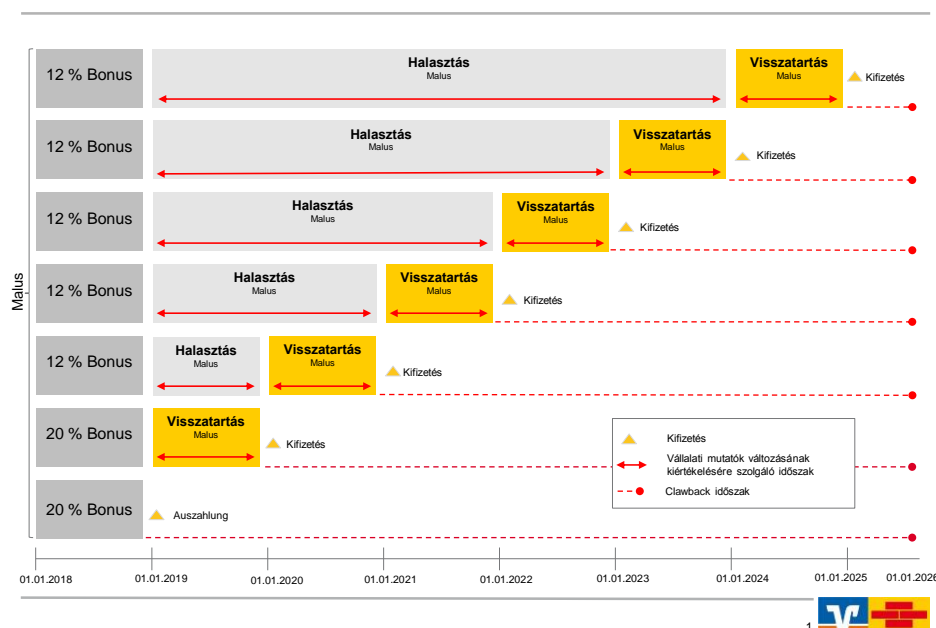
Amennyiben halasztott kifizetésre kerül sor, a változó javadalmazás elszámolására és kifizetésére az értékelt időszakot követő 7 év alatt (értékelt időszakot követő évet, majd az 5 év halasztási időszakot, és további 1 év visszatartási időszakot követően) fokozatosan kerül sor.

A tárgyidőszaki teljesítmény értékelésére (mutatók meghatározására, újraértékelésére) első alkalommal a tárgyévet követő évben, majd a halasztási időszak alatt évente kerül sor. A tárgyévi

változójavalmazás teljes összegének megszerzésére a tárgyidőszakot követő 6 év alatt szerez jogosultságot az alábbi felosztás szerint:

tárgyévet követő 1. év (értékelési időszak, halasztással nem érintett rész):	40%
tárgyévet követő 2. év (halasztási időszak első éve):	12%
tárgyévet követő 3. év (halasztási időszak második éve):	12%
tárgyévet követő 4. év (halasztási időszak harmadik éve):	12%
tárgyévet követő 5. év (halasztási időszak negyedik éve):	12%
tárgyévet követő 6. év (halasztási időszak ötödik éve):	12%

A változójavalmazás 50%-ának kifizetésére a jogosultság megszerzését követően, a további 50%-ának kifizetésére a jogosultságszerzést követő 1 múlva (visszatartási időszak) kerül sor.



## VIII. A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS CSÖKKENTÉSE, VISSZAKÖVETELÉSE

### Utólagos kockázati kiigazítás

A halasztott változó javalmazásra csökkentési (malus) és visszakövetelési (clawback) szabályok vonatkoznak. Ezek alkalmazásának szükségességéről való döntésbe a Kockázatmenedzsment és Compliance területek is bevonásra kerülnek.

#### 4. Korrekció (malus)

Az Azonosított Személyek esetében a halasztott változó javalmazás részösszegeket minden esetben korigálni kell a cégérték hosszabb távú (5 éves megelőző időszak alatt bekövetkezett) változásának megfelelően a tárgyidőszak és az értékelés időpontja között az alábbi értékelési sávok szerint:

Az Azonosított Személyek esetén a változó javadalmazás halasztott része csökkenthető az alábbi esetekben:

Feltétel
<b>A) Személyes felelősség</b>
1. Jogerős munkáltatói felmondás alapos indokkal
2. Az Azonosított Személy gondatlanságból vagy szándékosan jelentős kárt okoz az FLK-nak
3. A halasztási/visszatartási időszakban valótlan (torzított) teljesítménymutatókat alkalmaznak (jogerős bírósági határozat esetén)
<b>B) Az FLK gazdasági helyzetében a halasztási/visszatartási időszak alatt bekövetkezett jelentős romlás</b>
<b>C) A kitűzött célok alulteljesítése</b>

## IX. MELLÉKLET

### 1. sz. melléklet – Önértékelés

#### Az önértékelés megállapításai:

A lakás-takarékpénztárak (továbbiakban ltp-k) tevékenységének lényege az, hogy a lakás-előtakarékoskodók zárt megtakarítói és hitelezési láncolatot alkotnak, amelynek eredményeként elsődlegesen a megtakarításaikkal közösen halmozzák fel a lakáshitelek – közösségnek történő - nyújtásához szükséges alapot.

A tőkepiacról hitelt kizárólag abban a rendkívüli esetben vehetnek igénybe, ha lökésszerűen rendkívül nagy számú kiutalást kellene teljesíteniük, melyre szabad eszközeik átmenetileg nem elegendőek. Erre az esetre egy ún. kiegyenlítési céltartalékot kell képezni, mely a felmerülő extra kamatterheket hivatott fedezni. Az ilyen hitel szükségességét, a hitelfelvételi szándékot jelezni kell az MNB-nek, a hitel felvételéhez az MNB engedélye szükséges.

Jól látható tehát, hogy olyan zárt rendszerről van szó, amely nem ösztönöz arra, hogy a lakástakarékpénztár említésre méltó mértékben piaci kockázatot vállaljon.

A lakástakarék-pénztárak lakossági hitelezési tevékenysége több 10.000 elemből álló granulás hitelportfolión alapul, ehhez járulnak még a lakás-takarékpénztárakról szóló 1996. évi CXIII. törvényben (Ltp. tv.) engedélyezett és egyben limitált befektetési, ill. likviditási célú tőkepiaci ügyletek. Ezek alapján megállapítható, hogy az FLK-nál nincsenek aránytalanul magas kockázatok, illetve a jogszabályban meghatározott limitek és korlátozott tevékenységi kör miatt ilyen kockázatot nem is tud vállalni. Az FLK tevékenységének összetettségét és annak kockázati jellegét alapvetően az Ltp. tv. 12-17. §-ai határozzák meg. A ltp befektetési tevékenységének kockázatait az Ltp. tv. 15. §-a korlátozza.

Az FLK kizárólag forintban és Magyarország területén végzi tevékenységét, kizárólag belföldi rezidens ügyfeleknek és csak belföldön található ingatlanfedezetek alapján nyújt hitelt.

Az FLK-nál számos olyan belső szabályzat és utasítás létezik, amely az ltp. tevékenységének kockázatait tovább szabályozza, illetve korlátozza. Ilyenek pl. a hitelezési, fedezetértékelési, illetve a befektetési és

kompetencia szabályzatok. Ezek a szabályzatok tartalmazzák a kockázat vállalásával bármely szinten foglalkozó munkatársak jogköreit is.

Az FLK szervezetében nem fordulnak elő a Hpt. 118. § (14) bekezdésében említett „túlzott kockázat” vállalására egy személyben képes munkavállalók vagy munkakörök.

- ➔ Az FLK az MNB ICAAP útmutatójában felsorolt szempontok alapján ún. kis intézménynek minősül:
- ❖ Szakosított hitelintézetként „tevékenysége nem bonyolult és a termékek jól behatárolt körére irányul”.
  - ❖ Mind a lakossági hitelezésben, mind az ingatlan-finanszírozásban „relatív kis piaci részesedéssel rendelkezik”.
  - ❖ Nem alkalmaz a Felügyelet által jóváhagyott módon fejlett módszert a hitelezési (sztenderd), a működési (sztenderdizált) vagy a piaci kockázati tőkekövetelmény megállapítására (Az FLK jogszabály alapján ugyan kereskedési könyv vezetésére kötelezett, de befektetési politikája értelmében kereskedési célú tevékenységet nem végezhet.).
  - ❖ „Elsősorban Magyarország területén nyújtja szolgáltatásait, és nem végez jelentős határon átnyúló szolgáltatásokat” (kizárólag Magyarországon belül nyújt szolgáltatást).

Az FLK, tevékenységének korlátozott jellege, annak komplexitása, illetve kockázatai, továbbá kizárólagos hazai működése alapján kevésbé kockázatos tevékenységeket végez, illetve a Hpt. 117. § (6) bekezdése szerint a bankrendszer biztonsága szempontjából jelentősnek értelmezett 5%-os korlátot sem éri el a mérlegfőösszeg tekintetében.