

Hatályos: 2022.02.23-től

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 FLK a Javadalmazási Politika hatályát kiterjeszti leányvállalata, a Fundamenta-Lakáskassza Pénzügyi Közvetítő Kft. (Értékesítési Kft.) és a Fundamenta-Lakáskassza Értéklánc Ingatlanközvetítő és Szolgáltató Kft. (Értéklánc Kft) teljes személyi állományára is.

A Javadalmazási Politika jelen verziója 2022. február. 23. napjától hatályos, a változások a vállalati mutatószámokat érinti az üzleti stratégiával összhangban.

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 teljesítményjavadalmazása és a teljesítményértékelése vonatkozásában.

- A változó javadalmazás kifizetése nem veszélyeztetheti az FLK azon képességét, hogy tőkehelyzetének stabilitását fenntartsa. A változó javadalmazás 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 Javadalmazási Politika elveinek teljesülésével.
- A FLK egyes értékesítéssel összefüggő – nem Azonosított - munkakörökben változó javadalmazásként teljesítményfüggő jutalékokat 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 javadalmazás esetén is alkalmazandó a kockázati korrekció - csökkentés, visszatartás és visszakövetelhetőség - beleértve annak lehetőségét is, hogy adott esetben egyáltalán ne kerüljön sor a változó összegű javadalmazás kifizetésére.

2. Azonosított Személyekre kiterjedő alapelvek

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

- A változó javadalmazásnak – a Javadalmazási 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 javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek tényleges kifizetése olyan időszakra legyen elosztva, amelynél figyelembe veszik az FLK megfelelő üzleti ciklusát és üzleti kockázatait.
- Az alapjavadalmazás és a változó javadalmazás aránya kiegyensúlyozott. Ezen belül az alapjavadalmazás olyan mértékű, hogy rugalmas javadalmazási politika érvényesüljön, és lehetőség legyen arra, hogy adott esetben a teljes javadalmazás kizárólag alapjavadalmazásból álljon.
- A változó javadalmazás Azonosított Személyek esetében nem haladhatja meg az alapjavadalmazás 100%-át, kivéve, ha a jogszabályban és a Javadalmazási 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 javadalmazás (ideértve a halasztott változó javadalmazást 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 javadalmazás teljes összege vonatkozásában alkalmazhatóak a csökkentési (malus) és visszakövetelési (clawback) szabályok.
- Az FLK az Azonosított Személyek körének meghatározása során a Bizottság 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendelete szerint 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.
- Az FLK a javadalmazási irányelvek kialakításnál figyelembe veszi a nemek közti semlegességet.

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, biztonsági 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, Biztonságmenedzsment 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 jutalelemekből, 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 körön kívüli személyek változó javadalmazását a meghatározott ütemezés és feltételrendszer szerint, a munkáltatói jogkör gyakorlója, amennyiben erre feljogosítja, akkor az igazgatóság illetékes, a szakterület működéséért felelős tagja (szakmai/fejlesztési felettes) engedélyezi, a munkatárs tárgydőszakokra vonatkozó teljesítményértékelése alapján.

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

A változó javadalmazás nem teljesíthető, ha az a társaság likviditását, tőkeellátottságát veszélyezteti.

A változó javadalmazáshoz kapcsolódó mutatók tárgydőszaki értékét az FLK által választott független szakértő hagyja jóvá.

A Szűkebb körben Azonosított Személyek 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 tárgydőszaki teljesítmény értékelésére (mutatók meghatározására, újraértékelésére) első alkalommal a tárgyévet követő évben, majd a halasztási időszak alatt évente kerül sor. A tárgyévi változójavadalmazás teljes összegének megszerzésére a tárgydőszakot 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 változójavadalmazás 50%-ának kifizetésére a jogosultság megszerzését követően, a további 50%-ának kifizetésére a jogosultságszerzést követő 1 év múlva (visszatartási időszak) kerül sor.

VIII. A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS CSÖKKENTÉSE, VISSZAKÖVETELÉSE

Utólagos kockázati kiigazítás

A halasztott változó javadalmazásra 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 javadalmazás részösszegeket minden esetben korrigálni 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

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

IX. MELLÉKLET

1. sz. melléklet - Önértékelés

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 a rájuk vonatkozó speciális jogszabály (1996. évi CXIII. törvény: Ltp. törvény) 13. §-ban meghatározott korlátok között vehetnek igénybe. A külső forrásbevonás speciális esete, ha lökészerűen rendkívül nagyszámú kiutalást kellene teljesíteniük, melyre szabad eszközeik átmenetileg nem elegendőek. Erre az esetre egy ún. kiegyenlítési tartalékot kell képezni (16. §), mely a felmerülő extra kamatterheket hivatott fedezni. Az ilyen rendkívüli hitel szükségességét, illetve az ahhoz kapcsolódó hitelfelvételi szándékot jelezni kell az MNB-nek, a hitel felvételéhez az MNB engedélye szükséges (10. § (2) bek.).

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

A lakástakarék-pénztárak lakossági hitelezési tevékenysége több 10.000 elemből álló granuláris hitelfortfolión alapul, ehhez járulnak még az Ltp. törvényben 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, likviditási illetve a befektetési és kompetencia szabályzatok. Ezek a szabályzatok, illetve kapcsolódó ügyrendek 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.