

# **MBH Integrációs Csoport**

**Nyilvánosságra hozatal az Európai Parlament és a  
Tanács 575/2013/EU rendeletének  
követelményei alapján  
(javadalmazási politika)**

**2025.12.31.**

## JAVADALMAZÁSI POLITIKA

Az egységes irányítási struktúra szerint az MBH Bank, az MBH Integrációs Csoportra is hatályos harmonizált Javadalmazási Politikát alakított ki a következő szabályok mentén.

A hatáskör-megosztás elvének megfelelően a Javadalmazási Politika elveit a Felügyelőbizottság fogadja el és vizsgálja felül, az Igazgatóság felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a Csoport Belső Ellenőrzési területe ellenőriz. A Felügyelőbizottság felelős a Javadalmazási Politika és mellékletei elfogadásáért, fenntartásáért, módosításáért, valamint végrehajtásának felügyeletéért, annak teljes körű és rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében. Az Igazgatóság felel a Javadalmazási Politika végrehajtásáért, továbbá az MBH Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója a Javadalmazási Politika megfelelő, és hatékony végrehajtása érdekében a Javadalmazási Politikában meghatározott többletjogosítványokkal rendelkezik. A Csoport a Javadalmazási Politika meghatározásának céljára és a javadalmazási rendszer Politikának való megfelelése ellenőrzésére Javadalmazási Bizottságot működtet. A Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság feladatát képezi a javadalmazási politika vizsgálata abból a szempontból, hogy a kialakított javadalmazási rendszer ösztönző elemei figyelembe vegyék a hitelintézet kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét, valamint a bevételek valószínűségét és ütemezését.

A Javadalmazási Bizottság elnökből és két tagból áll. A Javadalmazási Bizottság tagjai azok a Csoport tagjaival munkaviszonyban nem álló Igazgatósági tagok, akiket az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság tagjai sorába megválasztott. Ha az Igazgatóságban nincs legalább három olyan tag, aki nem áll munkaviszonyban a Csoporttal, akkor a Javadalmazási Bizottságban a Felügyelőbizottság független tagjai is választhatók. 2025-ben a Javadalmazási Bizottság 1 alkalommal ülésezett és további 8 alkalommal írásbeli szavazat útján hozott határozatot.

A Javadalmazási Politika minden évben felülvizsgálatra kerül. A felülvizsgálatot a Javadalmazási Munkacsoport végzi, melynek munkáját a Humán erőforrásért felelős vezérigazgató-helyettesi terület vezeti, részt vesz benne a Belső Ellenőrzés és a Compliance terület is. A felülvizsgálatot megelőzően a Belső Ellenőrzés terület elvégzi a Javadalmazási Politika érvényesülése témakörben, a jogszabályok szerint évente kötelezően elvégzendő belső ellenőrzési vizsgálatot. A Compliance terület elemzi, hogy a Javadalmazási Politika milyen hatást gyakorol a Bank jogszabályoknak, szabályzatoknak, belső politikáknak, valamint kockázati kultúrájának való megfelelésére. A vizsgálatok eredményéről jelentést készítenek.

Rendkívüli felülvizsgálatot kell tartani a kötelező felülvizsgálatok között abban az esetben, ha a nemzeti vagy uniós jogszabályi elvárások változása ezt indokoltá teszi. Az indokoltság megítéléséről a Felügyelőbizottság dönt.

A Javadalmazási Politika meghatározásához az alábbi külső tanácsadó segédkezett: Mayer M. Balázs Ügyvédi Iroda.

A Javadalmazási Politika rendkívüli felülvizsgálatára került sor 2025. őszén.

Az MBH Bankcsoport Európában is egyedülálló hármas fúzióját követően kiemelten fontos fejlődési szakaszon megy keresztül, számos komplex stratégiai kihívással szembesülve. Ezek sikeres teljesítése, a stratégiai célok elérése, valamint a hosszútávú, fenntartható fejlődés biztosítása érdekében szükségessé vált erősíteni azon Vezetők hosszú távú érdekelttségét, akik a legnagyobb hatással vannak az intézményi célkitűzések teljesítésére. Ezt az érdekeltséget

legjobban a részvényalapú ösztönzési rendszer biztosítja, amely erősíti a tulajdonosi szemléletet és közvetlen kapcsolatot teremt a vezetői teljesítmény és a részvényesi értékteremtés között, ezáltal fokozva a menedzsment és a részvényesek közötti érdekek összhangját. A részvényalapú programok ösztönzik a kimagasló teljesítményt, erősítik a hosszútávú stratégiai fókuszot és jelentős mértékben hozzájárulnak a Vezetők hosszú távú megtartásához. Emellett a részvényalapú ösztönzés transzparens és piackonform megoldás, amely növeli a befektetői bizalmat és javítja a Bank megítélését a tőkepiacon.

A fenti elvekkel összhangban az alábbi módosítások kerültek átvezetésre a Javadalmazási Politikában:

- Hatály kiegészítésre került a Javadalmazási Politika csoportszintűségének indoklásával.
- Pontosításra kerültek az ösztönzőkkel kapcsolatos fogalommeghatározások:
  - Ösztönzési szabályzat fogalmának pontosítása, Ösztönzők fogalmának bevezetése.
  - Teljesítményjavadalmazás fogalmának pontosítása Hpt.-vel való összhang megteremtése miatt.
- Megtörtént a Kontrollfunkciót ellátó jogosult személyek összhangjának megteremtése az SZMSZ-szel.
- Pontosításra került a Teljesítményjavadalmazás típusai között szereplő célprémium meghatározás.
- Módosításra került a teljesítményjavadalmazás aránya.
- Megtörtént a teljesítményértékelés elvégzése rész Alapszabályhoz történő igazítása.
- Módosításra került az Instrumentum alapú juttatás alapját képező törzsrészvények érték meghatározás módja.

A Javadalmazási Politika Éves Rendes Felülvizsgálata 2025. decemberben megtörtént, melynek eredményeként az alábbi módosítások kerültek átvezetésre:

- A leányvállalati kockázatértékelés eredményének megfelelően aktualizálásra került.
- Az azonosítási eljárás eredménye szerint aktualizálásra került.

A Javadalmazási Politika rendelkezéseit a Csoportra, illetve annak valamennyi leányvállalatára alkalmazni kell. A Javadalmazási Politika az intézményi hatály alá tartozó Leányvállalatok vonatkozásában változatlan tartalommal, azonnali hatállyal alkalmazandó azzal, hogy a hitelintézeti Leányvállalatok kötelesek a Javadalmazási Politikát saját felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületükkel elfogadtatni, illetve arról gondoskodni, hogy az azonos tárgyban vagy azonos tartalommal korábban kiadott szabályzatuk/szabályzataik hatályon kívül helyezése megtörténjen.

A Csoport munkaköri besorolási rendszere határozza meg az egyéni javadalmazás kereteit, amelyet az alábbi szempontok figyelembevételével kell kialakítani:

- A pénzügyi szektor bérpiaci adatai, amelyek alapján a szektor javadalmazási jellemzői összevethetők a Csoportban kialakított rendszerrel. A Csoport rendszeres felülvizsgálatot végez a versenyképesség fenntartása érdekében. Az arányosság elvének figyelembevételével a felülvizsgálat a magyarországi kereskedelmi bankok bérpiaci adataira terjed ki.

- A munkaköri besorolási rendszer alapján a munkakör összetettsége, a szervezeten belüli súlya (hatáskör, felelősség). Az egyéni javadalmazás megállapításánál csak az adott munkakörnél megállapított végzettségi, tapasztalati elvárások, bérpiaci információ, a feladat, felelősségi és hatáskör, valamint a munkakör szervezetben elfoglalt súlya vehető figyelembe.
- Az egyéni javadalmazás meghatározásánál a fentiekén túl figyelembe kell venni a javadalmazási politikában meghatározott korlátokat. Azoktól eltérő megállapodást munkaszerződésben sem lehet kötni.
- Az egyéni és szervezeti teljesítménytől függő kifizetést (változóbér) csak a teljesítmény értékelése és a célkitűzésben rögzített eredmény-elvárások teljesítése esetén lehet teljesíteni.
- Az egyedi munkaszerződésekben nem lehet olyan végkielégítések kifizetésében megállapodni, amelyekre az érintettek az egyéni aluteltjesítés esetén is változatlan (nem csökkentett terjedelmű) igény jogosultsága áll fenn.
- Garantált teljesítménybérrel csak munkaviszony megkezdése keretében szabad megállapodni és legfeljebb egy éves időtartamban.

#### **A Javadalmazási Politika legfontosabb jellemzőinek és célkitűzéseinek áttekintése, információ a javadalmazási politika meghatározásához használt döntéshozatali folyamatról és az érintett érdekelt felek szerepéről**

A Javadalmazási Politika célja – a Csoport kockázati profiljának, vállalati jellemzőinek, illetve a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően – a Csoport, továbbá a Leányvállalati vezetők – csoportszintű eredmények elérésében nyújtott – teljesítményének elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása oly módon, hogy az összhangban álljon a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, és ne ösztönözzön a Csoport és Leányvállalatai kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására, valamint összhangban álljon a Csoport és Leányvállalatai üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, és segítse elő annak megvalósítását. A Javadalmazási Politika elveit az MBH Bank - mint Csoportirányító - Felügyelőbizottsága fogadja el és vizsgálja felül, az MBH Bank Igazgatósága felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente az MBH Bank Belső Ellenőrzése is ellenőriz. A Javadalmazási Politika legfontosabb alapelve, hogy a teljesítményjavadalmazás mértékét – a Teljesítményértékelési folyamatszabályzatban, illetve a Csoportszintű ösztönzési szabályzatban meghatározott rendelkezések alapján – a Csoport és Leányvállalati kockázatok előzetes és utólagos értékelése mellett a szervezeti egységek, illetve az egyéni célkitűzések megvalósulásának szintjéhez köti. A jogosult személyek teljesítményjavadalmazása meghatározásának előfeltétele a vállalatértékelési index teljesülése. A teljesítményértékelés elvégzését követően a vállalatértékelési index teljesüléséről az MBH Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója dönt. A Közgyűlés megerősíti a vállalatértékelési index teljesülését és dönt az Elnök-Vezérigazgató teljesítményjavadalmazásra való jogosultságáról. A Javadalmazási Politika a magyar és európai uniós jogszabályoknak megfelelően készült, figyelemmel arra, hogy a teljesítményjavadalmazás megállapítása, illetve kifizetése nem sértheti a Csoport, illetve Leányvállalatai stabil tőkehelyzetének fenntartását, illetve nem sértheti a részvényesek, befektetők érdekeit, továbbá nem eredményezheti a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban, és az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendeletében meghatározott követelmények nem teljesítését.

## **A teljesítmény méréséhez és az előzetes és utólagos, kockázat szerinti jövedelemkorrekcióhoz használt kritériumokra vonatkozó információk**

A Csoport szintjén a Teljesítményjavadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménymérés a vállalatértékelési index adott tárgyévre meghatározott (pontszámban kifejezett) célértékén alapul. A vállalatértékelési index számítása a Csoport, illetve azon csoporttagként működő Leányvállalatok adatai alapján történik, amelyek az értékelt tárgyév egészében a konszolidált körbe tartoztak. A vállalatértékelési index meghatározását a Javadalmazási Politika 2. számú melléklete tartalmazza. A vállalatértékelési index adott tárgyévre vonatkozó célértékének meghatározása a csoportirányító MBH Bank Igazgatósága által jóváhagyott mindenkori éves üzleti terven alapul. Amennyiben a csoport szintű vállalatértékelési index adott tárgyévre vonatkozó tényleges értéke nem éri el a kitűzött célértéket, illetve amennyiben a Csoport tőkehelyzete vagy várható pénzügyi teljesítménye ezt ettől függetlenül indokoltá teszi, az MBH Bank Elnök-Vezérigazgatója (munkacsoporti előterjesztést követően) jogosult döntést hozni a vállalatértékelési index (indokolt mértékű) módosításáról, vagy amennyiben szükségesnek látja, arányos teljesítményjavadalmazás alkalmazásáról, ami a keretösszeg arányos csökkentését vonhatja maga után, beleértve a teljesítményjavadalmazásra fordítható összeg kifizetésének feltételekhez kötött elhalasztását is (csoport, illetve leányvállalati szintű előzetes kockázati értékelés).

Szervezeti egység, illetve egyéni szinten az előzetes kockázati értékelés a – teljesítményértékelési szabályzat szerinti – célmegállapodásokban meghatározott (szervezeti egységre, illetve az adott jogosult személyre meghatározott mennyiségi, illetve minőségi) kritériumrendszer szerint, a tárgyév során negyedévente történik, amelynek eredménye a teljesítményértékelés során kerül figyelembevételre.

A Csoport utólagos kockázati értékelést végez annak érdekében, hogy a megítélt teljesítményjavadalmazás mértéke és a Csoport által vállalt kockázatok közötti összhangot biztosítsa és az előzetes kockázati értékelés, illetve a teljesítményértékelés által esetlegesen figyelembe nem vett kockázatok hatását is érvényesítse.

A vállalatértékelési index megvalósulása bármilyen teljesítményjavadalmazás kifizetésének alapfeltétele. Az összvállalati, a területi, valamint egyéni teljesítménycélok garantálják a túlzott kockázatvállalás elkerülését.

A Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság az MBH Bank kockázatvállalási stratégiájának és kockázatvállalási hajlandóságának folyamatos figyelemmel kísérése keretében előzetesen véleményezi a kockázatvállalási stratégiát, a javadalmazási politikát és a negyedéves kockázati jelentést. Támogatja az Igazgatóságot a kockázatvállalási stratégia végrehajtásának felügyelésében.

## **Az intézményre, az üzletágakra és az egyénekre vonatkozó fő teljesítménykritériumok és mérőszámok áttekintése**

- Tőkearányos megtérülés (ROE)
- C/A – Az egységnyi eszközre jutó erőforrások aránya
- Tőkemegfelelési mutató (CAR)
- NPL direkt fedezettség
- Likviditásfedezeti ráta (LCR)

## **Vállalati értékrend célok**

- Együttműködés
- Elkötelezettség
- Nyitottság
- Tisztelet
- Felelősségvállalás
- Működési kiválóság

A kontrollfunkciót ellátni jogosult személyek célkiírása és teljesítményjavadalmazása nem köthető az általuk ellenőrzött üzleti területek üzleti eredményéhez. A kontrollfunkciót ellátni jogosult személyek javadalmazásának alapja az adott pozíciókra meghatározott bérpiaci referencia-szint (benchmark), nem pedig az adott szolgáltatásban részesülő üzleti egységek javadalmazási szintje. A kontrollfunkciót ellátni jogosult személyek javadalmazását versenyképes szinten úgy kell megállapítani, hogy lehetővé tegye a megfelelően képzett és szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazását. Kontrollfunkciót ellátni jogosult személyek teljesítményjavadalmazása esetén, annak mértékét a kontrollfunkciót ellátni jogosult személy által ellenőrzött üzleti egységek teljesítményétől elkülönítve kell meghatározni, ideértve az olyan üzleti döntésekből származó teljesítményt is, amely döntésekbe a kontrollfunkciót bevonták. Javadalmazásuk túlnyomó részének fix javadalmazásnak kell lennie annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét, továbbá a teljesítményjavadalmazásuk meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik e személyek objektivitását és függetlenségét.

A garantált teljesítményjavadalmazás és a végkielégítések megítélése során alkalmazott politikák és kritériumok a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 4/2022 (IV.08.) MNB ajánlás szerint kerültek meghatározásra.

A teljes éves jövedelmen belül a teljesítményjavadalmazás nem haladhatja meg az alapjavadalmazást.

Az MBH Csoport hosszú távú ösztönzési rendszerét akként kívánja működtetni, hogy erősítse a tulajdonosi szemléletet és érdekeltté tegye a vezetést a stratégiai célok megfelelő minőségben való elérésében. A Bankcsoport egyedülálló hármas fúzióval jött létre, amelyet követően a Bankcsoport kiemelten fontos fejlődési szakaszon megy keresztül, számos komplex stratégiai kihívással szembesülve. Ezek sikeres teljesítése, a stratégiai célok elérése, valamint a hosszútávú, fenntartható értékteremtés biztosítása érdekében szükségessé vált erősíteni azon vezetők hosszútávú érdekelttségét, akik a legnagyobb hatással vannak az intézményi célkitűzések teljesítésére. Ezt az érdekeltséget leghatékonyabban részvényalapú ösztönzési rendszer biztosítja, amely erősíti a tulajdonosi szemléletet és közvetlen kapcsolatot teremt a vezetői teljesítmény és a részvényesi értékteremtés között, ezáltal fokozva a menedzsment és a részvényesek közötti érdekek összhangját. A részvényalapú programok ösztönzik a kimagasló teljesítményt, erősítik a hosszútávú stratégiai fókuszot és jelentős mértékben hozzájárulnak a kimagasló színvonalú teljesítményt nyújtó vezetők hosszútávú megtartásához. Emellett a részvényalapú ösztönzés transzparens és piackonform megoldás, amely növeli a befektetői bizalmat és javítja az MBH Bank Nyrt. megítélését a tőkepiacon.

Azon Azonosított Személyek vonatkozásában, akik olyan kimagasló színvonalú teljesítményt nyújtanak, amivel az MBH Bank Nyrt. hosszú távú érdekeinek megfelelő fenti, stratégiai célkitűzéseket teljesítik, indokolt az Alapjavadalmazás legfeljebb 180%-át elérő Teljesítményjavadalmazás alkalmazása.

Az érvényben lévő szabályozásnak megfelelően az MBH Bank Nyrt. 2025. szeptember 19. napi közgyűlésének felhatalmazása alapján a Javadalmazási Politikájában rögzítette, hogy a Teljesítményjavadalmazás-Alapjavadalmazás arányának maximális mértéke 1,8:1. A Teljesítményjavadalmazás-Alapjavadalmazás 1,8:1 arányának elfogadása nem befolyásolja az MBH Bank Nyrt. azon képességét, hogy továbbra is képes legyen betartani valamennyi prudenciális szabályt, különösen a tőkekövetelményeket, a szilárd tőkealap fenntartását.

A legfeljebb 1,8:1 mértékű Teljesítményjavadalmazás-Alapjavadalmazás alkalmazására potenciálisan az alábbi Azonosított Személyek vonatkozásában kerülhet sor:

- az MBH Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója;
- az MBH Bank Nyrt. Vezérigazgató-helyettesei és az MBH Bank Nyrt. Szervezeti és Működési Szabályzata szerint Vezérigazgató-helyettesnek tekintendő vezetői;
- az MBH Bank Nyrt. ügyvezető igazgatói;
- az MBH Bank Nyrt. meghatározott Leányvállalatainak első számú vezetői.

Alapjavadalmazás a munkaszerződésben és módosításokban rögzített havi személyi alaphér és a kapcsolódó bér jellegű juttatások, így különösen túlóra és bérpótlék.

Teljesítményjavadalmazás az adott egység eredményei, a teljes Csoport eredménye, az egyén teljesítménye és azok kombinációja alapján meghatározott javadalmazás, melynek nagysága és kifizetése az egyén és a szervezet teljesítményétől, valamint a Csoport pénzügyi teljesítőképességétől függ. A tárgyévi ösztönzési rendszerről a vezetőség dönt.

### **Teljesítményjavadalmazás**

- A banki termékek és szolgáltatások értékesítését ösztönző jutalékon alapuló rendszerek keretében fizetett teljesítményjavadalmazásban nem részesülő szervezeti egységek és a kontrollfunkciót betöltő egységek munkatársai éves stratégiai, szervezeti és egyéni célmegállapodásain alapuló teljesítményjavadalmazási rendszer.
- A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettesek számára a tulajdonos által megállapított, a célok teljesítésétől függő teljesítményjavadalmazási rendszer. Az éves célkiírását úgy kell meghatározni, hogy abban a Csoport összesített sikere mellett a személy sikerhez való egyéni hozzájárulás is mérhető legyen. Figyelembe kell venni nem pénzügyi jellegű paraméterek alkalmazását is (ügyfélelégedettség, dolgozói elkötelezettség).

A megítélt különböző típusú instrumentumok – többek között részvények, azokkal egyenértékű tulajdoni részesedések, opciók és egyéb instrumentumok – közötti egyensúly meghatározásához használt kritériumok a CRD 94. cikk (1) bekezdés I) i) pontjára figyelemmel, az instrumentumok egyensúlyban lévő kombinációjával került meghatározásra.

A Csoport gazdasági teljesítményének, illetve kockázatkezelésének mérésére pontrendszer alapján működő gazdasági mutató a vállalatértékelési index. A vállalati értékelési index adott tárgyévre vonatkozó célértékének (kifizethetőségi limit) meghatározása az Igazgatóság által jóváhagyott mindenkor évi üzleti terven alapul. A vállalati értékelési index adott tárgyévre vonatkozó célértékéről az MBH Bank Elnök-Vezérigazgatója dönt az adott tárgyév március 1. napjáig. Az Elnök-Vezérigazgató a tárgyév alatt folyamatosan figyelemmel kíséri a Csoport szintű vállalati értékelési index alakulását és a tárgyévre vonatkozó célértékét annak meghatározását követően bekövetkezett olyan jogszabályi változás, és/vagy piaci

körülményben beálló olyan változás alapján módosíthatja, amely a Csoport konszolidált eredményére, illetve a kitűzött célérték, vagy az annak alapjául szolgáló üzleti terv teljesítésére lényeges befolyást gyakorol.

Amennyiben a konszolidációs körbe tartozó leányvállalatok adózás előtti eredménye a tervtől jelentősen eltér, az MBH Bank Elnök-Vezérigazgatója dönthet az adott leányvállalat esetében a célérték módosításáról.

Az MBH Bank Elnök-Vezérigazgatója köteles a célértéket módosítani, amennyiben a nemteljesítő hitelek részaránya az üzleti tervben szereplő szintet 5 százalékpontnál nagyobb mértékben meghaladja.

Az azonosított munkavállalók a Javadalmazási Politika 1.B számú melléklete szerint az MBH Bank Elnök-Vezérigazgatója, vezérigazgató-helyettesei, ügyvezető igazgatói, a kontrollfunkciót ellátó igazgatók és bizottságok tagjai.

Az azonosított személyek esetén a Teljesítményjavadalmazás 50%-a készpénz juttatásból, másik 50%-a – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában, illetőleg a jelen Javadalmazási Politikában meghatározott eltérő rendelkezések figyelembevételével, – a Hpt. 118.§ (11) bekezdésével összhangban álló – instrumentum alapú juttatásból áll.

A teljesítményjavadalmazás instrumentum alapú juttatás elemét az MBH Bank által kibocsátott részvény vagy a részvény árfolyamához kötött instrumentum biztosítja. Az MBH Bank Igazgatóságának döntése irányadó, hogy az adott tárgyév tekintetében az azonosított személyek teljesítményjavadalmazásának instrumentum alapú juttatás részét az MBH Bank által kibocsátott részvény, vagy a részvény árfolyamához kötött instrumentum biztosítja. Az azonosított személyek esetében a megítélt teljesítményjavadalmazás 60 %-a halasztva kerül megfizetésre.

Azon azonosított személyek esetén, ahol a tárgyév tekintetében megszerezhető maximális teljesítményjavadalmazás összege nem haladja meg a 250 000,- € küszöbértéket, a megítélt teljesítményjavadalmazásuk 40 %-a kerül halasztásra. Az MBH Bank Elnök-Vezérigazgatójának, vezérigazgató-helyetteseinek, illetve az Igazgatóság további tagjainak megítélt teljesítményjavadalmazása kivételével, a Megítélt Teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a kifizetési ciklus szerinti halasztás időtartama 4 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke

- 60%-os halasztás esetén, a kifizetési ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (15%; 15%; 15%; 15%) kerül megállapításra
- 40%-os halasztás esetén, a kifizetési ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (10%; 10%; 10%; 10%) kerül megállapításra

továbbá mind a nem halasztott (rövid távú), mind a halasztott kifizetés 50-50%-ban készpénz juttatás, illetőleg instrumentum alapú juttatás.

Az azonosított munkavállalók számára nincsenek előírható részesedési követelmények.

Az MBH Bank Elnök-Vezérigazgatója, vezérigazgató helyettesei, illetve az Igazgatóság további tagjai tekintetében a megítélt teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a kifizetési ciklus szerinti halasztás időtartama 5 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke

- 60%-os halasztás esetén, a kifizetési ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (12%; 12%; 12%; 12%; 12%) kerül megállapításra

- 40%-os halasztás esetén, a kifizetési ciklus szerinti esedékességi évente egyenlő arányban (8%; 8%; 8%; 8%; 8%) kerül megállapításra

továbbá mind a nem halasztott (rövid távú), mind a halasztott kifizetés 50-50%-ban készpénz juttatás, illetőleg instrumentum alapú juttatás.

A halasztott kifizetés és az eszközökben való javadalmazás követelményei alól mentesítés alkalmazható azokra a kifizetésekre, amelyek olyan munkavállalók részére történnek, akiknek éves teljesítményjavadalmazása nem haladja meg a 17.500.000 Ft-ot (tizenhétmillió-ötszáz ezer forintot), és a teljesítményjavadalmazás a munkavállaló teljes éves javadalmazásának legfeljebb egyharmadát teszi ki. A visszakövetelés szabályai a mentesített kifizetések esetében is megfelelően irányadók.

A Teljesítményértékelés lezárultától kezdődően a halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell, időközben bekövetkező olyan hatásokat, amelyek az Azonosított Személy Tárgyévi tevékenységére vezethetők vissza, és azok függvényében a nem halasztott és halasztott módon kifizetésre kerülő Megítélt Teljesítményjavadalmazása összegét szükség esetén – Utólagos Kockázati Értékelés keretében – csökkenteni kell.

Az utólagos kockázati értékelés keretében a prudens működést vizsgáló kritériumok értékei alapján az MBH Bank Elnök-Vezérigazgatója Bankcsoporti szinten határoz a kifizetési ciklus szerint esedékes halasztott részlet kifizethetőségéről, továbbá értékeli a Csoport, a Leányvállalatok, illetve a szervezeti egységek szintjén esetlegesen – a tárgyévvel kapcsolatosan – felmerülő kockázatokat, továbbá az azonosított személy tekintetében a munkacsoport értékeli az azonosított személy tárgyévi tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatokat, az alábbi kritériumok alapján:

- a jogviszonyból fakadó kötelességek teljesítése
- a tevékenységre vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok, vezetői szabályzatok, érvényes szakmai előírások betartása
- valamint az azonosított személy vezetői magatartásával szemben támasztott munkáltatói elvárások betartása

Amennyiben az azonosított személy tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatok értékelése alapján nem merül fel olyan körülmény, amelynek következtében az azonosított személy megítélt teljesítményjavadalmazása – a kifizetési ciklus szerint esedékes – halasztott részének csökkentése (legvégső esetben teljes megvonása) szükséges, az azonosított személy tekintetében a munkacsoport nem tesz javaslatot az utólagos kockázati értékelésre.

Abban az esetben, ha a Jogosult Személy

- a) a Csoporttaggal kapcsolatos vagy annak működését érintő bűncselekményt követett el
- b) az általa elvégzett feladatkörrel és felelősségi körrel kapcsolatban álló – bűncselekménynek nem minősülő – kötelezettségzegése, súlyos mulasztása, visszaélése, hiányossága esetében (különösen akkor, amennyiben a Jogosult Személy cselekménye az MBH Bank Nyrt. vagy annak Leányvállalata hitelességét és/vagy profitabilitását jelentős mértékben rontotta)
- c) részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely Jelentős Pénzügyi Veszteséget okozott, vagy
- d) nem felel meg az alkalmasságra és megfelelésre vonatkozó elvárásoknak

e) a Csoportszintű Compliance Politika szerinti compliance vétséget követ el

a Megítélt Teljesítményjavadalmazása még nem teljesített részére való jogosultsága megszűnik, továbbá az MBH Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója jogosult dönteni a visszakövetelésre okot adó körülménnyel érintett időszakra vonatkozóan, az érintett Jogosult Személy részére elszámolt/kifizetett Teljesítményjavadalmazás visszakövetelése tekintetében. Az MBH Bank Nyrt. Elnök-Vezérigazgatója Teljesítményjavadalmazásának visszaköveteléséről az MBH Bank Nyrt. Közgyűlése jogosult dönteni.

A javadalmazásra vonatkozó mennyiségi információkat az EU REM táblák tartalmazzák, amelyek jelen dokumentum publikálását követően 2 hónapos késleltetéssel kerülnek publikálására a végleges 2025-ös javadalmazási adatokkal.

## A CRR és az EU 2024/3172 végrehajtási rendelet szerinti szabad szöveges formátumban megadható minőségi információk elérhetősége a dokumentumban

EU REMA táblázat – Javadalmazási politika			
Jogalap	Sor jelölése	2024/3172 végrehajtási rendelet szerinti minőségi információk	Dokumentumbeli elérhetőség
A CRR 450. cikk (1) bekezdés a)-f), j) és k) pontja és 450. cikk (2) bekezdése	a)	A javadalmazást felügyelő testületekre vonatkozó információk. A nyilvánosságra hozatalnak tartalmaznia kell a következőket: - A javadalmazási politikát felügyelő fő testület (vezető testület vagy adott esetben javadalmazási bizottság) neve, összetétele és megbízatása, valamint az e fő testület által az üzleti év során tartott ülések száma. Igénybe vett külső tanácsadók, az őket megbízó testület, a javadalmazási keret érintett területei. - Az intézmény javadalmazási politikája hatályának ismertetése (például régiók, üzletágak szerint), beleértve azt is, hogy milyen mértékben alkalmazandó harmadik országokban; - Azon munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák ismertetése, akinek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára.	Javadalmazási politika
A CRR 450. cikk (1) bekezdés a)-f), j) és k) pontja és 450. cikk (2) bekezdése	b)	Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási rendszer kialakítására és szerkezetére vonatkozó információk. A nyilvánosságra hozatalnak tartalmaznia kell a következőket: A javadalmazási politika legfontosabb jellemzőinek és célkitűzéseinek áttekintése, továbbá információ a javadalmazási politika meghatározásához használt döntéshozatali folyamatról és az érintett érdekelt felek szerepéről. A teljesítmény méréséhez és az előzetes és utólagos, kockázat szerinti jövedelemkorrekcióhoz használt kritériumokra vonatkozó információk. A vezető testület vagy - amennyiben létrehozták - a javadalmazási bizottság felülvizsgálta-e az intézmény javadalmazási politikáját az elmúlt év során, és ha igen, a végrehajtott módosítások áttekintése, a módosítások indokai, és a javadalmazásra gyakorolt hatásuk. Információ arról, hogy az intézmény hogyan biztosítja, hogy a belsőkontroll-feladatokat ellátó munkavállalók javadalmazása az általuk felügyelt üzleti tevékenységtől függetlenül történjen. A garantált változó javadalmazás és a végkielégítések megítélése során alkalmazott politikák és kritériumok.	Javadalmazási politika
A CRR 450. cikk (1) bekezdés a)-f), j) és k) pontja és 450. cikk (2) bekezdése	c)	Annak ismertetése, hogy a jelenlegi és jövőbeli kockázatokat milyen módon veszik figyelembe a javadalmazási folyamatokban. A nyilvánosságra hozatalnak tartalmaznia kell a fő kockázatok és azok mérésének áttekintését, valamint hogy ezek a mértékek milyen hatással vannak a javadalmazásra.	Javadalmazási politika
A CRR 450. cikk (1) bekezdés a)-f), j) és k) pontja és 450. cikk (2) bekezdése	d)	A javadalmazás rögzített és változó összetevője közötti, a CRD 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának megfelelően meghatározott arányok.	Javadalmazási politika
A CRR 450. cikk (1) bekezdés a)-f), j) és k) pontja és 450. cikk (2) bekezdése	e)	Annak ismertetése, hogy az intézmény milyen módon kívánja összekapcsolni a teljesítménymérési időszak alatti teljesítményt a javadalmazás szintjével. A nyilvánosságra hozatalnak: Az intézményre, az üzletágakra és az egyénekre vonatkozó fő teljesítménykritériumok és mérőszámok áttekintése. Áttekintés arról, hogy az egyéni változó javadalmazás összegei hogyan függenek össze az intézményi és az egyéni teljesítménnyel. A megítélt különböző típusú instrumentumok – többek között részvények, azokkal egyenértékű tulajdoni részesedések, opciók és egyéb instrumentumok – közötti egyensúly meghatározásához használt kritériumokra vonatkozó információk. Információ azokról az intézkedésekről, amelyeket az intézmény a változó javadalmazás korrekciója céljából végrehajt abban az esetben, ha gyengék a teljesítménymérőszámok, beleértve az intézmény „gyenge” teljesítmény-mérőszámok meghatározására vonatkozó kritériumait.	Javadalmazási politika
A CRR 450. cikk (1) bekezdés a)-f), j) és k) pontja és 450. cikk (2) bekezdése	f)	Annak ismertetése, hogy az intézmény milyen módon kívánja a javadalmazást a hosszú távú teljesítményhez igazítani. A nyilvánosságra hozatalnak tartalmaznia kell a következőket: Az intézmény használt javadalmazásra, az instrumentumokban történő kifizetésre, a visszatartási időszakokra és a változó javadalmazás megvalósítására vonatkozó politikájának áttekintése, beleértve azt is, ha eltér a különböző munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák esetében. Az intézmény utólagos kiigazításra vonatkozó kritériumai (malus halasztás alatt és visszakövetelés megvalósítás után, ha a nemzet jog engedélyezi). Adott esetben az azonosított munkavállalók számára előírható részesedési követelmények.	Javadalmazási politika
A CRR 450. cikk (1) bekezdés a)-f), j) és k) pontja és 450. cikk (2) bekezdése	g)	A CRR 450. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összhangban a változó összetevőt is tartalmazó javadalmazás és az esetleges egyéb, nem pénzbeli juttatások fő paraméterei és logikai alapja. A nyilvánosságra hozatalnak tartalmaznia kell a következőket: Információ a javadalmazás változó összetevőinek meghatározásához használt egyedi teljesítménymutatókról, valamint a megítélt különböző típusú instrumentumok – többek között részvények egyenértékű tulajdoni részesedések, részvényhez kapcsolt eszközök, egyenértékű készpénz-helyettesítő fizetési eszközök, opciók és egyéb instrumentumok – közötti egyensúly meghatározásához használt kritériumokról.	Javadalmazási politika
A CRR 450. cikk (1) bekezdés a)-f), j) és k) pontja és 450. cikk (2) bekezdése	h)	Ha az érintett tagállam vagy az illetékes hatóság kéri, a vezető testület vagy a felső vezetés minden tagjának teljes javadalmazása	Nincs vonatkozó felületesi előírás
A CRR 450. cikk (1) bekezdés a)-f), j) és k) pontja és 450. cikk (2) bekezdése	i)	A CRR 450. cikke (1) bekezdésének k) pontjával összhangban arra vonatkozó információ, hogy az intézmény éle-e a CRD 94. cikkének (3) bekezdésében meghatározott eltéréssel. E pont alkalmazásában az ilyen eltéréssel élő intézményeknek fel kell tüntetniük, hogy ez a CRD 94. cikke (3) bekezdésének a) és/vagy b) pontja alapján történik-e. Azt is jelezniük kell, hogy mely javadalmazási elvre vonatkozóan alkalmazzák az eltérést/eltéréseket, az eltérésből/eltérésekből részesülő munkavállalók számát és azok teljes javadalmazását, rögzített és változó javadalmazás szerinti bontásban.	Javadalmazási politika
A CRR 450. cikk (1) bekezdés a)-f), j) és k) pontja és 450. cikk (2) bekezdése	j)	A 450. cikk (2) bekezdésével összhangban a nagy méretű intézményeknek nyilvánosságra kell hozniuk a kollektív vezető testületük javadalmazására vonatkozó számszerűsített információkat, megkülönböztetve az ügyvezető és nem ügyvezető tagokat.	Javadalmazási politika