

Garantiqa Hitelgarancia Zrt.

31/2016. számú vezérigazgatói utasítás

A GARANTIQA HITELGARANCIA ZRT.

JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA

Jelen utasítással a Garantiqa Hitelgarancia Zrt. (a továbbiakban: GHG Zrt.) vezérigazgatója kiadja a GHG Zrt. Felügyelőbizottsága által 2016. augusztus 26-án elfogadott Javadalmazási Politikát.

Budapest, 2016. szeptember 22.



Dr. Búza Éva
vezérigazgató

**A GARANTIQA HITELGARANCIA ZRT.
JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA**

Bevezető rendelkezések:

A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (továbbiakban: Hpt.) alapján a hitelintézet az általa végzett pénzügyi, kiegészítő pénzügyi szolgáltatási tevékenységgel és az alkalmazott üzleti modell jellegével, nagyságrendjével, összetettségével és kockázataival arányos, valamint megfelelő módon és mértékben belső szabályzatában meghatározott javadalmazási politikával rendelkezik. A Hpt. alapján a javadalmazási politika elveit a Felügyelőbizottság fogadja el, hajtja végre és vizsgálja felül, az Igazgatóság felel annak ellenőrzéséért, és a javadalmazási politika végrehajtását legalább évente a hitelintézet belső ellenőrzése is ellenőrzi.

A fentiek szerint kapott felhatalmazás alapján a Garantiqa Hitelgarancia Zrt. (továbbiakban: Garantiqa) Felügyelőbizottsága a Javadalmazási politika az alábbiak szerint fogadja el.

1.) A Javadalmazási politika hatálya

A Javadalmazási politika hatálya a Garantiqa vezető állású munkavállalóira, az Igazgatóság elnökére és tagjaira, valamint a felügyelőbizottság elnökére és tagjaira terjed ki.

2.) Javadalmazási politika általános elvei

A Javadalmazási politika elvei biztosítják, hogy a javadalmazási szabályozás összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönözhet a Garantiqa kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A Javadalmazási politika a Garantiqa üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban áll, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz.

3.) Javadalmazási politika elveinek és a javadalmazási szabályozások viszonya

A Javadalmazási politika elveinek keretében történő javadalmazási szabályzat kialakítása során a Hpt.-t, továbbá - figyelemmel a Garantiqa speciális tulajdonosi és gazdasági helyzetére –a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. (VII. 18.) Kormányrendelet (Kormány rendelet), rendelkezéseit is alkalmazni kell.

A javadalmazási politika elvei keretében kialakított javadalmazási szabályzatot az Igazgatóság előterjesztése alapján a közgyűlés fogadja el.

4.) Arányos alkalmazás

A Garantiqa a javadalmazási szabályozásának tartalmát méretével, belső szervezetével, tevékenysége jellegével, körével, nagyságrendjével, összetettségével és jogi formájából eredő sajátosságaival arányosan határozza meg.

A Garantiqa az arányosság elvét alkalmazza:

- a) a kiemelt személyek körének meghatározása,
- b) a kiemelt személyek körére vonatkozóan a teljesítményjavalmazás halasztott módon történő kifizetése és a halasztási időszak meghatározása,
- c) a kiemelt személyek körére vonatkozóan a javalmazásnak a munkaviszony megszűnésére és a nyugdíj politikára vonatkozó szabályok alkalmazása,
- d) a javalmazási politikához kapcsolódó nyilvánosságra hozatali követelmények teljesítése vonatkozásában.

Tekintettel arra, hogy a Garantiqa mérlegfőösszege nem haladja meg az 500 milliárd forintot és nincs olyan vezető tisztségviselője vagy munkavállalója, akinek a Garantiqától származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot, az intézmény a javalmazási szabályozók kialakításával és működtetésével kapcsolatos kötelezettségének a fenti arányos szabályozók alkalmazásával, valamint a kiemelt személyek javalmazása teljesítményjavalmazási elemeinek az 5.) pont szerinti teljesítménymutatók és előírások alapján történő meghatározásával és pénzben történő megfizetésével tesz eleget.

5.) Teljesítményjavalmazás

A Garantiqa a teljesítményjavalmazás mértékét jelen szabályzatban előre rögzített teljesítménymutatók alapján állapíthatja meg.

A Garantiqa által alkalmazandó teljesítménymutatóknak legalább a következő szempontokat kell tartalmazniuk, a hozzárendelt súlyozással:

- a) a nem teljesítő hitelek (minősített állomány) az éves tervben rögzített részarányának változása - 10 %,
- b) a tőkekövetelmény adott évi üzleti tervben rögzített mértékének való megfelelés – 10 %,
- c) az üzleti tervben megcélzott adózás előtti eredmény teljesítése – 5 %,
- d) a likviditási kockázatokat mérő likviditásfedezeti ráta (LCR) jogszabályi előírásnak való megfelelése az éves auditált adatok alapján – 5%.

A teljesítményjavalmazás megállapításakor a Garantiqa legalább három év teljesítménymutatóit veszi figyelembe.

A javalmazási szabályozásban a teljesítményjavalmazás mértékének megállapításához a teljesítménymutató adott évi értékének helyessége a független könyvvizsgáló jelentése alapján állapítható meg.

A teljesítménymutatókat úgy kell meghatározni, hogy a teljesítményjavalmazás legnagyobb mértéke a Garantiqa eredményének növekedése esetén is csak abban az esetben érhető el, ha a prudens működést jellemző mutatók értékei nem romlottak olyan mértékben, amely a prudens működést veszélyezteti.

A fenti célokon túl fennmaradó 70%-nyi keretre olyan egyéni prémiumfeladatok, ide értve a teljesítménymutatókat (KPI) is - tűzhetők ki, melyek elősegítik az értékelési időszakban megvalósítandó üzletpolitikai és gazdasági célkitűzések megvalósulását, valamint ösztönzik a Garantiqa hatékony működését.

A teljesítményjavalmazás kizárólag halasztott módon és kizárólag készpénzben fizethető. A halasztás mértéke a teljesítménymérési időszak (naptári év) lezárultát követően minimum négy hónap.

6.) Az alapjavalmazás és a teljesítményjavalmazás

A Garantiqa elkülöníti az alapjavalmazást és a teljesítményjavalmazást és javalmazási szabályzatban határozza meg a teljes javalmazáson belül az alapjavalmazás és a teljesítményjavalmazás arányát azzal a korlátozással, hogy a teljesítményjavalmazás – kivéve a jelen politikában foglaltakat - egyetlen vezető állású személy vagy munkavállaló esetében sem haladhatja meg az alapjavalmazás 100 százalékát.

Az alapjavalmazás és a teljesítményjavalmazás 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.

7.) A teljesítmény értékelése, a teljesítményjavalmazás kifizetése

Teljesítményjavalmazásnál egyszerre kell értékelni a vezető állású személy - pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló -, az érintett szervezeti egység és a Garantiqa eredményét. A teljesítményértékelés alapja a Garantiqa hosszú távú teljesítménye, ezért az értékelés többéves időtávra terjed ki, és a teljesítményjavalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet. A Garantiqa a teljesítményjavalmazásként szétosztható összeg meghatározásánál figyelembe veszi az üzleti ciklusokat, a jelenlegi és jövőbeni kockázatokat, a tőke költségét és a szükséges likviditást.

A teljesítményjavalmazásra kötelezettség nem vállalható, és nem képezheti részét a jövőbeli javalmazási terveknek.

Teljesítményjavalmazás csak akkor fizethető, és a vezető állású személy csak akkor jogosult a teljesítményjavalmazásra, ha

- a) a Garantiqa pénzügyi helyzete fenntartható, és
- b) a Garantiqa, az érintett szervezeti egység és a vezető állású személy teljesítménye azt indokoltá teszi.

8.) Teljesítményjavalmazás csökkentésének lehetősége

Ha a Garantiqa pénzügyi teljesítménye a belső szabályozóiban meghatározottak szerinti mértékben azért romlik, mert az adott vezető állású személy túlzott kockázatot vállalt, a vezető állású személy, munkavállaló kifizetendő teljesítményjavalmazását csökkenteni kell.

9.) A teljesítményjavalmazás kifizetésének korlátai

A teljesítményjavalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy a Garantiqa nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkét, és kifizetéskor a Garantiqa nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a javalmazási politika elveinek teljesülésével.

A teljesítményjavalmazás kifizetése nem eredményezheti a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban, és az 575/2013/EU rendeletben meghatározott követelmények nem teljesítését.

10.) Teljesítményjavalmazás a munkaviszony megszűnésekor

A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.

A teljesítményjavalmazásban részesülő vezető állású személy munkaviszonyának megszűnése, vagy olyan tartalmú megváltozása esetén, melynek értelmében már nem terjed ki rá a jelen Javalmazási politika, a munkaviszony megszűnését vagy megváltozását követő rendes igazgatósági ülésen a vezérigazgató előterjesztése alapján az Igazgatóság dönt az érintett teljesítményjavalmazási feladatainak értékeléséről.

A vezérigazgató a feladatok értékelését a jogviszony megszűnésének napján rendelkezésre álló kontrolling adatok alapján terjeszti elő.

Az Igazgatóság értékelése alapján az időarányos teljesítményjavalmazás az éves beszámoló közgyűlés általi elfogadását követően születő igazgatósági döntés alapján fizethető ki.

Amennyiben a jelen Javalmazási politika hatálya alá tartozó vezető állású személy munkaviszonya, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonya bármely okból szünetel, úgy részére a már megszolgált javalmazást a Javalmazási politika általános rendelkezései alapján biztosítani kell, azonban új teljesítményjavalmazásra mindaddig nem szerez jogosultságot, ameddig tényleges munkavégzési/feladatellátási kötelezettsége nem keletkezik. Erről az érintett személyt a szünetelést megelőzően tájékoztatni kell.

11.) Fedezeti ügylet tilalma

A Garantiqa vezető állású személye, munkavállalója nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javalmazására vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné.

12.) Hatálybalépés és felülvizsgálat

A Javalmazási politika a Felügyelőbizottság általi elfogadással lép hatályba.

A Javalmazási politikát a Felügyelőbizottság évente felülvizsgálja.

