

A Porsche Bank Zrt. javadalmazási politikája

Budapest, 2011. augusztus.

Tartalomjegyzék

1	Preambulum.....	3
2	Hivatkozások.....	4
3	A javadalmazási politika alapelvei és alkalmazási területei.....	4
3.1	A javadalmazási politika időbeli hatálya.....	6
3.2	A javadalmazási politika személyi hatálya.....	6
3.2.1	A javadalmazási politika az üzleti és a közvetlen üzlethez nem kapcsolódó részterületek vezetőire vonatkozó alapelvei.....	7
3.2.2	A javadalmazási politika a független kontrollfunkciót betöltő munkatársakra érvényes elvei.....	8
3.2.3	Az ügyvezetők javadalmazásának elvei.....	8
4	A Javadalmazás gyakorlata.....	9
4.1	A Bank összes dolgozójának javadalmazása.....	9
4.2	Az üzleti és a közvetlen üzlethez nem kapcsolódó részterületek vezetőinek, azaz a főosztályvezetőknek javadalmazása.....	10
4.3	Az ügyvezetők javadalmazása.....	10
5	Az Igazgatóság javadalmazást érintő feladatai.....	11

1 Preambulum

A Porsche Bank Zrt (a továbbiakban »Bank«) javadalmazási politikája a Bank 2012-2016 évre elfogadott stratégiájára épül. A Bank stratégiájának és üzletpolitikájának alapját olyan vállalati értékek képezik mint a fenntarthatóság, stabilitás, biztonság, függetlenség és a szavahihetőség. A Bank az ügyfelek, a tulajdonos, a dolgozók és vállalathoz kapcsolódó csoportok érdekeit egyaránt figyelembe veszi.

A Bank Igazgatóságának (a továbbiakban »Igazgatóság«) feladata, hogy a Bankot a fenti értékekkel összhangban vezesse, tartós fennmaradásukat és értékteremtő működésüket biztosítsa.

Az értéket összefüggésben az Igazgatóság különös figyelmet fordít, a kockázatviselő képességnek és a kockázatkezelésnek. A kockázatkezelési stratégia kiindulási pontját az képezi, hogy a Bank gépjármű finanszírozásra szakosodott bankként pozicionálta magát a piacon.

A javadalmazási politika alapelve a Bank üzleti céljainak és a munkavállalók személyes céljainak a hosszú távú összehangolása. A Bank minden munkavállalójától elvárja az eredményekért és az eredményes működésért érzett felelősséget. A javadalmazási politika nem ösztönözheti a Bank vezetőit és munkavállalóit a szervezet kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására.

A javadalmazási politika kialakításakor figyelembe vett értékek és célok:

A Bank:

- a javadalmazási politika kialakításakor figyelembe vesz olyan speciális közösségi banki értékeket is, mint az etikus piaci magatartás, az arányosság elve, az átláthatóság, és a felelősségvállalás. A Bank alapvető célja olyan javadalmazási

politika kialakítása, amely összhangban van a Bank hosszú távú üzleti stratégiájával, küldetésével és értékeivel.

- A javadalmazási politika megfogalmazásakor folyamatosan szem előtt tartja az üzleti szemlélet erősítését, az ügyfél orientáltság fejlesztését, a csapatmunka ösztönzését és a belső együttműködés erősítését.
- A minőségi munkavégzést azzal ismeri el, hogy bizonyos juttatásokat minden munkavállaló számára alanyi jogon, a munkaviszony létrejöttéből adódóan, a teljesítményértékelésétől függetlenül biztosítja a dolgozóknak. A Bank preferáltan olyan rugalmas javadalmazási politika kialakítására törekszik, amelyben lehetősége van arra is, hogy adott esetben a teljes javadalmazás kizárólag alapbérből álljon.

2 Hivatkozások

A Bank a javadalmazási politika kialakításakor figyelembe vette:

- Tulajdonosa témával kapcsolatos szabályait,
- a Kormány 131/2011 (VII. 18) számú rendeletét, a »javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás, tevékenységének jellege, mérete és jogi formájából eredő sajátossága figyelembe vételével történő alkalmazásáról«
- „A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete Elnökének 3/2011. számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról” című anyagokat

3 A javadalmazási politika alapelvei és alkalmazási területei

A javadalmazási politika összhangban van a Tulajdonosai, illetve a Bank saját céljaival, kialakításakor figyelembe vették a munkatársak, az ügyfelek és a törvényhozói érdekeket is. A javadalmazási politika megfelel a belső szervezetnek, a tevékenység jellegének, a Bank méretének és az általa folytatott üzleti tevékenység bonyolultságának.

A Bank alapvető folyamatait leíró ügyrendek jól szabályozzák a Bank ügyvezetői főosztályvezetői és dolgozói kockázatvállaló képességét.

Az alapelvei:

- Az Igazgatóság rendszeresen foglalkozik a javadalmazási politikával, évente egyszer felülvizsgálja a javadalmazási alapelvek betartását.
- A Bank biztosította, hogy az ellenőrző funkciót betöltő munkatársak (belső ellenőr, compliance-felelős, pénzmossási felelős) az általuk ellenőrzött üzleti területektől függetlenek legyenek és rendelkezzenek a funkciójuk rendelkezéseinek megfelelő ellátásához szükséges képzettséggel és végzettségekkel. Ennek során bérezésüket úgy állapítja meg, hogy az a Bank eredményességétől ne függjön. A kockázatkezelési főosztályvezető javadalmazásáról az Igazgatóság évente egyszer tájékoztatást kap.
- A vezetőknek kifizethető változó jövedelem fixbérhez viszonyított aránya a feladatkörhöz tartozó felelősségtől, a személyes elkötelezettségtől illetve a vezető teljesítményétől függ.
- A változó jövedelmek eléréséhez írásos célmegállapodásokat kötnek. A célmegállapodások egyaránt tartalmaznak pénzügyi nem pénzügyi jellegű elemeket. (pl. szervezetfejlesztés.)
- A célok teljesítésének értékelése rövid- és hosszú távú komponensek segítségével történik.
 - A rövidtávú célok az adott üzleti évhez kötött feladatokat pontosítják,
 - A hosszú távú célok elérését pedig a Porsche Bank által meghatározott több évet átfogó tervhez mérik, amelynél legalább öt éves időtartamra vonatkozóan figyelik a különös célszámok alakulását. A hosszú távú célok elérése a súlyozásuk miatt az teljes változó béren belül jelentős arányt képvisel.

A polgárjogi és munkajogi alapelvek csorbítása nélkül a Banknak módjában áll a változó jövedelemelemekből eredő kifizetéseket jelentősen korlátozni, amennyiben a Bank pénzügyi vagy jövedelmi helyzete jelentősen romlik.

3.1 A javadalmazási politika időbeli hatálya

A PB javadalmazási politikához kapcsolódó irányelvét a 2011.08.09-től kötött valamennyi határozott vagy határozatlan idejű szerződésre alkalmazni kell. A javadalmazási politika alapelvei között különbséget kell tennünk az általános és a különös alapelvek között.

A 2011.08.08-én hatályban lévő szerződéseket és megállapodásokat jelen javadalmazási előírások alapvetően nem érintik.

Új szerződéskötésre – akár határozatlan idejű vagy határozott idejű szerződés meghosszabbításáról van szó - már csak jelen javadalmazási politikával összhangban kerülhet sor.

Jelen javadalmazási rendelkezésektől történő jelentős eltérés esetén, különösen, ha azok a Bank számára elfogadhatatlan nagy kockázatot jelentenek, a Bank mindent elkövet a szerződés vagy megállapodás a Bank számára is elfogadható formára történő alakítására de mérlegeheti a szerződés felmondásának lehetőségét is.

3.2 A javadalmazási politika személyi hatálya

A javadalmazási politika általános alapelvei a Bank valamennyi dolgozójára érvényesek.

A javadalmazási politika különösen kiterjed:

- Az üzleti és a közvetlen üzlethez nem kapcsolódó részterületek vezetőire azaz a főosztályvezetőkre, (3.2.1.)
- a független kontrollfunkciót betöltő munkatársakra. (3.2.2.) és
- a Bank ügyvezetőire (3.2.3.)

- a javadalmazási politika érinti a bank összes – előző csoportokba nem sorolt - dolgozóját, mivel a Bank bizonyos juttatásokat minden munkavállaló számára, alanyi jogon, a munkaviszony létrejöttéből adódóan, a teljesítményértékelésétől függetlenül biztosít.

3.2.1 A javadalmazási politika az üzleti és a közvetlen üzlethez nem kapcsolódó részterületek vezetőire vonatkozó alapelvei

A Bank teljes üzleti tevékenységét kockázatkezelési és ellenőrzési folyamatok felügyelik. E felügyelet megköveteli az üzleti és az üzlethez nem közvetlenül kapcsolódó területek szervezeti struktúrában is megmutatózó, a vállalatvezetés szintjén is megvalósuló szétválasztását.

A kockázatvállalásokról szóló döntések alapvetően 4-szem-elv alapján születnek. A főosztályvezetők számára olyan munkaköri leírások és ügyrendek készültek, amelyek tartalmazzák a mindenkori felelősségi körüket valamint a vezetőik jóváhagyását igénylő ügyleteket.

A finanszírozási döntéseket a Bank az aktuális érvényes döntési kompetencák alapján hozza meg. A kompetencia mátrix módosítása az igazgatóság kizárólagos döntési jogkörébe tartozik.

A javadalmazási rendszer valamint a Bank szervezeti és strukturális kialakítása a munkatársakat nem teszi abban érdekeltté, hogy javadalmazásuk érdekében meg nem engedett vagy túlzott kockázatokat vállaljanak. A szervezeti szabályzatok célja, hogy megakadályozza, az egyes vezetők vagy dolgozók olyan döntéseket hozhassanak, amelyek a Bank kockázati profilját lényegesen befolyásolhatják.

A kialakított rendszerekkel nincs arra lehetőség, hogy valamely munkatárs önmagában, egyedül olyan döntéseket hozhasson, amelyek a Bank kockázati helyzetének alakulását lényegesen befolyásolhatnák. Ilyen jellegű döntéseket kizárólag az igazgatóság hozhat meg.

3.2.2 A javadalmazási politika a független kontrollfunkciót betöltő munkatársakra érvényes elvei

A Bank kontrollfunkciót betöltő munkatársai (revizorok, controllerek, pénzügyi és compliance felelősök) az általuk ellenőrzött üzleti területektől függetlenek. Megfelelő jogosultsággal rendelkeznek ahhoz, hogy a feladataikat el tudják látni, díjazásuk a feladatukhoz kapcsolódóan meghatározott célok elérése függvényében történik. E célok az általuk kontrollált üzleti terület eredményességétől függetlenek.

Feladataikat, felelősségüket és jogukat a funkció- illetve a munkaköri leírások tartalmazzák. A kontrollfunkciót betöltő munkatársak funkció- illetve munkaköri leírásuk alapján kockázatvállalásra vonatkozó vagy finanszírozási döntések meghozatalára vagy lényeges kockázatok vállalására nincsenek felhatalmazva. A kockázatkezelési illetve a compliance és a pénzügyi elkerüléséért felelős vezetők javadalmazását az Igazgatóság közvetlenül vizsgálja.

A független kontrollfunkciót betöltő munkatársak bérezésének változó összetevői a munkatársak szervezeti hovatartozása illetve a munkatársak döntési jogköre alapján a Bank kockázati helyzetére lényeges befolyással nem bírnak.

3.2.3 Az ügyvezetők javadalmazásának elvei

Jelen javadalmazási politika és javadalmazási gyakorlat a Bank belső igazgatósági tagjaira alkalmazandó.

A Bank a Volkswagen AG Konzern részre, Magyarországon egy jól tőkésített és viszonylag kevés dolgozóval működő bank. A PB belső szervezeti struktúrája úgy lett kialakítva, hogy az mindennemű kockázat ellenőrzésére és mérséklésére képes legyen.

A Bank ügyvezetői változó jövedelemelemeire rendelkezésre álló összeget a tulajdonos Porsche Holding Csoport, illetve a magyarországi Porsche vállalatok osszeredménye befolyásolják. A Porsche Holding különböző üzleti területei (nagykereskedelem, kiskereskedelem, pénzügyi szolgáltatások) eredményében a Bank részesedése kicsi, ezért a bank vezetői nem érdekeltek a kockázatok növelésében.

A Bank ügyvezetői esetében a változó jövedelemelemek megállapítását az az lgazgatóság elnöke határozza meg. A változó jövedelmek mértékét meghatározó kalkulációkban a hosszú távú célok jelentős súllyal szerepelnek. A változó jövedelemelemek mértéke az egyéni teljesítmény függvénye, mértéke az arányosság elvén alapul

4 A Javadalmazás gyakorlata

4.1 A Bank összes dolgozójának javadalmazása

A Bank bizonyos juttatásokat minden munkavállaló számára, alanyi jogon biztosít.(e juttatásokban az ügyvezetők nem részesülnek)

A Bank

- a jogszabályok által meghatározott lehetőségeken belül minden dolgozó számára (jelenleg 5.000.forint/hónap értékű) étkezési jegyet és évente egy alkalommal (2010 évben 73.500 forint összegben) üdülési csekket biztosít minden dolgozója számára
- azoknak a dolgozóknak, akiknek gyermeke/gyermekei általános vagy középiskolai tanulmányokat folytatnak, évente egyszer, szeptember hónapban beiskolázási támogatást biztosít, amelynek gyermekenkénti összege a törvényi maximum, azaz 2010 évben 22.050 forint.
- a munkavállaló kérésére védőszemüveget biztosít a számítógép használathoz.
- azon dolgozóinak, amelyeknek a munka elvégzéséhez ez szükséges, nyelvtanulási lehetőséget biztosít.

- olyan módon támogatja a dolgozók szabadidejükben történő kollektív sportolását, hogy annak költségei 50%-át átvállalja.
- Az alacsony keresetű dolgozók számára decemberben vásárlási utalványt és / vagy jutalmat ad.
- oklevéllel és jutalommal ismeri el a Bankban ,5, 10, 15 évet ledolgozó munkavállalókat.

4.2 Az üzleti és a közvetlen üzlethez nem kapcsolódó részterületek vezetőinek, azaz a főosztályvezetőknek javadalmazása

A Bank minden dolgozóra érvényes javadalmazási gyakorlatán túl

- a főosztályvezetők számára, a munkavégzésük ellátása biztosítására szolgálati gépjárművet biztosít, amelyek hivatali illetve magáncélú elszámolását a Bank külön szabályzatban rögzíti.
- a Bank a főosztályvezetőkkel prémiummegállapodást köt, amelyben a munkaadó a rövidtávú, éven belül teljesítendő célok mellett jelentős súllyal veszi figyelembe a hosszútávú - a Bank 2012-2016 évekre meghatározott stratégiáján alapuló - célok teljesítését.

4.3 Az ügyvezetők javadalmazása

Az ügyvezetők javadalmazása részben az ügyvezető személyes teljesítményének függvénye, részben pedig a Bank céljainak eléréséhez és a Bank gazdasági helyzetéhez igazodik. A Bank üzleti stratégiája rögzíti az elérendő célokat és e célok eléréséhez szükséges intézkedéseket. Az ügyvezetők személyes teljesítményének a Bank célkitűzéseire, értékeire és hosszú távú érdekeire igazodik, figyelemmel kell lennie az ezzel kapcsolatos kockázatokra és kerülnie kell az ügyvezetők közötti érdekkonfliktusokat.

Az ügyvezetők jövedelme igazodik a hasonló méretű és komplexitású magyarországi Bankoknál fizetett vezetői jövedelmekhez, illetve megállapításuknál a Tulajdonos

figyelembe veszi a Porsche Bank AG-nál illetve a Porsche Holding GmbH-nál fizetett jövedelmekhez alakulását is.

5 Az Igazgatóság javadalmazást érintő feladatai

Az Igazgatóság, ülésein, évente legalább egyszer önnálló napirendi pontként tárgyalja a javadalmazás kérdését.

E napirendi pont tárgyalásakor rögzíti illetve felülvizsgálja:

- a Bank javadalmazási politikájának alapelveit,
- a javadalmazási gyakorlatot és a javadalmazáshoz kapcsolódó ösztönzők struktúráját, amely során a Bank tulajdonosának, és munkatársainak a hosszú távú érdekeire is tekintettel van.

Az Igazgatóság évente egy alkalommal, július hónapban rögzíti az igazgatósági tagok bérezésének változó elemeit. A Bank ügyvezetőinek fizetendő változó jövedelemelemek megállapítását az Igazgatóság Elnöke végzi el.