



Javadalmazási Politika

Elfogadta a Felügyelőbizottság

a 21/2026.(10.01.)/Fb számú határozattal

Hatályba helyezte az Igazgatóság

a 96/2026.(10.01.)/Ig számú határozattal

Hatályos: 2026. január 1-től

I. Általános rész

I.1. A Javadalmazási Politika célja

Jelen Javadalmazási Politika célja, hogy meghatározza a Polgári Bank Zrt. (a továbbiakban: Bank) javadalmazási elveit és szabályait oly módon, hogy azok biztosítsák a Bank biztonságos, prudens, átlátható és jogszabályoknak megfelelő működését, valamint összhangban álljanak a Bank üzleti modelljével, szervezeti felépítésével, kockázati profiljával és működési céljaival.

A Bank a 2026. március 1. napján végrehajtott állományátruházást követően üzleti modelljét jelentősen átalakította. A Bank hitelnyújtási, betétgyűjtési és pénzforgalmi szolgáltatási tevékenységet nem végez. A Bank tevékenysége a széfszolgáltatásra, a címletváltási szolgáltatásra, valamint a hitelintézetként fennálló jogszabályi kötelezettségek teljesítésére terjed ki.

A Javadalmazási Politika kialakítása során a Bank figyelembe veszi, hogy jelenlegi működése egyszerű szervezeti felépítésű, korlátozott tevékenységi körű hitelintézet működésének felel meg, amelynek elsődleges célja a biztonságos és prudens működés fenntartása, a jogszabályi megfelelés biztosítása és a belsőkontroll-funkciók hatékony működtetése.

A Javadalmazási Politika ennek megfelelően olyan javadalmazási rendszert határoz meg, amely

- támogatja a Bank biztonságos és prudens működését;
- biztosítja a belsőkontroll-funkciókat ellátó szervezeti egységek szakmai függetlenségét;
- elősegíti a jogszabályoknak, valamint a belső szabályzatoknak való megfelelést;
- összhangban áll a Bank működési érdekeivel;
- alkalmazza az arányosság elvét.

A Bank javadalmazási rendszere a jelenlegi működési modellhez igazodóan egyszerű, átlátható és a ténylegesen alkalmazható javadalmazási elemekre épül.

A Javadalmazási Politikára vonatkozó jogszabályokat, európai uniós jogszabályokat, irányelveket, MNB ajánlásokat és belső szabályzatokat az 1. számú melléklet tartalmazza.

I.2. Alapelvek

A Bank a Javadalmazási Politika kialakítása és alkalmazása során figyelembe veszi, hogy a 2026. március 1-jén végrehajtott állományátruházást követően üzleti modellje és kockázati profilja alapvetően megváltozott. A Bank jelenlegi működése korlátozott tevékenységi körre épül, ezért a Javadalmazási Politika kialakítása és működtetése során a Hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvényben (a továbbiakban Hpt.), az MNB 4/2022. (IV. 8.) számú ajánlásában, valamint az Európai Bankhatóság (EBH) vonatkozó iránymutatásaiban meghatározott arányosság elvét alkalmazza.

A Javadalmazási Politikának összhangban kell lennie a Bank mindenkori céljaival, szervezeti felépítésével, tevékenységével, kockázati profiljával.

A stabil tőkehelyzet biztosítása érdekében a javadalmazási politikának figyelembe kell vennie a Hpt. 94. és 96/A. §-ában, valamint a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló 2014. évi XXXVII. törvény (a továbbiakban: Szantv.) 15/A. §-ában meghatározott kifizetési korlátozásokat.

A Javadalmazási Politikának figyelembe kell vennie olyan speciális hitelintézeti értékeket is, mint a magas fokú megfelelési (compliance) kultúra, azaz a jogszabályi követelményekkel és a belső szabályozó eszközökkel való összhang, az etikus piaci magatartás, az összeférhetetlenség kizárása, valamint a belsőkontroll-funkciókat betöltők javadalmazásának függetlensége az általuk ellenőrzött területek teljesítményétől.

Az etikus piaci magatartás elveinek követése érdekében, a Bank a javadalmazás minőségi és mennyiségi összetevőinek meghatározásakor figyelembe veszi a fogyasztók jogait és érdekeit: nem alkalmaz kizárólag a banki termékek és szolgáltatások ajánlására vagy nyújtására vonatkozó mennyiségi célokat, illetve olyan szabályokat, amelyek a fogyasztók érdekeivel szemben a Bank egyes termékeit, vagy termékcsoportjának értékesítését preferálják.

Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületi tagok javadalmazását a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület határozza meg. Az ellenőrzési és belsőkontroll-funkciót ellátó munkavállalók vonatkozásában a javadalmazási politikában tükröződnie kell az összeférhetetlenségnek és a függetlenségnek.

A javadalmazási politikáknak és gyakorlatoknak, valamint az azok meghatározására szolgáló eljárásoknak egyértelműnek, megfelelően dokumentálnak és átláthatónak kell lenniük. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például az igazgatósági és felügyelőbizottsági ülésekről készült jegyzőkönyveket, határozatokat, egyéb lényeges dokumentumokat), valamint a javadalmazási politikát alátámasztó előterjesztéseket és háttéranyagokat a számvitelről szóló 2000. évi C. törvénynek a bizonylatok megőrzésére vonatkozó előírása szerinti időtartamig (nyolc évig) meg kell őrizni.

Arányosság

Az arányossági elv célja a kötelezettségek célkitűzéseinek hatékony megvalósítása érdekében a Javadalmazási Politika és a gyakorlati végrehajtásának következetes összeegyeztetése az intézmény kockázati profiljával, üzleti modelljével, kockázatvállalási hajlandóságával és stratégiájával.

Az arányosság betartása céljából az alábbiakat szükséges figyelembe venni:

- a Bank mérlegfőösszegét,
- a Bank piaci jelenlétét,
- működési formáját, valamint a rendelkezésre álló tőke- és kötelezettségállományt,
- a tőkekövetelmények mérésére szolgáló belső módszerek használatára vonatkozó engedélyt,
- az engedélyezett tevékenységek és szolgáltatások körét,
- az alapul szolgáló üzleti stratégiát,
- az üzleti tevékenységek struktúráját, mérhetőségét és kiszámíthatóságát, az eredménykimutatás struktúráját,
- a Bank méretét, belső szervezeti felépítését.

A Bank jelenlegi működési modelljére tekintettel olyan egyszerű, átlátható és a tényleges működéshez igazodó javadalmazási rendszert alkalmaz, amely kizárólag olyan javadalmazási elemeket tartalmaz, amelyek a prudens működés, a jogszabályi megfelelés és a hatékony belső kontrollrendszer fenntartását szolgálják.

Semlegesség

Minden munkavállaló jogosult a tisztességes és méltányos munkakörülményekre, különös tekintettel a javadalmazásra.

A Hpt. 6. § (1) bekezdés 83a. pontjával és az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikkével összhangban a Javadalmazási Politikának a nemek szempontjából semlegesnek kell lennie. A nemek szempontjából semleges Javadalmazási Politika a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvén alapul.

Kockázatvállalási képesség

A Javadalmazási Politika összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz a hitelintézet kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. Az azonosított munkavállalók nem köthetnek olyan ügyletet, amely a javadalmazásukra vonatkozó előírásokban foglalt kockázatvállalások hatásait kiküszöbölné, vagy harmadik személyre áthárítaná.

I.3. A Szabályzat hatálya

I.3.1. A Szabályzat személyi hatálya

A Javadalmazási Politika személyi hatálya kiterjed a Bank

- vezető állású személyeire,
- azon munkavállalókra, akiknek a tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Bank eredményére és a kockázatvállalás mértékére,
- a belsőkontroll-funkciót ellátó munkavállalókra, valamint
- a fenti kategóriákba nem tartozó munkavállalókra.

I.3.2. A Szabályzat tárgyi hatálya

Jelen szabályzat hatálya a Hpt. 117.§ (2) alapján kiterjed a Bank minden munkavállalójának és irányítási jogkörrel továbbá felügyeleti jogkörrel rendelkező testületben tisztséget betöltő tagjának javadalmazására.

II. Értelmező rendelkezések

1. **Vezető állású személyek:** a Bank Igazgatóságának elnöke és tagjai, valamint a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai.
2. **Azonnali kifizetés:** közvetlenül a teljesítménymérési időszak után teljesített, nem halasztott kifizetés;
3. **Azonosított munkavállaló:** az a munkavállaló, akinek a szakmai tevékenysége a Bizottság (EU) 2021/923 rendeletében meghatározott kritériumokkal lényeges hatást gyakorol a Bank kockázati profiljára;
4. **Belsőkontroll-funkció:** azokat az üzleti és vállalati funkcióktól független szervezeti egységeket jelenti, amelyek feladata a működés, valamint az e működésből eredő kockázatok ellenőrzése és nyomon követése, az alkalmazandó jogszabályoknak, szabályoknak és előírásoknak való megfelelés biztosítása, valamint a vezető funkció részére nyújtott tanácsadás a szakterületükhöz tartozó kérdésekben. A belső kontroll funkciók jellemzően a kockázatkezelési (avagy kockázati kontroll funkció), a megfelelőség-ellenőrzési (avagy megfelelőségbiztosítási funkció) és a belső ellenőrzési funkciót foglalják magukban;

5. **Halasztási időszak:** a teljesítményjavadalmazás megállapítása és juttatása közötti azon időszak, amely alatt a munkavállaló nem rendelkezik a részére eredetileg megállapított javadalmazás felett;
6. **Malus:** olyan szabály, amely lehetővé teszi az intézmény számára, hogy a halasztott javadalmazás juttatását megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján csökkentse a halasztott teljesítményjavadalmazás egészének vagy egy részének értékét
7. **Megállapítás/megítélés:** teljesítményjavadalmazás megadása egy bizonyos teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül a megállapított összeg kifizetésének tényleges időpontjától
8. **Teljesítménymérési időszak:** az az időszak, amelyre vonatkozóan teljesítményt a változó javadalmazás megállapítása céljából mérik és értékelik
9. **Javadalmazás:** a Bank által a vezető állású személy, munkavállaló részére minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatás.
10. **Alapjavadalmazás:** a javadalmazás azon része, melyet a Bank a vezető állású személy/munkavállaló részére rendszeresen kifizet a munkaszerződés alapján. Ez az egész Bankra kiterjedő politika része, amely tükrözi a tisztség, munkakör betöltéséhez szükséges szakmai tapasztalatokat és felelősséget (Hpt. 6.§ (1) 1. pontja).
11. **Teljesítményjavadalmazás:** a javadalmazás azon része, amelyet a Bank az alapjavadalmazáson felül biztosíthat a vezető állású személy/munkavállaló részére a munkaszerződésében meghatározottakat meghaladó teljesítmény nyújtás, vagy abban nem rögzített feladat ellátás esetén juttat, ha az a munkaszerződésben meghatározottakat meghaladó teljesítményt nyújt vagy abban nem rögzített feladatokat lát el.
12. **Jutalom:** A jutalom nem csak munkateljesítmény alapján adható, hanem a Bank jutalmazhatja például a pontosságot, a példás, más munkavállalókat motiváló hozzáállást, az egyéni teljesítményt, de adhat jutalmat a jó év végi eredményére tekintettel is. A jutalom esetében nem szükséges előre rendelkezni a feltételek pontos rögzítésével. A jutalom adható utólag, és olyan indokból is, amelyet előzőleg nem közölt a Bank a munkavállalókkal. A jutalom kifizetése nem elvárható, kifizetésére a Bank nem vállalhat kötelezettséget. A jutalom kifizetéséről az Igazgatóság dönt.
13. **Végkielégítés:** a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 77. §-ban meghatározott kifizetés.

III. A Javadalmazási Politika végrehajtása és ellenőrzése

A Javadalmazási Politika elveit a Hpt. 117.§ (5) bekezdése alapján **a Bank Felügyelőbizottsága fogadja el** és felelős az évente történő felülvizsgálatáért. **A Bank Igazgatósága felel annak végrehajtásáért**, amelyet legalább évente a Bank Belső Ellenőrzése ellenőriz. A Javadalmazási Politika kiadása szintén az Igazgatóság feladata.

Az Igazgatóság felel továbbá a Hpt. 117. § (2a) bekezdése szerinti azonosítási folyamat legalább évente történő elvégzéséért, és a vonatkozó jogszabályi kritériumok alapján jóváhagyja az azonosítás eredményét.

A Banknak biztosítani kell, hogy a belsőkontroll-funkciót ellátó munkavállalók aktívan közreműködjenek a Javadalmazási Politika kialakításában, ellenőrizzék működését és elvégezzék

végrehajtásának vizsgálatát. A belsőkontroll-funkciót ellátó munkavállalók együttműködnek a Felügyelőbizottsággal és az Igazgatósággal.

- A Compliance vizsgálja a Javadalmazási Politika összhangját a jogszabályi háttérrel és a belső szabályozással.
- A Belső Ellenőrzés rendszeresen vizsgálja a Javadalmazási Politika tartalmát, alkalmazását valamint hatásait.
- A Kockázatkezelés vizsgálja a javadalmazási politikát abból a szempontból, hogy a javadalmazási rendszer ösztönző elemei figyelembe vegyék a bank kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét és a bevételek valószínűségét és ütemezését.

IV. Az azonosítási eljárás

IV.1. Az azonosítás alapelvei

A Bank a Hpt. 117. § (2a) bekezdésében, valamint a Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott szempontok figyelembevételével legalább évente egyszer elvégzi azon személyek azonosítását, akiknek szakmai tevékenysége a Bank kockázati profiljára lényeges hatást gyakorol vagy gyakorolhat.

A Bank az azonosítási folyamatot az MNB 4/2022. (IV. 8.) számú ajánlásában foglalt felügyeleti elvárások figyelembevételével, a Bank méretével, szervezeti felépítésével, tevékenységének jellegével, üzleti modelljével és kockázati profiljával arányos módon végzi el.

A Bank az azonosítás során megvizsgálja a Hpt. 117. § (2a) bekezdés a)–c) pontjaiban meghatározott személyi köröket.

A Bank jelenlegi szervezeti felépítése, tevékenységi köre és kockázati profilja alapján az azonosított személyek körébe a Hpt. 117. § (2a) bekezdés:

a) pontja szerinti vezető állású személyek, valamint

b) pontja szerinti, vezetői felelősséggel rendelkező, a Bank belsőkontroll-funkcióit vagy lényeges szervezeti egységeit irányító munkavállalók tartoznak.

IV.2. Az azonosítás folyamata

A Bank az azonosítási folyamatot egyedi alapon, legalább évente egyszer, a Javadalmazási Politika éves felülvizsgálatához kapcsolódóan végzi el.

Az azonosítás során a Bank a Hpt. 117. § (2a) bekezdésében, valamint a Bizottság (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott minőségi és – amennyiben alkalmazandó – mennyiségi kritériumokat vizsgálja.

Az azonosítás során a kockázati kontroll funkció és a megfelelőségbiztosítási funkció szakmai véleményével közreműködik.

A Bank Javadalmazási politikájának felülvizsgálata előtt a HR adattáblát készít az alábbi tartalommal:

- az érintett személyek neve, a vezető testület, vagy szervezeti egység elnevezése, az adott pozícióval kapcsolatos feladatai, felelősségi körei és tevékenységei, a hatályos Javadalmazási politika szerinti besorolása, továbbá a tárgyévét megelőző évi teljes javadalmazásán belül az alapjavadalmazás-teljesítményjavadalmazás megoszlása. (3. számú melléklet).

A Bank Igazgatósága a HR által előkészített adattábla adatai alapján elvégzi az azonosított körbe javasolt munkavállalók és vezető testületi tagok azonosítását, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol vagy gyakorolhat a Bank kockázati profiljára. Az azonosítást a 2021/923 számú felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet vonatkozó rendelkezései figyelembevételével mellett kell elvégezni. Az Igazgatóság az azonosítás során kikéri a kockázati kontroll funkciót és a megfelelőség biztosítási funkciót ellátó vezetők szakmai álláspontját. Az Igazgatóság az azonosított munkavállalók körét határozatban rögzíti.

A Bank nem alkalmaz, a 2021/923 számú felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 6. cikk (2)-(3) bekezdései szerinti mentesítést.

IV.3. Az azonosított munkavállalók körébe tartozó személyek:

- az Igazgatóság tagjai és elnöke;
- a Felügyelőbizottság tagjai és elnöke;
- a Vezető belső ellenőr;
- a Compliance officer.

V. Javadalmazás típusai

A Bank a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek részére alapjavadalmazást biztosít és teljesítményjavadalmazást biztosíthat.

Minden típusú javadalmazást be kell sorolni az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriába

V.1. Alapjavadalmazás

Az alapjavadalmazás körébe tartozik az alaphét, a tiszteletdíj, a cafeteria, illetve minden olyan javadalmazás, amely nem függ teljesítménycélok teljesítésétől.

Az alapjavadalmazás jellemzői:

- előre meghatározott kritériumokon alapul,
- objektív módon tükrözi a szakmai tapasztalat szintjét, valamint a munkavállaló szolgálati idejét,
- átlátható az összecszerűség vonatkozásában,
- állandó, a Bank által nem csökkenthető, nem vonható vissza,
- nem ösztönzi a kockázatvállalást,
- nem függ a teljesítménytől.

V.1.1. Alapbér

A Bank munkavállalói alapbérre jogosultak, mely pénzbeli kifizetést jelent, és amelyet havonta egyszer, minden hónap utolsó munkanapján fizetési számlájukra történő átutalással kapnak meg. Az alapbér mértéke függ a pozíció felelősségi szintjétől, a munkavállaló képzettségétől, szakmai tudásától és tapasztalatától. Mértéke a munkaszerződésben, illetve annak módosításaiban, vagy kiegészítéseiben rögzített.

Alapjavadalmazásnak minősül továbbá az Mt. szabályai alapján rendkívüli munkavégzés esetén fizetett túlóradíj és túlórapótlék, valamint munkaviszony megszűnéshez, megszüntetéshez kapcsolódó felmondási időre kifizetett távolléti díj és szabadság megváltás, továbbá a végkielégítés jogcím alatt kifizetett összeg is. Speciális alapjavadalmazás a betegszabadság és a táppénz.

V.1.2. Tiszteletdíj

A Bank Igazgatóságának és Felügyelőbizottságának elnöke és tagjai havi rendszerességgel tiszteletdíjban részesülhetnek. A tiszteletdíj mértékét a Közgyűlés állapítja meg oly módon, hogy az igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a végzett munkával és ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Bank számára. A külső Igazgatósági és Felügyelőbizottsági tagok (munkaviszonyban nem álló tisztségviselők) teljesítményjavadalmazásban nem részesülnek.

V.1.3. Alapjavadalmazásba tartozó béren kívüli juttatások

A munkavállalók a Bank Cafeteria szabályzatában foglaltaknak megfelelően, az abban foglalt mérték szerint jogosultak cafeteria juttatásra, illetve ezen túlmenően egyes vezetői munkaköröket betöltő személyek a munkaszerződésükben meghatározott módon és mértékben jogosultak a Bank tulajdonában álló eszközök (mobiltelefon, személygépkocsi használat, laptop használat) személyes célú használatára. A Bank egyetlen munkavállalójának sem fizet munkába állási jutalékot, és nem fizet garantált Javadalmazást sem.

V.2. Teljesítményjavadalmazás

A Bank jelenlegi korlátozott üzleti modelljére, szervezeti felépítésére és kockázati profiljára tekintettel összetett teljesítményjavadalmazási rendszert nem alkalmaz.

Minden olyan javadalmazás, amely nem felel meg az alapjavadalmazás címszó alatt felsorolt kritériumoknak, teljesítményjavadalmazásnak minősül.

A Hpt. 118. § (1) bekezdése értelmében a teljesítményjavadalmazás nem haladhatja meg az alapjavadalmazás 100 %-át.

V.3. Jutalom

Jutalom egyéni teljesítmény értékelése alapján, vagy a munkáltató diszkrecionális döntése szerint, a munka utólagos elismeréseként, értékelés alapján adható. Ezenkívül ha olyan egyedi esemény következik be, amely alapján a Bank gazdasági eredménye változik (pl. költségek csökkenése, kintlévőségek megszűnése) és ezáltal nyereség realizálódik. Az Igazgatóság dönt a jutalom kifizetéséről.

A jutalom kifizetése a pénzösszeg folyószámlára utalásával történik.

V.4. Juttatások

A béren kívüli juttatások körét a 2. sz. Melléklet tartalmazza.

V.5. Részvényhez kötött, nem készpénzalapú eszköz

A Hpt. 118. § (11) bekezdésében meghatározott eszközöket a Bank javadalmazási célokra nem alkalmazza.

V.6. Végkielégítés

A Bank a munkavállalók munkaviszonyának megszűnésével összefüggésben a vonatkozó jogszabályban előírt végkielégítés összegét meghaladó kifizetéseket nem alkalmaz, erre vonatkozó szerződés, illetve megállapodás nem köthető.

VI. Javadalmazáshoz kapcsolódó nyilvánosságra hozatal, MNB adatszolgáltatás

A Bank Javadalmazási Politikája a Bank minden munkavállalója számára hozzáférhető, melyért a Bank felel a saját számítógépes felületén.

A Bank évente nyilvánosságra hozza a Javadalmazási Politikáját ezzel összhangban teljesíti az alap- és teljesítményjavadalomhoz kapcsolódó MNB adatszolgáltatást a Nyilvánosságra hozatali szabályzatban rögzítettek szerint.

VII.

Hatályba lépés

Jelen Javadalmazási Politika 2026. január 1. napjától hatályos.

Jelen Szabályzatot a Bank Felügyelőbizottsága 21/2026.(10.01.)/Fb. számú határozatával elfogadta, és ezt követően a Bank Igazgatósága 96/2026.(10.01.)/Ig. számú határozatával a szabályzatot közvetlen hatályú szabályzatként adta ki. Ezzel együtt a Bank Igazgatósága által 130/2024.(06.25.)/Ig. számú határozattal elfogadott szabályzat hatályát veszti.

Polgár, 2026. október 1.

Kiss Oszkár s.k.

Vezérigazgató