

Az OTP Bank Nyrt. 2020. évi rendes Közgyűlése hatáskörében eljáró Igazgatóság által meghozott határozatok

Az Igazgatóság az OTP Bank Nyrt. 2020. április 30. napjára összehívott Közgyűlése hatáskörében eljárva, a veszélyhelyzet során a személy- és vagyonegyesítő szervezetek működésére vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló 102/2020. (IV.10.) Kormányrendelet 9. § (2) bekezdése alapján, az alábbi határozatokat hozta:

AZ IGAZGATÓSÁG 85/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva elfogadja az Igazgatóságnak a Társaság 2019. évi üzleti tevékenységéről szóló jelentését, továbbá a Felügyelő Bizottság, az Audit Bizottság és a Könyvvizsgáló jelentésének ismeretében a Bank Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok szerint készített 2019. évi anyavállalati és a konszolidált beszámolókról szóló előterjesztését, illetve az adózott eredmény felhasználására vonatkozó javaslatot.

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a Társaság 2019. évi anyavállalati mérlegét 10.138.804 millió Ft mérleg főösszeggel, és 193.354 millió Ft adózott eredménnyel állapítja meg azzal, hogy az adózott eredményről az alábbiak szerint dönt: a Bank 19.335 millió Ft általános tartalékot képez, a fennmaradó összeget pedig az eredménytartalékba helyezi.

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a Társaság 2019. évi konszolidált mérlegét 20.121.767 millió Ft mérleg főösszeggel, 417.250 millió Ft folytatódó tevékenységből származó nettó eredménnyel állapítja meg. A részvényesekre jutó folytatódó tevékenységből származó nettó eredmény 416.909 millió Ft. A nettó eredmény megszűnő tevékenységből -4.668 millió Ft, a nettó eredmény folytatódó és megszűnő tevékenységből összesen 412.582 millió Ft.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 86/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva elfogadja az OTP Bank Nyrt. 2019. évre vonatkozó Felelős Társaságirányítási Jelentését.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 87/1/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a vezető tisztségviselők 2019. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők közül dr. Csányi Sándor úr az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte munkáját, ezért részére a 2019. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 87/2/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a vezető tisztségviselők 2019. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők közül Erdei Tamás György úr az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte munkáját, ezért részére a 2019. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 87/3/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a vezető tisztségviselők 2019. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők közül Kovács Antal György úr az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte munkáját, ezért részére a 2019. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 87/4/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a vezető tisztségviselők 2019. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők közül Wolf László úr az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte munkáját, ezért részére a 2019. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 87/5/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a vezető tisztségviselők 2019. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők közül Baumstark Mihály úr az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte munkáját, ezért részére a 2019. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 87/6/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a vezető tisztségviselők 2019. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők közül dr. Bíró Tibor úr az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte munkáját, ezért részére a 2019. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 87/7/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a vezető tisztségviselők 2019. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők közül dr. Gresa István úr az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte munkáját, ezért részére a 2019. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 87/8/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a vezető tisztségviselők 2019. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők közül dr. Pongrácz Antal úr az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte munkáját, ezért részére a 2019. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 87/9/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a vezető tisztségviselők 2019. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők közül dr. Utassy László úr az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte munkáját, ezért részére a 2019. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 87/10/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a vezető tisztségviselők 2019. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők közül dr. Vörös József úr az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte munkáját, ezért részére a 2019. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 88/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a Társaság 2020. évi, a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok szerint készített egyedi és konszolidált Éves beszámolójának könyvvizsgálatára könyvvizsgáló társaságként a Deloitte Könyvvizsgáló és Tanácsadó Kft-t (000083, 1068 Budapest, Dózsa György út 84/c.) választja meg a 2020. május 1-jétől 2021. április 30-ig terjedő időtartamra.

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva hozzájárul a könyvvizsgálatért felelős személyként Horváth Tamás, 003449 számon bejegyzett könyvvizsgáló kijelöléséhez, elháríthatatlan akadályoztatása esetén Molnár Gábor, 007239 számon bejegyzett könyvvizsgáló, mint a könyvvizsgálatért felelős személy kijelöléséhez.

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a 2020. évi, a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok szerint készített egyedi és konszolidált Éves beszámoló könyvvizsgálati díjaként összesen 70.350.000 Ft + ÁFA díjat állapít meg, amelyből az egyedi éves beszámoló könyvvizsgálati díja 55.914.000 Ft + ÁFA, a konszolidált éves beszámoló könyvvizsgálati díja 14.436.000 Ft + ÁFA.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 89/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva elfogadja a Társaság Alapszabályának 8.33.20 pontjának módosítását az Igazgatóság Előterjesztésének megfelelően, a határozatának melléklete szerint.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 90/1/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva Tolnay Tibor urat a Társaság 2022. üzleti évét lezáró éves rendes közgyűlésének időpontjáig, de legfeljebb 2023. április 30-ig a Társaság Felügyelő Bizottságának tagjává választja.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 90/2/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva dr. Horváth József Gábor urat a Társaság 2022. üzleti évét lezáró éves rendes közgyűlésének időpontjáig, de legfeljebb 2023. április 30-ig a Társaság Felügyelő Bizottságának tagjává választja.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 90/3/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva Olivier Péqueux urat a Társaság 2022. üzleti évét lezáró éves rendes közgyűlésének időpontjáig, de legfeljebb 2023. április 30-ig a Társaság Felügyelő Bizottságának tagjává választja.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 90/4/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva dr. Vági Márton Gellért urat a Társaság 2022. üzleti évét lezáró éves rendes közgyűlésének időpontjáig, de legfeljebb 2023. április 30-ig a Társaság Felügyelő Bizottságának tagjává választja.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 90/5/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva Bella Klára úrhölgyet a Társaság 2022. üzleti évét lezáró éves rendes közgyűlésének időpontjáig, de legfeljebb 2023. április 30-ig a Társaság Felügyelő Bizottságának tagjává választja.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 90/6/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva Michnai András urat a Társaság 2022. üzleti évét lezáró éves rendes közgyűlésének időpontjáig, de legfeljebb 2023. április 30-ig a Társaság Felügyelő Bizottságának tagjává választja.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 91/1/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva Tolnay Tibor urat a Társaság 2022. üzleti évét lezáró éves rendes közgyűlésének időpontjáig, de legfeljebb 2023. április 30-ig a Társaság Audit Bizottságának tagjává választja.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 91/2/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva dr. Horváth József Gábor urat a Társaság 2022. üzleti évét lezáró éves rendes közgyűlésének időpontjáig, de legfeljebb 2023. április 30-ig a Társaság Audit Bizottságának tagjává választja.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 91/3/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva Olivier Péqueux urat a Társaság 2022. üzleti évét lezáró éves rendes közgyűlésének időpontjáig, de legfeljebb 2023. április 30-ig a Társaság Audit Bizottságának tagjává választja.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 91/4/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva dr. Vági Márton Gellért urat a Társaság 2022. üzleti évét lezáró éves rendes közgyűlésének időpontjáig, de legfeljebb 2023. április 30-ig a Társaság Audit Bizottságának tagjává választja.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 92/1/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a határozatának melléklete szerint jóváhagyja az OTP Bank Nyrt. csoportszintű javadalmazási irányelveit és egyidejűleg felhatalmazza a Társaság Felügyelő Bizottságát, hogy a javadalmazási irányelvekkel összhangban megállapítsa a bankcsoport javadalmazási politikájának részletes szabályait.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 92/2/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a határozat melléklete szerint, véleménynyilvánító jelleggel jóváhagyja az OTP Bank Nyrt. hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről szóló törvény szerinti javadalmazási politikáját.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 93/1/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a Felügyelő Bizottság tagjainak a Közgyűlés 10/2017. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja. Az Audit Bizottság tagjai díjazásban nem részesülnek.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

AZ IGAZGATÓSÁG 93/2/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva dr. Csányi Sándor úrnak, az Igazgatóság elnökének a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 93/3/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva Erdei Tamás György úrnak, az Igazgatóság Alelnökének a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 93/4/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva Kovács Antal György úrnak, az Igazgatóság tagjának a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 93/5/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva Wolf László úrnak, az Igazgatóság tagjának a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 93/6/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva Baumstark Mihály úrnak, az Igazgatóság tagjának a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 93/7/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva dr. Bíró Tibor úrnak, az Igazgatóság tagjának a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 93/8/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva dr. Gresz István úrnak, az Igazgatóság tagjának a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 93/9/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva dr. Pongrácz Antal úrnak az Igazgatóság tagjának a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 93/10/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva dr. Utassy László úrnak az Igazgatóság tagjának a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

AZ IGAZGATÓSÁG 93/11/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva dr. Vörös József úrnak az Igazgatóság tagjának a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja.

Igen szavazat: 9 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:1

Az Igazgatóság 94/2020. SZÁMÚ HATÁROZATA

Az Igazgatóság, a Közgyűlés hatáskörében eljárva a Ptk. 3:223.§ (1) bekezdése alapján felhatalmazza az OTP Bank Nyrt. (a továbbiakban a „Bank”) Igazgatóságát a Bank saját részvényeinek megszerzésére, különösen a Banknál működő vezetői érdekeltségi rendszer részvénytársaságának biztosítása, illetve a részvény árfolyam-ingadozása esetén a gyors beavatkozás lehetőségének megteremtése céljából, az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások fejlesztése és fenntartása, valamint a Bank tőke-optimalizációjával kapcsolatos tranzakciók végrehajtása érdekében.

Az Igazgatóság legfeljebb annyi 100,- Ft, azaz száz forint névértékű, a Bank által kibocsátott törzsrészvény megszerzésére jogosult, hogy a saját részvények állománya – a Magyar Nemzeti Bank vonatkozó keretengedélyeiben meghatározott mértékre is figyelemmel – a 70.000.000 darabot a jelen felhatalmazás hatálya alatt egy időpillanatban se haladja meg.

Amennyiben a saját részvények megszerzésére visszterhes módon kerül sor, akkor az ennek során alkalmazott ellenérték legalább a részvény névértéke, és legfeljebb az ügylet létrejöttét megelőző napon, a Budapesti Értéktőzsdén rögzített legmagasabb ár 150%-a, illetve tőzsdei ügylet esetén az ügylet létrejöttét megelőző napon a Budapesti Értéktőzsdén rögzített záró ár 120%-a lehet. Az Igazgatóság jelen felhatalmazásban rögzített jogaival 2021. október 15. napjáig élhet. A Közgyűlés 9/2019. számú határozatában foglalt felhatalmazás jelen határozat meghozatalával hatályát veszti.

Igen szavazat: 10 (100%) Nem szavazat: 0 Tartózkodás: 0 Nem nyilatkozott:0

Budapest, 2020. április 30.

OTP Bank Nyrt.

OTP Bank Nyrt.

Levélcím: 1876 Budapest, Pf. 501

Telefon: +36 1 473 5460

Fax: +36 1 473 5951

E-mail: investor.relations@otpbank.hu

Internet: www.otpbank.hu

Társaság székhelye: 1051 Budapest, Nádor utca 16.

Felelős Társaságirányítási Jelentés

Bevezetés

Az OTP Bank Nyrt. (továbbiakban: OTP Bank, Bank vagy Társaság) kiemelkedő jelentőségűnek tartja a hazai és nemzetközi elvárásoknak megfelelő, **magas szintű társaságirányítási rendszer** kialakítását és fenntartását. A hatékony és eredményes működéshez a megbízható vezetési rendszer, a precíz pénzügyi tervezés, a felelős menedzsment és a megfelelő ellenőrzési mechanizmusok biztosítanak stabil alapokat. Ennek érdekében a Bank társaságirányítási gyakorlatát folyamatosan felülvizsgálja, fejleszti.

A társaságirányítási gyakorlat az egyik fontos biztosítéka annak, hogy **stratégiai céljainkat megvalósíthassuk**. Így ennek megfelelően a jogszabályi kereteken belül a társaságirányítási rendszerünket úgy alakítottuk ki, hogy egyszerre biztosítsa az ügyfelek bizalmát és elégedettségét, a részvényesi érték növekedését, valamint a társadalomnak felelős magatartást. A társaságirányításnak nincs olyan univerzálisan tökéletes megoldása, amely mindig és minden cél elérését a leghatékonyabban képes biztosítani. Ezért gyakorlatunkat folyamatosan figyelemmel kísérjük, a külső és belső változásokból fakadó esetleges hiányosságainkat azonosítjuk, és a céljaink elérését leginkább szolgáló módosításokat érvényesítjük.

A célokhoz igazított irányítási struktúra figyelembe veszi a tevékenység sajátosságait, a Bankra vonatkozó jogszabályi, felügyeleti és tőzsdei követelményeket, és ezek mellett törekszik arra, hogy a Budapesti Értéktőzsde (továbbiakban: BÉT) ajánlásainak is megfeleljen. A BÉT társaságirányítási ajánlásainak célja, hogy a tőzsdén jegyzett társaságok irányítási és működési struktúrája **átlátható és összemérhető** legyen egy egységes szempontrendszer alapján. Ez lehetőséget biztosít a befektetők számára, hogy figyelembe véve az adott cég működési sajátosságait, tevékenységének összetettségét, a kockázatkezelésével és a pénzügyi kimutatásaival szemben támasztott jogszabályi követelményeket megalapozott és érdemi döntést hozhasson, hogy az adott társaságirányítási gyakorlat mennyiben szolgálja a megbízható és eredményes működést.

Mint minden pénzügyi és befektetési szolgáltatást nyújtó szervezet, a Bank tevékenysége jogi rendelkezések által jelentős mértékben szabályozott. Mindez azt eredményezi, hogy nem csak egyes tevékenységeink vannak szabályozva, hanem a működésünk egésze részletesen szabályozott és a hatóságok által folyamatosan felügyelt. Az egyes belső kontroll funkcióknak (kockázatkezelés, compliance tevékenység, belső ellenőrzési rendszer) szigorú követelményeknek kell megfelelnie, és eredményességüket nem csak a belső társaságirányítási rendszerben, hanem a külső hatósági felügyelet előtt is igazolniuk kell. Mindezek biztosítják a tudatos, teljes körű és ellenőrzött kockázatkezelési tevékenységet, valamint a megbízható és felügyelt adatszolgáltatást. A pénzügyi és befektetési tevékenység tehát komplex és hatékony társaságirányítási gyakorlatot követel meg tőlünk, amely egyszerre biztosítja az **ügyfeleknek és részvényeseknek felelős magatartást, a megbízható működést és a hosszú távú eredményességet**.

1.) Nyilatkozat a Felelős Társaságirányítási gyakorlatról

A Bank működése során maradéktalanul betartja a rá vonatkozó jogszabályokban, felügyeleti rendelkezésekben és a BÉT szabályzatokban foglaltakat. A Társaság felépítését és működési feltételeit a Közgyűlés által elfogadott Alapszabály tartalmazza.

1.1. Közgyűlés

A Bank legfőbb irányító testülete a részvényesekből álló Közgyűlés. A Közgyűlés összehívásának és működésének rendjét, a részvételi és a szavazati jogok gyakorlásának módját az Alapszabály tartalmazza.

A Közgyűlést minden évben legalább egyszer, az Igazgatóságnak össze kell hívni.

1.2. Vezető testületek

Igazgatóság

A Társaság ügyvezető szerve az Igazgatóság. Az Igazgatóság felelőssége a Társaság teljes működésére kiterjed, amely keretében főbb feladatai többek között a Társaság stratégiájának, éves beszámolójának, jelentős szervezeti átalakításainak, szabályzatainak jóváhagyása, és egyéb lényeges cégjogi döntések meghozatala. Célkitűzéseiben, tevékenységében kiemelt jelentőségű a részvényesi érték, az eredményesség és a hatékonyság növelése, a kockázatok kezelése, a külső előírásoknak mindenben maradéktalanul megfelelő működés, azaz az üzleti, etikai, és belső kontroll politikák leghatékonyabb érvényesülésének biztosítása.

Hatáskörét a hatályos jogszabályok, a Bank Alapszabálya, a közgyűlési határozatok, valamint a Szervezeti és Működési Szabályzat szabja meg. Az ügyrendje tartalmazza az Igazgatóság jogállását, összetételét, a működés és a döntéshozatal szabályait.

Az Igazgatóság tagjaira vonatkoznak mindazok a kötelezettségek, illetve tiltó szabályok, amelyeket a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (Hpt.) a vezető állású személyekre megállapít.

Az Igazgatóság a Bank irányításában ügyvezető szerepet tölt be, tagjainak díjazása ezzel összhangban van, amelynek lényeges eleme a részvényalapú tiszteletdíj, a testület és a részvényesi érdekek összehangolásának biztosítása céljából.

A Társaság operatív irányítását az elnök-vezérigazgató útján felügyeli. Az elnök-vezérigazgató hatáskörébe tartozik mindazoknak az ügyeknek az eldöntése, amelyeket az Alapszabály nem utal a Közgyűlés, illetve az Igazgatóság hatáskörébe. A Társaság ügyvezetőivel kapcsolatos munkáltatói jogokat az Igazgatóság főszabály szerint testületként gyakorolja azzal, hogy a vezérigazgató-helyettesek esetében a munkáltatói jogkör gyakorlás az elnök-vezérigazgató útján történik, a kinevezéshez és a kinevezés visszavonásához az Igazgatóság előzetes tájékoztatása szükséges.

Tekintettel arra, hogy az Igazgatóságnak fontos szerepe van a management munkájának ellenőrzésében is, ezért érdemi jelentősége van annak, hogy az **Igazgatóságban érvényesül a külső tagok többségének elve** (3 belső tag, 7 külső tag). Az Igazgatóság személyi összetétele biztosítja, hogy a szakértelem, a tapasztalat és a fentiekén túlmenő függetlenség egyformán jelen legyen a döntéshozatali eljárásokban.

Az Igazgatóság a Bank Közgyűlése által megválasztott ügyvezető testületi szerv. Az Igazgatóság jogosult, illetve köteles minden olyan döntés meghozatalára, amely nem tartozik a Közgyűlés, a Felügyelő Bizottság, vagy az Audit Bizottság jogszabályban, Alapszabályban vagy közgyűlési határozatban meghatározott jogkörébe.

Az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának tagjai:

Az Igazgatóság tagjait a Közgyűlés választja meg, megbízatásuk öt évre szól.

Az Igazgatóság tagjai		Igazgatósági tagság kezdete	Mandátum kezdete	Mandátum vége	Külső/Belső tag
Elnök	Dr. Csányi Sándor	1992. március 15.	2016	2021	Belső tag
Alelnök	Erdei Tamás	2012. április 27.	2016	2021	Külső tag
Tagok	Baumstark Mihály	1999. április 29.	2016	2021	Külső tag
	Dr. Bíró Tibor	1992. május 15.	2016	2021	Külső tag
	Dr. Gresa István	2012. április 27.	2016	2021	Külső tag
	Kovács Antal György	2016. április 15.	2017	2021	Belső tag
	Dr. Pongrácz Antal	2002. április 26.	2016	2021	Külső tag
	Dr. Utassy László	2001. április 25.	2016	2021	Külső tag
	Dr. Vörös József	1992. május 15.	2016	2021	Külső tag
	Wolf László	2016. április 15.	2016	2021	Belső tag

Belső tagok:

Dr. Csányi Sándor **elnök-vezérigazgató**

Dr. Csányi Sándor 1974-ben a Pénzügyi és Számviteli Főiskolán okleveles üzemgazdász, 1980-ban a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen okleveles közgazda diplomát szerzett. Pénzügy szakos közgazda, bejegyzett könyvvizsgáló. Az egyetem után a Pénzügyminisztérium Bevételi Főigazgatóságán, illetve a Pénzügyminisztérium Titkárságán dolgozott, majd 1983-tól 1986-ig osztályvezető volt a Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Minisztériumban. 1986-tól 1989-ig a Magyar Hitel Bank Rt.-nél főosztályvezető. A K&H Bank vezérigazgató-helyettese 1989 és 1992 között. 1992-től az OTP Bank elnök-vezérigazgatója. Alelnöke a MOL Nyrt. Igazgatóságának, társelnöke a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének (VOSZ), valamint a Kínai-Magyar Üzleti Tanács társelnöke. Az MLSZ elnöke 2010. július óta, 2015 márciusától az UEFA Végrehajtó Bizottságának tagja, 2019 februárjától az UEFA Végrehajtó Bizottságának alelnökének választották. 2017 áprilisától a FIFA Tanácsának tagja, 2018 februárjától a FIFA Tanácsának alelnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 870.255 darab volt (közvetlen és közvetett tulajdonában lévő OTP részvények darabszáma 3.555.583).

Kovács Antal György
vezérigazgató-helyettes
Retail Divízió

Kovács Antal György a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen szerzett okleveles közgazda diplomát. Szakmai pályafutását 1990-ben a Kereskedelmi és Hitelbank Nagyatádi fiókjában kezdte, ahol 1993-95-ig fiókgazgatóként dolgozott. 1995-től az OTP Bank munkatársa, előbb megyei igazgató, majd 1998-tól az OTP Bank Dél-Dunántúli Régiójának ügyvezető igazgatója. 2007. július 1-jétől az OTP Bank vezérigazgató-helyettese. Szakmai ismereteit a Nemzetközi Bankárképző Központ, illetve a World Trade Institute kurzusain bővítette.

2007. április - 2012. április között az OTP banka Hrvatska Felügyelő Bizottságának elnöke volt.

2012. december 12-től az OTP Bank Romania SA Felügyelő Bizottságának elnöke. 2014. április 24-től az OTP Jelzálogbank Zrt. és az OTP Lakástakarék Zrt. Igazgatóságának elnöke. Az OTP Alapkezelő és az OTP Mobil Szolgáltató Kft. Felügyelő Bizottságának elnöke.

2004-2016. április 14-ig tagja az OTP Bank Felügyelő Bizottságának.

2016. április 15-től az OTP Bank Igazgatóságának tagja.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 35.948 darab volt.

Wolf László
vezérigazgató-helyettes
Kereskedelmi Banki Divízió

Wolf László 1983-ban végzett a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen.

A diploma megszerzése után a Magyar Nemzeti Bank Bankkapcsolatok Főosztályán dolgozott 8 évig, majd a BNP-KH-Dresdner Bank treasury vezetője volt 1991-93 között.

1993 áprilisától az OTP Bank Treasury Igazgatóságának ügyvezető igazgatója, majd 1994-től a Kereskedelmi Banki Divízió vezérigazgató-helyettese. A DSK Bank Felügyelő Bizottságának tagja. 2010. december 10-től az OTP banka Srbiya Igazgatóságának elnöke.

2016. április 15-től az OTP Bank Igazgatóságának tagja.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 577.521 darab volt.

Külső tagok:

Baumstark Mihály
okleveles mezőgazdasági üzemgazdász, okleveles közgazda

Baumstark Mihály mezőgazdasági üzemgazdászként a Gödöllői Agrártudományi Egyetemen (1973), okleveles közgazdaként a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen (1981) végzett. A Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Minisztérium alkalmazottja 1978 és 1989 között. Távozásakor a Minisztérium Beruházáspolitikai Osztályának helyettes vezetője, ezt követően a Hubertus Bt. ügyvezető igazgatója lett, majd 1999-től 2011-ig a Csányi Pincészet Zrt. vezérigazgató-helyettese, majd elnök-vezérigazgatója volt. Jelenleg nyugdíjas. 1992-1999. között az OTP Bank Felügyelő Bizottságának, majd 1999 óta Igazgatóságának külső tagja. 2010-től az OTP Bank Etikai Bizottságának elnöke, 2011-től a Javadalmazási Bizottságának és 2014-től a Jelölő Bizottságának tagja.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 43.600 darab volt.

Dr. Bíró Tibor
főiskolai docens

Dr. Bíró Tibor diplomát okleveles üzemgazdászként a Pénzügyi és Számviteli Főiskolán (1974) és a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen (1978) szerzett. 1986-tól okleveles könyvvizsgáló, bejegyzett könyvszakértő. A Tatabányai Városi Tanács VB. Pénzügyi Osztályának vezetője 1978-82 között. 1982 óta főiskolai tanár a Pénzügyi és Számviteli Főiskolán, majd a Budapesti Gazdasági Főiskolán 1990-2013 között tanszékvezető, 2015. évi nyugdíjazása után vendégoktató, könyvvizsgáló-tanácsadó cégében aktívan dolgozik.

2000-től a Magyar Könyvvizsgálói Kamara Fővárosi Elnökségének tagja 10 éven keresztül, 5 évig a Könyvvizsgálói Kamara Oktatási Bizottságának tagjaként is dolgozott.

1992 óta az OTP Bank Igazgatóságának külső tagja. 2009-től az OTP Bank Javadalmazási Bizottságának tagja, 2014-től a Jelölő Bizottságának elnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 29.000 darab volt.

Erdei Tamás
okleveles üzemgazdász

Erdei Tamás diplomát 1978-ban szerzett a Pénzügyi és Számviteli Főiskolán. Szakmai pályafutását az OTP-nél kezdte, ahol különböző ügyviteli munkaköröket töltött be (utolsó beosztása: fiókgazgató), majd két évig dolgozott a Pénzügyminisztériumban bankfelügyeleti területen.

1983 óta állt a Magyar Külkereskedelmi Bank (ma MKB) alkalmazásában, ahol fokozatosan lépett egyre feljebb a ranglétrán. 1985-től ügyvezető igazgató, 1990-től vezérigazgató-helyettes, 1994-től vezérigazgató és 1997 óta elnök-vezérigazgató volt 2012. március végéig.

1997-2008 és 2009-2011 között volt a Magyar Bankszövetség választott elnöke.

A Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálat Felügyelő Bizottságának az elnöke.

2012. április 27-étől tagja az OTP Bank Igazgatóságának. 2014-től az OTP Bank Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottságának elnöke és a Jelölő Bizottságának tagja.

2019 áprilisától az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának alelnöke, 2019 októberétől Work-out Bizottságának elnöke.

2019 decemberétől az OTP Faktoring Zrt. Igazgatóságának elnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 19.239 darab volt.

Dr. Gresa István
okleveles üzemgazdász, okleveles közgazda

Dr. Gresa István a Pénzügyi és Számviteli Főiskolán diplomázott 1974-ben, majd a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen szerzett okleveles közgazda diplomát 1980-ban. A Közgazdaságtudományi Egyetemen 1983-ban lett egyetemi doktor.

1989 óta dolgozik a bankszektorban. 1989 és 1993 között a Budapest Bank Rt. zalaegerszegi fiókgazgatójaként dolgozott.

1993-tól az OTP Bank Zala Megyei Igazgatóságának megyei igazgatója, majd 1998-tól ügyvezető igazgatóként a hitelintézet Nyugat-dunántúli Régiójának vezetője volt.

2006. március 1-2016. április 14-ig – nyugdíjba vonulásáig – az OTP Bank Hitelengedélyezési és Kockázatkezelési Divíziójának vezérigazgató-helyettese. 2006 és 2017 között az OTP Faktoring Követeléskezelő Zrt. Igazgatóságának elnöke.

2012. április 27-étől tagja az OTP Bank Igazgatóságának.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 154.012 darab volt.

Dr. Pongrácz Antal
okleveles közgazda

Dr. Pongrácz Antal 1969-ben a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen diplomázott, majd doktori címet szerzett 1971-ben. 1969-től a Petrolkémiai Beruházási Vállalatnál elemző közgazdászként, majd a Bevételi Főigazgatóságon csoportvezetőként dolgozott 1975-ig. 1976-tól a Pénzügyminisztériumban különböző területeken, vezetőként dolgozott. 1986-87-ig az Állami Ifjúsági és Sporthivatal első elnökhelyettese. 1988 és 1990 között az OTP Bank első vezérigazgató-helyettese. 1991-től 1994-ig az Európai Kereskedelmi Bank Rt. vezérigazgatója, majd elnök-vezérigazgatója. 1994 és 1998 között a Szerencsejáték Rt. elnök-vezérigazgatója, majd 1998-99-ben a Malév Rt. vezérigazgatója. 2001-től az OTP Bank Törzskari Divíziójának ügyvezető igazgatója, később – 2016. április 14. napjáig, nyugdíjba vonulásáig – vezérigazgató-helyettes.

2012. április 12-től az OTP banka Hrvatska d.d. Felügyelő Bizottságának elnöke, valamint 2017. május 2-től annak sikeres integrációjáig (2018. november 30.) a Splitska banka Felügyelő Bizottságának elnöke volt.

2002-től az OTP Bank Igazgatóságának tagja. 2009. június 9-től 2016. április 14-ig az OTP Bank Igazgatóságának alelnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 96.501 darab volt.

Dr. Utassy László
elnök-vezérigazgató
Merkantil Bank Zrt.

Dr. Utassy László a Budapesti Eötvös Loránd Tudományegyetem Jogi Karán diplomázott 1978-ban.

1978 és 1995 között az Állami Biztosítónál, majd az ÁB-AEGON Rt.-nél dolgozott különböző vezető pozíciókban. 1996-2008 között az OTP Garancia Biztosító elnök-vezérigazgatója. 2009-2010-ig az OTP Bank ügyvezető igazgatója. 2011. január 1-jétől a Merkantil Bank elnök-vezérigazgatója.

2001-től az OTP Bank Igazgatóságának tagja. 2014-től az OTP Bank Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottságának tagja. 2018. április 4-től a Merkantil Ingatlan Lízing Zrt. Igazgatóságának elnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 145.597 darab volt.

Dr. Vörös József
professzor, akadémikus
Pécsi Tudományegyetem

Dr. Vörös József 1974-ben szerzett okleveles közgazda diplomát a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen. 1984-ben kandidátusi fokozatot, 1993-ban a közgazdaságtudomány akadémiai doktora címet szerezte, 2013-tól tagja az MTA-nak. 1990-93 között a JPTE Közgazdaságtudományi karának dékánja. 1993-ban elvégzi a Harvard felsővezetői programját, 1994-től a JPTE professzora, 2004-2007 között a Pécsi Tudományegyetem általános rektor-helyettese, 2007-2011 között a Pécsi Tudományegyetem Gazdasági Tanácsának elnöke.

1992 óta az OTP Bank Igazgatóságának külső tagja. 2009-től az OTP Bank Javadalmazási Bizottságának elnöke, 2014-től a Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottságának tagja.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 154.914 darab volt.

Az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának működése

Az **Igazgatóság** üléseit az elnök-vezérigazgató hívja össze írásbeli meghívóval, a munkaterv figyelembe vételével.

Az elnök-vezérigazgató köteles összehívni az Igazgatóság ülését, ha

- igazgatósági határozat soron kívüli igazgatósági ülésről döntött;
- legalább három igazgatósági tag az ok és cél megjelölésével, a napirendi pont meghatározásával, a hozandó döntésre vonatkozó írásbeli előterjesztés rendelkezésre bocsátásával azt írásban kezdeményezi;
- a Felügyelő Bizottság, vagy a könyvvizsgáló azt írásban indítványozza;
- a Magyar Nemzeti Bank (továbbiakban: MNB vagy Felügyelet) erre kötelezi;
- törvény alapján rendkívüli közgyűlés összehívásáról kell dönteni.

Az Igazgatóság üléseit szükség szerint, de évente legalább hat alkalommal tartja.

Az Igazgatóság a határozatait az ügyrend szerint, szótöbbséggel hozza, üléseiről jegyzőkönyv készül, és határozataik dokumentálásra kerülnek.

Az ülés tartása nélküli döntéshozatal esetén jegyzőkönyv helyett határozati összesítő készül, mely az eredményes írásos szavazást követő, soron következő igazgatósági ülés jegyzőkönyvéhez csatolásra kerül.

Az alábbiakban röviden ismertetjük a 2019. évben tartott Igazgatósági ülések számát, valamint a részvételi arányt:

Igazgatósági ülések **2019. év**

<i>Időpont</i>	<i>Jelenlévők</i>	<i>Távollévők</i>
02.19.	10	-
03.08.	9	1
04.12.	10	-
06.12.	8	2
09.05.	10	-
09.09.	10	-
12.10.	10	-

Megjegyzés:

2019. évben 7 alkalommal ülésezett az Igazgatóság. Emellett írásos szavazás formájában 145 esetben került sor határozathozatalra.

Az Igazgatóság üléseinek napirendjén szerepeltek többek között törvényben nevesített feladatok, úgymint a Közgyűlés összehívásáról, napirendjének megállapításáról történő döntés, az éves rendes közgyűlés elé kerülő dokumentumok elfogadása, a Számviteli törvény szerinti éves beszámoló és az adózott eredmény felhasználására vonatkozó javaslat elkészítése, az ügyvezetésről, a Társaság vagyoni helyzetéről és üzletpolitikájáról szóló jelentés elkészítése, gondoskodás a Bank üzleti könyveinek szabályszerű vezetéséről.

További, stratégiai feladatok pl. a bank stratégiájának jóváhagyása és évenkénti felülvizsgálata, üzletpolitikai tervének megállapítása, a gyorsjelentések alapján a bank vagyoni helyzetének áttekintése, a likviditási helyzet áttekintése, a minősített követelésállomány alakulásának értékelése, az Igazgatóság hatáskörébe tartozó szabályzatok (fedezetértékelési, kockázatvállalási, ügyfélminősítési stb.) jóváhagyása és felülvizsgálata, rendszeres tájékoztató Hpt.-nek, a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvénynek (továbbiakban: Tpt.) való megfelelésről, a compliance tevékenységről, az ügyfélpanaszok kezelésének tapasztalatairól. Tájékoztatást kap továbbá a 3 Mrd Ft-ot meghaladó kötelezettségvállalásokról.

Emellett operatív jellegű feladatoként egyedi döntéseket hoz limit határ feletti ügyletekben.

Felügyelő Bizottság

A Bankban a kettős irányítási struktúrát követve, a Társaság ügyvezetésének, üzletvitelének és törvényes működésének ellenőrzését, valamint a Hpt. által a hatáskörébe utalt feladatokat, a Közgyűlés által megválasztott testületként a Felügyelő Bizottság látja el. .

A törvényi előírásokkal összhangban – a Felügyelő Bizottság összetételében maradéktalanul érvényesül a független tagok többségének elve. A független felügyelő bizottsági tagok (4 fő) aránya a Felügyelő Bizottság teljes létszámára (6 fő) vetítve 67%.

A Felügyelő Bizottság munkavállalói küldöttjének jelölésével, visszahívásával kapcsolatos szabályokat a Társaságnál működő Üzemi Tanács határozza meg, amely tagot a Társaság nem tekinti függetlennek.

Az összeférhetetlenség elkerülése érdekében a Közgyűlés nem választhatja a Felügyelő Bizottság tagjává az Igazgatóság tagjait és azok közeli hozzátartozóit.

A Felügyelő Bizottság maga állapítja meg és fogadja el az ügyrendjét.

A Felügyelő Bizottság felelőssége kiterjed a Társaság működése törvényességének, üzletvitelének és ügyvezetésének ellenőrzésére, és ennek keretében a Társaság belső ellenőrzési szervezetének irányítására. A Felügyelő Bizottság előzetes egyetértési jogot gyakorol a belső ellenőrzési szervezet vezetője munkaviszonyának létesítésével, munkáltató részéről történő megszüntetésével, díjazása megállapításával kapcsolatos döntéseknél.

A Felügyelő Bizottság feladata, hogy a javadalmazási politika elveit – a Közgyűlés által meghatározott kereteken belül – elfogadja és rendszeresen felülvizsgálja.

Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának tagjai:

A Felügyelő Bizottság tagjait a Közgyűlés választja meg, megbízatásuk három évre szól.

A Felügyelő Bizottság tagjai		Felügyelő Bizottsági tagság kezdete	Mandátum kezdete	Mandátum vége	Független/ Munkavállalói tag
Elnök	Tolnay Tibor	1992. május 15.	2017	2020	Független tag
Alelnök	Dr. Horváth Gábor	2005. április 29.	2017	2020	Független tag
Tagok	Bella Klára	2019. április 12.	2019	2020	Munkavállalói küldött
	Michnai András	2008. április 25.	2017	2020	Munkavállalói küldött
	Dr. Vági Márton	2011. április 29.	2017	2020	Független tag
	Olivier Péqueux	2018. április 13.	2018	2020	Független tag

Független tagok:

Tolnay Tibor a Felügyelő Bizottság elnöke

Tolnay Tibor 1978-ban építőmérnökként, majd 1983-ban gazdasági mérnökként végzett a Budapesti Műszaki Egyetemen, a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemi diplomáját, mint szakközgazdász 1993-ban szerezte.

1989-1992-ig a 21. sz. Állami Építőipari Vállalat igazgatója.

1992-1994-ig a Magyar Építő Rt. vezérigazgatója, majd 1994-2015-ig elnök-vezérigazgatója.

1994-től az ÉRTÉK Kft. ügyvezető igazgatója.

2001-2015-ig az Építési Vállalkozók Országos Szövetségének elnöke.

2018-tól a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének elnöke.

1992-től az OTP Bank Felügyelő Bizottságának tagja, 1999 óta az elnöke. 2007-2011-ig, valamint 2014-től az OTP Bank Audit Bizottságának tagja és elnök-helyettese.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 54 darab volt.

Dr. Horváth József Gábor a Felügyelő Bizottság alelnöke ügyvéd

Dr. Horváth József Gábor 1980-ban a Budapesti Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán szerzett diplomát. 1983-tól az Állami Fejlesztési Banknál dolgozott. 1986-tól ügyvéd. 1990-től saját ügyvédi irodát vezet. Fő tevékenységi köre a vállalatfinanszírozás és a corporate governance. 1995 óta az OTP Bank Felügyelő Bizottságának, 1999 és 2014 között pedig a MOL Nyrt. Igazgatóságának tagja.

2007 óta az OTP Bank Felügyelő Bizottságának alelnöke. 2007-2011-ig, valamint 2014-től az OTP Bank Audit Bizottságának elnöke. 2014-től 2018-ig az INA Industija Nafta d.d. Igazgatóságának tagja.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 0 darab volt.

Olivier Péqueux Groupama

A Francia Aktuáriusi Intézetben és a Párizs-Dauphine Egyetemen szerzett diplomát.

1998-ban a francia Biztosítási Felügyelet Hatóságánál kezdett dolgozni felügyelő biztosként.

2003-ban a francia Pénzügyminisztériumban részt vett a nyugdíjtörvény reformjában, illetve a köztisztviselők nyugdíjalapjának létrehozásában. Ezt követően a francia egészség- és nyugdíjügyi miniszter technikai tanácsadójaként dolgozott.

2005-ben csatlakozott a Groupama csoporthoz, először mint a Gan Patrimoine életbiztosító aktuáriusi és könyvelési osztályának vezetője, ezt követően 2007-ben a Groupama Paris Val de Loire gazdasági vezetőjeként.

2011 márciusában Kínába költözött a Groupama China vezérigazgató-helyetteseként ahol a Groupama és az AVIC közös vállalat pénzügyekért, aktuáriusi kérdésekért és befektetésekért felelőse.

2015-2017 között a Groupama AVIC vezérigazgatója. 2017 óta a Groupama-Avic Property Insurance Company Ltd. elnöke.

2018 óta tagja az OTP Bank Felügyelő Bizottságának és az Audit Bizottságának.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 0 darab volt.

Dr. Vági Márton Gellért

főtitkár

Magyar Labdarúgó Szövetség

Dr. Vági Márton Gellért 1987-ben végzett a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem, külgazdasági szakán, ahol 1994-ben doktori címet is szerzett. 1987-2000 között egyetemi oktató, 1994-től tanszékvezető egyetemi docens. 2000-2006 között az ÁPV Zrt. ügyvezető igazgatójaként, vezérigazgató-helyetteseként, majd vezérigazgatójaként dolgozott. 2006-2010 között a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség elnöke. 2002 júliusától 2011. január 1-jéig az FHB Nyrt. igazgatósági tagja, ezen időszak alatt 4 évig az Igazgatóság elnöki tisztét is betöltötte. 2010-től a Magyar Labdarúgó Szövetség főtitkára.

2011 óta tagja az UEFA HatTrick Bizottságának, 2017 óta a FIFA Pénzügyi Bizottságának.

Több mint 80 tanulmány, cikk és szakkönyv szerzője, társszerzője.

2011 óta tagja az OTP Bank Felügyelő Bizottságának. 2014-től az OTP Bank Audit Bizottságának tagja.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 0 darab volt.

Munkavállalói küldöttek:

Bella Klára

igazgató

Nagyvállalati Igazgatóság

A Pénzügyi és Számviteli Főiskolán, majd a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemen szerzett diplomát.

1992-1994 között ügyintéző az OTP Bank Fertőszentmiklósi Fiókjában.

1994-1995 között hitelezési tanácsadó a Polgári Bankban.

1995-1996 között kockázatkezelő az OTP Bank Központi Fiókjában.

1996-1997 között hitelengedélyező a Hitelengedélyezési és Kockázatkezelési Divízióban.

1997-2010 között ügyvezető igazgató-helyettes a Központi Fiókban.

2010-2016 között igazgató a Központi Fiókban.

2017 óta a Nagyvállalati Igazgatóság igazgatójaként tevékenykedik.

2019. április 12-től az OTP Felügyelő Bizottságának tagja, a Bank alkalmazottainak képviselője.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 0 darab volt.

Michnai András

ügyvezető igazgató

Michnai András 1981-ben a Pénzügyi és Számviteli Főiskolán szerzett okleveles szaküzemgazdász diplomát.

1974 óta a Bank alkalmazottja és 1981-ig a fiókhálózatában dolgozott különböző beosztásokban. Ezt követően a központi hálózati irányítási területen majd ismét a hálózatban végzett vezetői munkát.

1994-től ügyvezető igazgató helyettesként a fiókhálózat központi irányításában működött közre.

2005-től 2014-ig a Bank Compliance területét vezette ügyvezető igazgatóként. Szakmai ismereteit a BGF másoddiplomával bővítette, bejegyzett adószakértő.

2008 óta az OTP Felügyelő Bizottságának tagja, a Bank alkalmazottainak képviselője. 2011 decemberétől az OTP Bank Dolgozói Szakszervezetének titkára.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 100 darab volt.

Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának működése

A **Felügyelő Bizottság** az Alapszabályában foglaltak szerint évente legalább hat alkalommal tart ülést.

A Felügyelő Bizottság ülését az elnök hívja össze. Az ülést akkor is össze kell hívni, ha azt az FB egy tagja, vagy az IG legalább két tagja, vagy a könyvvizsgáló írásban kéri az ok és a cél megjelölésével.

A Felügyelő Bizottság a határozatait egyszerű szótöbbséggel hozza, üléseiről jegyzőkönyv készül, és határozataik dokumentálásra kerülnek.

Az ülés tartása nélküli döntéshozatal esetén jegyzőkönyv helyett határozati összesítő készül, mely az eredményes írásos szavazást követő, soron következő felügyelő bizottsági ülés jegyzőkönyvéhez csatolásra kerül.

Az alábbiakban röviden ismertetjük a 2019. évben tartott Felügyelő Bizottsági ülések számát, valamint a részvételi arányt:

Felügyelő bizottsági ülések **2019. év**

<i>Időpont</i>	<i>Jelenlévők</i>	<i>Távollévők</i>
02.15.	5	1
03.08.	5	1
05.17.	6	-
06.13.	5	1
09.19.	5	1
11.21.	5	1
12.10.	5	1

Megjegyzés:

2019. évben 7 alkalommal ülésezett a Felügyelő Bizottság. Emellett írásos szavazás formájában 68 esetben került sor határozathozatalra.

Rudas Ágnes a Felügyelő Bizottsági tisztségéről 2019. április 12-i hatállyal lemondott.

2019. április 12-én a Bank Közgyűlése a Felügyelő Bizottság új tagjának választotta Bella Klárát.

A Felügyelő Bizottság legfőbb feladata gondoskodni arról, hogy a Bank rendelkezzen átfogó és eredményes működésre alkalmas ellenőrzési rendszerrel, irányítsa a belső ellenőrzési szervezetet. Feladata továbbá, hogy a pénzügyi intézmény éves és közbenső pénzügyi jelentéseit ellenőrizze, javaslatot tegyen az évi rendes Közgyűlés számára az általa megvizsgált közgyűlés elé kerülő dokumentumok, jelentések és éves beszámolók, az adózott eredmény felhasználására vonatkozó javaslat elfogadására, valamint a megválasztandó könyvvizsgáló személyére és díjazására.

A belső ellenőrzési szervezet irányításával kapcsolatos feladatok a bankcsoport szintű ellenőrzési terv elfogadása, bankcsoport szintű beszámoló az ellenőrzési szervezetek vizsgálatairól, valamint a bankcsoport szintű ellenőrzési feladatok teljesítéséről szóló jelentés megtárgyalása.

A vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazási, ösztönzési rendszerének irányelveit és kereteit a Közgyűlés állapítja meg. A 2014. évtől a Bankcsoporti Javadalmazási Politika alapelveit a Felügyelő Bizottság fogadja el és vizsgálja felül, a javadalmazási politika végrehajtásáért, és annak évenkénti belső ellenőrzéséért az Igazgatóság felel.

A Felügyelő Bizottság ülésein többek között a további témák is szerepeltek: a Hpt. előírásainak betartása, az Egységes Belső Ellenőrzési Rendszer csoportszintű implementálásának helyzete és a rendszer továbbfejlesztése, a minősített követelésállomány nagyságának és összetételének alakulása, jelentés a compliance tevékenységről stb.

1.3 Audit Bizottság

Az Audit Bizottság a Bank Felügyelő Bizottságának független tagjai közül, a Közgyűlés által megválasztott, a Felügyelő Bizottság munkáját a pénzügyi beszámolórendszer ellenőrzésében, a könyvvizsgáló kiválasztásában és a könyvvizsgálóval való együttműködésben segítő testület. Hatáskörei keretében figyelemmel kíséri a belső ellenőrzési, kockázatkezelési, beszámolási rendszereket és a könyvvizsgáló tevékenységét. Az Audit Bizottság a könyvvizsgálónak a könyvvizsgálati tevékenysége mellett - teljes OTP Bankcsoport tekintetében - felülvizsgálja és figyelemmel kíséri a függetlenségét, különös tekintettel a könyvvizsgáló által nyújtandó nem tiltott, nem könyvvizsgálói szolgáltatások végzésére. Ellátja továbbá több hazai leánybank audit bizottsági teendőit is.

Az OTP Bank Nyrt. Audit Bizottságának tagjai:

Az Audit Bizottság négy főből áll, megbízatásuk három évre szól. Az Audit Bizottság tagjai közül maga választ elnököt.

Az Audit Bizottság tagjai		Audit Bizottsági tagság kezdete	Mandátum kezdete	Mandátum vége
Elnök	Dr. Horváth Gábor	2007. szeptember 21.- 2011. április 29. 2014. április 25.	2017	2020
Alelnök	Tolnay Tibor	2007. szeptember 21. – 2011. április 29. 2014. április 25.	2017	2020
Tagok	Dr. Vági Márton	2014. április 25.	2017	2020
	Olivier Péqueux	2018. április 13.	2018	2020

Dr. Horváth József Gábor az Audit Bizottság elnöke

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek c. résznél)

Tolnay Tibor

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek c. résznél)

Olivier Péqueux

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek c. résznél)

Dr. Vági Márton Gellért

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek c. résznél)

Az OTP Bank Nyrt. Audit Bizottságának működése

Az Audit Bizottság évente legalább két alkalommal tart ülést.

Az alábbiakban röviden ismertetjük a 2019. évben tartott Audit Bizottsági ülések számát, valamint a részvételi arányt:

Audit bizottsági ülések 2019. év

Időpont	Jelenlévők	Távollévők
03.08.	3	1
12.10.	3	1

Megjegyzés:

2019. évben 2 alkalommal ülésezett az Audit Bizottság. Emellett írásos szavazás formájában 20 esetben került sor határozathozatalra.

Az Audit Bizottság üléseinek napirendjén szerepelt többek között a Társaság könyvvizsgálója által elfogadott a Társaság eredményéről szóló tájékoztatás, a Társaság nemzetközi pénzügyi beszámolási standardok szerint készített nem konsolidált beszámolója, jelentés a beszámolókról, valamint az adózott eredmény felhasználására vonatkozó javaslatról, továbbá javaslat Társaság könyvvizsgálójának megválasztására, a könyvvizsgálatért felelős kijelölt személy elfogadására, a díjazás megállapítására.

A hazai leánybankok előterjesztései, valamint a nem tiltott könyvvizsgálói szolgáltatási szerződésekről szóló negyedévenkénti tájékoztatók is az Audit Bizottság napirendjére kerültek.

Az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság és az Audit Bizottság tagjainak díjazása

Az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság és az Audit Bizottság tagjai díjazásának megállapítása a Társaság legfőbb szervének, a Közgyűlésnek a hatásköre.

1.4. Az egyes bizottságok működéséről

A speciális valamint az állandó bizottságok összetételének kialakításánál elsődleges szempont, hogy olyan tagok kerüljenek megválasztásra, akik az adott bizottság döntési hatáskörébe tartozó valamennyi ügykörben és szakmai kérdésben állást tudnak foglalni.

a) A Társaság Igazgatóságának külső tagjai részvételével működő bizottságok:

Javadalmazási Bizottság

A Javadalmazási Bizottság az Igazgatóság által létrehozott, folyamatos működésű bizottság, amely javaslatokat készít elő a vezető testületek számára javadalmazási irányelvek és rendszer kialakítására, ellenőrzésére, egyes konkrét javadalmazási döntésekre.

A Javadalmazási Bizottság jogköreit testületileg látja el.

Elnökét és tagjait az Igazgatóság nevezi ki, ügyrendjét ugyancsak az Igazgatóság fogadja el.

Javadalmazási Bizottság tagjai	
Elnök	Dr. Vörös József
Tagok	Dr. Bíró Tibor
	Baumstark Mihály

Jelölő Bizottság

Az Igazgatóság által 2014-ben létrehozott, folyamatos működésű bizottság kialakítja a Bank vezető testületi tagjainak kiválasztási elveit és annak megfelelően jelölteket állít, valamint javaslatot tesz a Bank és a Bankcsoport vezető testületi tagjaira, valamint vezető állású és kulcspozíciót betöltő alkalmazottaira előírt követelményeknek való megfelelés vizsgálatának alapelveire és keretrendszerére.

Elnökét és tagjait az Igazgatóság nevezi ki, ügyrendjét a bizottság maga fogadja el.

Jelölő Bizottság tagjai	
Elnök	Dr. Bíró Tibor
Tagok	Baumstark Mihály
	Erdei Tamás

Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság

Az Igazgatóság által létrehozott bizottság folyamatos működésű, amely döntéstámogató funkciót tölt be, véleményezi a Bank kockázatvállalási stratégiáját és a kockázatvállalási hajlandóságát, támogatja a kockázatvállalási stratégia végrehajtásának felügyeletét.

Elnökét és tagjait az Igazgatóság nevezi ki, ügyrendjét a bizottság maga fogadja el.

Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság tagjai	
Elnök	Erdei Tamás
Tagok	Dr. Utassy László
	Dr. Vörös József

b) Speciális bizottság:

Etikai Bizottság

Speciális bizottságként a Banknál az Igazgatóság által létrehozott – delegált tagokból álló – Etikai Bizottság működik, az Igazgatóság egyik külső tagjának vezetésével.

A Bizottság feladata, hogy általános és egyedi ügyekben hozott állásfoglalásaival, értelmezést segítő döntéseivel határozott irányt mutasson az etikus magatartás követésére. A bizottság továbbá dönt a Bankot érintő, etikai bejelentővonalon érkezett bejelentés esetén, illetve másodfokú eljárás keretében kivizsgálja a bejelentéseket és hoz döntést.

Ügyrendjét a bizottság maga fogadja el.

Etikai Bizottság	
Elnök	Baumstark Mihály

c) A Bank Igazgatósága által létrehozott, a vezetési funkciókat segítő állandó bizottság:

Management Committee

A Management Committee az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság, az elnök-vezérigazgató munkáját közvetlenül támogató fórumként a Bank legmagasabb szintű ügyvezető szerve. Döntési jogosultsággal rendelkezik a Szervezeti és Működési Szabályzat által a hatáskörébe utalt kérdésekben, előzetesen állást foglal, döntés-előkészítő funkciót tölt be a Közgyűlés, az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság elé kerülő témák jelentős részében, koordinációs szerepe van a Bank felső szintű irányításában.

A Management Committee ugyanakkor biztosítja a Banknak piaci, illetve szabályozási impulzusokra történő rugalmas és hatékony reagálását, az összbanki szinten koordinált cselekvést.

A Management Committee a saját maga által elfogadott féléves munkaterv alapján végzi munkáját, havi egy alkalommal (továbbá szükség szerint) ülészik. Munkarendjét ügyrendje határozza meg.

A Management Committee tagjai	
Elnök	Dr. Csányi Sándor
Tagok	Dr. Barna Zsolt
	Bencsik László
	Johancsik Tibor András
	Kiss-Haypál György
	Kovács Antal György
	Wolf László
	Dr. Csere Bálint

A Társaságnál meghatározott feladatok ellátására további állandó bizottságok működnek:

- Eszköz-Forrás Bizottság (ALCO)
- Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság (TÉÁB)
- Nemzetközi Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság (NTÉÁB)
- Work-out Bizottság (WOB)
- Hitel és Limit Bizottság (HLB)
- IT és Operációs Bizottság (ITOB)
- Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság (OpRisk)
- Csoportos Értékvesztés Bizottság
- Pénzmosás Megelőző Bizottság

Eszköz-Forrás Bizottság

Az Eszköz-Forrás Bizottság (ALCO) az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság, amely a Bank legmagasabb szintű eszköz-forrás gazdálkodással kapcsolatos ügyeinek vezetői testülete.

Eszköz-Forrás Bizottság tagjai	
Elnök	Bencsik László
Elnökhelyettes	Wolf László

Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság

A Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság (TÉÁB) az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság. A Banknak, illetve a Bank belföldi leányvállalatainak - a Bank értékesítési csatornáin értékesített - termékeivel és szolgáltatásaival, azok normatív árazásával, valamint azoknak a rendelkezésre álló különböző értékesítési csatornákon történő értékesítésével, továbbá nagyobb kampányokkal foglalkozó bizottság.

Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság tagjai	
Elnök	Kovács Antal
Elnökhelyettes	Wolf László

Nemzetközi Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság

A Nemzetközi Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság (NTÉÁB) az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság, amely a Bank külföldi leánybankjai által értékesített termékeivel, szolgáltatásaival és azok árazásával, értékesítésével kapcsolatos ügyek..

Nemzetközi Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság tagjai	
Elnök	Kovács Antal
Alelnök	Wolf László

Work-out Bizottság

A Work-out Bizottság az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság. Feladata a behajtási stratégia elfogadása és Igazgatóság elé terjesztése. A Work-out Bizottság döntési jogot gyakorol a Bank, valamint egyetértési jogot gyakorol a bankcsoporti külföldi leánybankok és a Merkantil Bank Zrt. valamint a leányvállalatai, továbbá az OTP Faktoring Zrt. és a külföldi leányvállalatai portfóliójában lévő veszélyeztetett megtérülésűvé vált követelések érvényesítése során. A Work-out Bizottság a nem teljesítő kitétségek általános kezelésével megbízott NPL bizottsággként is működik, amely tevékenysége során előzetesen jóváhagyja, illetve felülvizsgálja a bankcsoport NPL stratégiáját és támogatja annak gyakorlati megvalósulását.

Work-out Bizottság tagjai	
Elnök	Erdei Tamás
Elnökhelyettes	Szász János

Hitel és Limit Bizottság

A Hitel és Limit Bizottság (HLB) az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság. A HLB hatásköre alapvetően a Bank, illetve a bankcsoport hitelezéssel, hitelkockázat kezeléssel kapcsolatos szabályozási, módszertani feladataira és az ügyfelekkel szembeni hitelkockázat vállalással kapcsolatos döntésekre terjed ki, valamint a hitelkockázatot vállaló bankcsoporttagok esetében az e feladatkörre kiterjedő döntési illetve egyetértési jog gyakorlását jelenti.

Hitel és Limit Bizottság tagjai	
Elnök	Kiss-Haypál György
Elnökhelyettes	Wolf László

IT és Operációs Bizottság

Az IT és Operációs Bizottság (ITOB) az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság, amely a prudens, biztonságos bankcsoporti működés érdekében iránymutatást ad a Bankcsoport IT Divízió hatáskörébe tartozó beruházási stratégiájára.

IT és Operációs Bizottság tagjai	
Elnök	Johancsik Tibor
Elnökhelyettes	Bencsik László

Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság

A Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság, amely figyelemmel kíséri a működési kockázatok, a működési kockázatkezelési tevékenység, illetve az üzletmenet folytonosság tervezési tevékenység változását, valamint meggyőződik róla, hogy a jogszabályok által előírt, és a menedzsment által elvárt kockázatkezelési megoldások, jelentési útvonalak megfelelően működnek-e.

Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság tagjai	
Elnök	Kiss-Haypál György
Elnökhelyettes	Horváth Gábor

Csoportos Értékvesztés Bizottság

A Csoportos Értékvesztés Bizottság az Igazgatóság által létrehozott állandó Bizottság. A Bizottság hatáskörébe tartozik az IFRS 9 szerinti értékvesztés-képzésben a csoportos értékelés során használt módszertani kérdésekről való döntés, Bankcsoporti szinten.

Csoportos Értékvesztés Bizottság tagjai	
Elnök	Bencsik László
Alelnök	Kiss-Haypál György

Pénzmosás Megelőző Bizottság

A Pénzmosás Megelőző Bizottság az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság, mely meghatározott pénzmosási kockázatok felmerülése esetén dönt az érintett ügyfelek esetében az üzleti kapcsolat fenntarthatóságáról vagy az üzleti kapcsolat létesítésének jóváhagyásáról.

Pénzmosás Megelőző Bizottság tagjai	
Elnök	dr. Csere Bálint
Elnökhelyettes	Bucsek Gábor

Az állandó bizottságok a Bank döntést hozó, döntést előkészítő, illetve tanácskozó szervei. Az állandó bizottságok feladata a Bank üzleti tevékenységeinek végzéséhez, kockázatainak minimalizálásához, illetve működéséhez szükséges döntések előkészítése, illetve meghozatala. Az állandó bizottságok létrehozásáról a Bank Igazgatósága dönt. A bizottságok tagjai az adott témában kiemelkedő szakértelemmel és teljes körű kompetenciával rendelkező, az érintett szakmai területeket vezető személyek. A bizottságok elnökeit az Elnök-vezérigazgató nevezi ki, ügyrendjüket – a Management Committee kivételével – a Jogi Igazgatóság vezetője fogadja el. A Management Committee az ügyrendjét maga fogadja el. A határozathozatalt tekintve a szavazat-többségi elven működik az Eszköz-Forrás Bizottság, a Hitel és Limit Bizottság, a Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság, a Nemzetközi Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság, a Work-out Bizottság, valamint a Csoportos Értékvesztés Bizottság, míg a Management Committee, a Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság, valamint az IT és Operációs Bizottság esetében a szavazat-többségi döntéshozatal mellett az elnöki vétó lehetősége is fennáll.

1.5. Az OTP Bank Nyrt. felső vezetésének tagjai (önéletrajz):

Dr. Csányi Sándor

elnök-vezérigazgató

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek c. résznél)

Dr. Barna Zsolt

általános vezérigazgató-helyettes

Bankcsoport-irányítási és Operációs Divízió

Dr. Barna Zsolt pályafutását az Állami Pénz- és Tőkepiaci Felügyeleten kezdte, ahol a szakmai ranglétrát végig járva 2006-ban a Pénz- és Tőkepiaci Felügyeleti Igazgatóság ügyvezető igazgatója lett. Ebben a pozícióban a bankok, bankcsoportok felügyeletét irányította. 2006 és 2010 között tagja, állandó meghívottja a CESR, CEBS vezető testületeinek, valamint szakmai bizottságainak. 2008-2009 között egyik meghatározó irányítója volt a bankszektorra érzékelhető válságkezelésnek.

2010 óta dolgozik az OTP Csoportnál, ebben az időszakban lett a montenegrói CKB Bank Igazgatóságának elnöke, melynek reorganizációját irányította. Az OTP Csoporton belül betöltött több vezetői pozíciója után 2016. június 8. és 2018. augusztus 31. között az OTP Ingatlan Befektetési Alapkezelő Zrt. elnök-vezérigazgatói, emellett 2016 szeptemberétől 2018. augusztus 31-ig az OTP Alapkezelő Zrt. Igazgatóságának elnöki pozícióját töltötte be. 2016. június 8. óta az OTP Ingatlan Befektetési Alapkezelő Zrt. Igazgatóságának elnöke. 2017-2018-ban az OTP Bank horvát leánybankjainak integrációját irányította. 2018. szeptember 10. napjától kezdődően az OTP Ingatlan Zrt. Felügyelő Bizottságának elnöke. 2017-2018-ban az OTP Bank horvát leánybankjainak integrációját irányította.

2018. szeptember 1. óta az OTP Bank általános vezérigazgató-helyettese, a Bankcsoport-irányítási és Operációs Divízió vezetője.

2018. szeptember 10. és 2019. március 29. között az OTP Ingatlan Zrt. Felügyelő Bizottságának elnöke. 2019. március 29. óta az OTP Ingatlan Zrt. Igazgatóságának elnöke. 2019. december 13. óta a szlovén SKB Bank Igazgatóságának tagja és 2019. december 16. óta elnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 1.010 darab volt.

Bencsik László

vezérigazgató-helyettes

Stratégiai és Pénzügyi Divízió

Bencsik László 1996-ban a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem Gazdálkodástudományi Karán diplomázott, majd 1999-ben a franciaországi INSEAD Business School Programján szerzett Master of Business Administration (MBA) diplomát.

1996-tól 2000-ig az Andersen Consulting (Accenture) cégnél dolgozott tanácsadóként. 2000-2003-ig a McKinsey & Company Inc. tanácsadó cég projektmenedzsere volt.

2003-ban csatlakozott az OTP Bankhoz és lett a Banküzemgazdasági Igazgatóság ügyvezető igazgatója, a controlling és tervezési feladatokért felelős vezető.

2009 augusztusától az OTP Bank vezérigazgató-helyettese, a Stratégiai és Pénzügyi Divízió vezetője. 2012. március 13-tól a DSK Bank Felügyelő Bizottságának elnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 41.756 darab volt.

Johancsik Tibor András
vezérigazgató-helyettes
IT Divízió

Johancsik Tibor András a Budapesti Műszaki Egyetem Villamosmérnöki Karán szerzett okleveles villamosmérnöki diplomát 1988-ban, majd 1993-ban a Külkereskedelmi Főiskolán külkereskedelmi üzemgazdász diplomát. Szakmai pályafutását az MTA SZTAKI-ban kezdte kutatóként ipari automatizálási területen. 1994-től nemzetközi háttérű informatikai fejlesztő társaságok (ICL, Unisys, Cap Gemini) magyarországi vállalatainál töltött be vezető pozíciókat.

2001-től informatikai és szervezetfejlesztési területeken tanácsadói feladatokat látott el, majd 2003-tól a JET-SOL Kft. ügyvezetőjeként vett részt számos hazai és külföldi informatikai rendszer kialakításában.

2016. február 24-étől az OTP Bank IT és Banküzemi Divíziójának vezérigazgató-helyettese.

2016. április 1. napjától a Monicomp Zrt. Felügyelő Bizottságának elnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 13.153 darab volt.

Kiss-Haypál György
vezérigazgató-helyettes
Hitelengedélyezési és Kockázatkezelési Divízió

Kiss-Haypál György okleveles közgazdász. Diplomáját 1996-ban szerezte a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemen. Szakmai pályafutása kezdetén a Budapest Bank Nyrt.-nél dolgozott projektfinanszírozási elemzőként, majd 2007-re a kockázatkezelési terület első számú vezetője lett. 2002 és 2006 között Írországból a GE Consumer Finance vállalati hitelkockázati portfólió menedzsereként, és Ausztriában a GE Money Bank fogyasztási hitelek portfólió menedzsereként is dolgozott.

2015-től az OTP Bank Nyrt. Hitelengedélyezési és Kockázatkezelési Divízió vezetőjének helyettese, majd a Divízió megbízott vezetője volt.

2017. május 3-tól a Hitelengedélyezési és Kockázatkezelési Divízió vezérigazgató-helyettese.

OTP törzsrészvény tulajdona 2019. december 31-én 1.776 darab volt.

Kovács Antal György
igazgatósági tag, vezérigazgató-helyettes
Retail Divízió
(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek c. résznél)

Wolf László
igazgatósági tag, vezérigazgató-helyettes
Kereskedelmi Banki Divízió
(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek c. résznél)

1.6. Belső kontrollok rendszere

A belső kontrollok rendszerének működése a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően, továbbá a vonatkozó Ajánlások figyelembevételével, bankcsoporti szinten is biztosított.

A belső kontroll rendszer a felelős irányítás mellett a belső védelmi vonalak meghatározó alappillére, melyek elősegítik a prudens, megbízható és hatékony, a jogszabályoknak és belső szabályzatoknak megfelelő működést, az ügyfelek és a tulajdonosok gazdasági érdekeinek, társadalmi céljainak védelmét, továbbá a Társasággal szembeni bizalom fenntartását.

A belső kontroll funkciók függetlenek egymástól és az általuk felügyelt, ellenőrzött területektől. A belső kontroll funkciók működésével szemben alapvető elvárás, hogy működésük során támogassák a felső vezetést a megalapozott döntések meghozatalában.

Ellenőrzés

A belső ellenőrzési rendszer legfőbb funkciója az ügyfelek, illetve a Társaság eszközeinek és a tulajdonosok érdekeinek védelme, valamint a Társaság jogszabályoknak megfelelő működésének elősegítése és ellenőrzése.

A belső ellenőrzési rendszer kiterjed valamennyi folyamatra, szervezeti egységre, üzleti területre és tevékenységre, beleértve a kiszervezett tevékenységeket is.

A Társaság ellenőrzési rendszere több, egymásra épülő kontroll szinten valósul meg. Az ellenőrzési rendszer elemeit képezik a folyamatba épített ellenőrzés, a vezetői ellenőrzés, a független belső ellenőrzési szervezet és a vezetői információs rendszer.

A független belső ellenőrzési szervezet segíti az eszközökkel és forrásokkal való törvényes és eredményes gazdálkodást, a tulajdon védelmét, támogatja a biztonságos üzletmenetet, a belső kontrollrendszerek működésének hatékonyságát, gazdaságosságát és eredményességét, a kockázatok minimalizálását, továbbá – a compliance szervezet mellett – feltárja és jelenti a törvényi előírásoktól, illetve belső szabályzatokban foglaltaktól való eltéréseket, javaslatot tesz a hiányosságok megszüntetésére és nyomon követi az intézkedések végrehajtását. Tevékenységét önállóan, objektíven és szakszerűen végzi. Függetlenségét biztosítja, hogy a Hpt. által meghatározott keretek közötti szakmai irányítását a Felügyelő Bizottság látja el. A független belső ellenőrzési szervezet úgy került kialakításra, hogy megfelelően biztosított legyen a Társaságnál, a hálózatban, illetve a külföldi és belföldi csoporttagoknál végzett tulajdonosi ellenőrzések végrehajtása, valamint a külföldi és belföldi belső ellenőrzési szervezetek szakmai felügyelete.

Az OTP Bank Nyrt. olyan bankcsoport szintű egységes belső ellenőrzési rendszert alakított ki és működtet, amely az OTP Csoport méretével és a Társaság piaci részesedésével arányos, magába foglalja a külföldi és belföldi csoporttagoknál végzett tulajdonosi ellenőrzéseket, valamint a Hpt.-ben meghatározott összevont felügyelet alá tartozó pénzügyi intézmények belső ellenőrzési szervezeteinek szakmai felügyeletét. Ennek eszközeként kerülnek kidolgozásra, folyamatos fejlesztésre és alkalmazásra a csoporttagok ellenőrzési szervezeteinek működésére, tevékenységére vonatkozó egységes belső ellenőrzési eljárások és módszertanok. A belső ellenőrzés rendszeres kapcsolatot tart és együttműködik a külső ellenőrző szervezetekkel is.

A független belső ellenőrzési szervezet éves ellenőrzési tervvel rendelkezik, melyet a Felügyelő Bizottság hagy jóvá. Az éves terv kockázat alapú módszertan szerint készül, és amellett hogy a szabályozási, üzleti, működési és a fő kockázati kitétségeket hordozó területekre fókuszál, kiemelt hangsúlyt helyez a beszámolóképzés és az adatok kontrolljaira, valamint figyelembe veszi a Társaság éppen aktuális stratégiai prioritásait is.

A független belső ellenőrzési szervezet korlátlan hozzáféréssel rendelkezik a vizsgálatok végrehajtásához szükséges információkhoz, dokumentumokhoz és adatokhoz, és folyamatosan értesül a csoport felépítésében, kockázataiban és prioritásaiban bekövetkező változásokról.

A belső ellenőrzési szervezet a vezető testületek részére negyedéves, illetve éves rendszerességgel az ellenőrzési tevékenységről csoportszintű beszámolókat készít. Negyedévente összesített jelentésben számol a csoport belső ellenőrzési szervezetei által végzett vizsgálatairól, a saját és a hatósági vizsgálatok során feltárt kockázatokról, illetve az azok kiküszöbölésére hozott intézkedések teljesüléséről. Az azonnali beavatkozást igénylő, rendkívüli esetekben soron kívüli tájékoztatást ad a vezetés részére. Éves gyakorisággal számol be a csoportszintű éves tervben előirányzott feladatok teljesítéséről, a végrehajtott vizsgálatokról és egyéb tevékenységekről, továbbá a szervezet működési körülményeiről, valamint a belső ellenőrzési rendszerben bekövetkezett változásokról.

A belső ellenőrzési szervezet éves gyakorisággal jelentést készít a Felügyelő Bizottság részére a kockázatkezelés, a belső kontroll mechanizmusok, valamint a társasági irányítási funkciók működéséről, valamint a Hpt. előírásaival összhangban évente számol a Felügyelő Bizottság és az Igazgatóság részére a belső ellenőrzési feladatok, szakmai követelmények és az ellenőrzés lefolytatásának szabályozottságáról, valamint az ellenőrzésekhez szükséges informatikai és egyéb technikai feltételeknek való megfelelés felülvizsgálatáról.

Kockázatkezelés

A csoportszintű kockázatkezelés alapja a standardizált, OTP-konform szervezeti struktúra, szabályzatok és eljárások működtetése az érintett leányvállalatok körében. A Társaság részletes, a kockázatok minden típusára (likviditási, piaci, ország, partner, hitel, működési, compliance) kiterjedő kockázatkezelési szabályokkal rendelkezik, melyek összhangban állnak a prudens banki működést szabályozó jogszabályokkal. A kockázatkezelési gyakorlatról, az alkalmazott limitekről és azok betartásáról az Éves jelentés ad tájékoztatást.

A társaságnál a Hitelengedélyezési és Kockázatkezelési Divízió valamint a Stratégiai és Pénzügyi Divízió gyakorolja a funkcionális kontrollt a bankcsoporti kockázatkezelési stratégia irányelvei, módszertana, infrastruktúrája felett, melynek célja a csoportszintű, egyértelműen meghatározott, átlátható, szabványosított, a Felügyeleti elvárásoknak valamint a helyi környezetnek is megfelelő hitel, ország-, partner-, piaci és működési kockázatkezelési rendszer kialakítása. A Bankcsoport Kockázatvállalási Stratégiáját, valamint a Hpt.-ben előírt kockázati szabályzatokat a Bank Igazgatósága hagyja jóvá.

A Kockázatvállalási Stratégia a Bankcsoport egészére kiterjedően határozza meg a kockázatkezelés keretrendszerét, a kockázatvállalási alapelveket és irányelveket és fejlesztési programokat.

A kockázatkezelési módszertanok sarokpontjait, illetve a csoporttagok fő kockázati témaköreit illetően a végső döntési kompetencia a Bankcsoporttagok kockázati bizottságait (Hitel és Limit Bizottság, Work-out Bizottság, Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság) illeti meg.

A bank kockázatkezelési rendszere magában foglalja a kockázatok azonosítását, hatásuk felmérését, elemzését, a szükséges intézkedési tervek kialakítását, valamint ezek hatékonyságának és eredményeinek nyomon követését. A vezetés az üzleti döntéseit valamennyi fontos kockázat ismeretében hozza meg. Minden lényeges, a belső és külső tevékenységhez, illetve a pénzügyi és jogi követelményeknek való megfeleléshez kapcsolódó, valamint számos egyéb kockázat jól meghatározott, transzparens belső mechanizmus alapján kerül kiértékelésre és kezelésre.

A szolgáltatások folytonosságát az üzletmenet folytonossági keretrendszer hivatott biztosítani. A nemzetközi módszertanok alapján kialakított életciklus modell magában foglalja a folyamatok felmérését, kritikus folyamatokra akciótervek készítését, azok rendszeres felülvizsgálatát, illetve tesztelését, valamint a kapcsolódó DRP tevékenységet is. A tevékenységet a Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság felügyeli.

Compliance

Az Európai Unió és a magyar jogszabályi előírásoknak, valamint a felügyeleti ajánlásnak megfelelően a Társaságnál a compliance kockázatok feltárására és kezelésére önálló szervezeti egység működik (Compliance Igazgatóság). A funkció rendelkezik a megfelelő szabályozási dokumentumokkal: compliance stratégia, politika, az egyes compliance kockázatok kezelésére vonatkozó szabályzatok, munkaterv. A compliance politika célja, hogy összefoglalja a Bank megfelelőségével kapcsolatos alapelveket, kijelölje a független compliance fő irányvonalát, amelyek együttesen meghatározzák, elősegítik és támogatják a Bank megfelelő, törvényes, biztonságos és prudens működését. A compliance politikát a Bank Igazgatósága és Felügyelő Bizottsága hagyja jóvá. A compliance politika gyakorlati megvalósulásáért a Bank felső vezetése felel.

A Compliance Igazgatóság negyedévente az Igazgatóság, évente pedig a Felügyelő Bizottság számára jelentést készít a Bank és a Bankcsoport compliance tevékenységéről és helyzetéről.

Könyvvizsgáló

A könyvvizsgálatot végző gazdálkodó szervezet megválasztására, illetve a könyvvizsgálatért felelős tag kijelölésének jóváhagyására a Közgyűlés jogosult.

Társaságunk könyvvizsgálatát a Deloitte Könyvvizsgáló és Tanácsadó Kft. (Cg. 01-09-071057) végzi. A tavalyi év során a könyvvizsgáló nem végzett semmilyen olyan tevékenységet, amely a függetlenségét veszélyeztette volna.

A könyvvizsgálónak adott minden, nem könyvvizsgálói szolgáltatásról az Audit Bizottság dönt és csak a Bizottság jóváhagyása esetén engedélyezett a szerződéskötés. Az Audit Bizottság negyedévente jelentést kap a nem könyvvizsgálói szerződések összetételéről és összegéről, biztosítva a könyvvizsgáló függetlenségét.

A könyvvizsgálónak adott más jelentős megbízásról az Igazgatóság tájékoztatni köteles a Társaság közgyűlését és Felügyelő Bizottságát. Ezen túlmenően indokolt esetben a Társaság Igazgatósága, Felügyelő Bizottsága, illetve testületi bizottságai külső tanácsadó szolgáltatásait is igénybe vehetik.

Az Európai Parlament és a Tanács 537/2014/EU rendelete („Rendelet”) 17. cikkének rendelkezéseire figyelemmel a Deloitte Könyvvizsgáló és Tanácsadó Kft. a 2020-as üzleti évben láthatja el utolsó alkalommal a könyvvizsgálói feladatokat. Erre figyelemmel Társaságunk az Audit Bizottság irányítása és döntése mellett, 2019. év során lefolytatta a Rendeletben szabályozott formai és tartalmi követelményeknek megfelelő tendert. Az Audit Bizottság, a tendert lefolytató és koordináló Tender Bizottság előterjesztése alapján, elfogadta a *2021. üzleti évtől megválasztandó könyvvizsgáló* kiírás kapcsán érkezett ajánlatok tekintetében készített kiértékelést, valamint annak a vonatkozó jogszabályoknak való megfelelőségét.

A Társaság számviteli politikájának összeállítása, valamint számviteli rendjének kialakítása során olyan belső kontrollokat, folyamatokat alakít ki, amelyek megbízhatóan garantálják a Társaság céljainak elérését a pénzügyi beszámolás megbízhatósága, a különböző vállalati műveletek eredményessége és hatékonysága, a hatályos jogszabályokkal való összhang megteremtése, valamint az egyes felügyeleti szervek részére történő adatszolgáltatások maradéktalan kielégítése érdekében. A beszámoló készítéssel és a számviteli ellenőrzéssel kapcsolatos részletes feladatok belső szabályozó dokumentumban kerülnek szabályozásra, amelyek a Bank minden – a beszámoló összeállítása során érintett – szervezeti egységére kiterjednek.

Belső szabályozó dokumentum rendelkezik a Társaság évközi (havi, negyedéves, féléves) valamint éves beszámolóinak elkészítéséhez kapcsolódó zárlati feladatokról és adatszolgáltatásokról, egységes rendszerbe foglalja a havonta, negyedévente, félévente valamint az év végén végrehajtandó zárlati munkákat, az elvégzendő feladatokat, adatszolgáltatásokat, meghatározza a feladatok elvégzésének határidejét, felelőseit.

Szintén szabályozó dokumentum rendelkezik az olyan tételek ideiglenes nyilvántartására szolgáló főkönyvi számlák leltározásáról és egyeztetéséről, amelyek keletkezésük időpontjában különböző okok miatt nem számolhatók el azonnal tényleges eszköz- vagy forrásszámlákon, illetve a mérlegen kívüli tételek nyilvántartására szolgáló főkönyvi számlákon.

A számviteli törvény (IFRS-ek) előírásai szerint a beszámolót leltárral kell alátámasztani. Belső szabályozó dokumentum rendelkezik részletesen a leltározással összefüggő feladatokról, annak érdekében, hogy a helyes eszköz- és forrásállományok megállapításán keresztül a mérleg valóságos biztossága biztosítva legyen, a könyvelés, illetve a nyilvántartások ellenőrzése, s ezen keresztül a bizonylati fegyelem megerősítése, a tulajdon védelme, a csökkent értékű készletek és a használaton kívüli eszközök feltárása megvalósuljon.

A fentiekén túl a Társaság részletes számlarendet készített és alkalmaz, illetve az egyes új termékek, tevékenységek kapcsán folyamatosan alakítja ki a kapcsolódó számviteli előírásokat. Az egyes számviteli vonatkozású belső szabályozó dokumentumok rendszeresen (évente) felülvizsgálatra, szükség esetén aktualizálásra kerülnek. A banki belső szabályozó dokumentumok kialakításában, módosításában a jogi, a belső ellenőrzési és a compliance terület is részt vesz.

1.7. Tájékoztatás

A rendszeres, hiteles tájékoztatás a részvényesek, illetve a tőkepiac egyéb szereplői számára elengedhetetlen a megalapozott döntéshozatalhoz, nem utolsósorban pedig a Társaság megítélésére is hatással van az általa követett nyilvánosságra hozatali gyakorlat.

A Társaság a nyilvánosságra hozatalt a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.), a Tpt., a Hpt. és a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény, a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény és a 24/2008. (VIII.15.) PM rendelet, a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény valamint a BÉT vonatkozó Szabályzatában foglalt rendelkezéseket szigorúan betartva teljesíti. A Társaság emellett rendelkezik a nyilvánosságra hozatali kötelezettség teljesítését biztosító hatályos belső szabályzattal.

A hivatkozott szabályozások biztosítják, hogy minden, a Társaságot érintő, a Társaság értékpapírjainak árfolyamára hatást gyakorló jelentős információ pontosan, maradéktalanul és időben közzétételre kerüljön.

Az Igazgatóság minden éves rendes Közgyűlésen tájékoztatás ad az adott év üzleti, stratégiai céljairól. A Közgyűlés számára készített előterjesztést a Társaság a BÉT honlapján nyilvánosságra hozatali szabályainak, illetve a BÉT vonatkozó Szabályzataiban foglalt rendelkezéseknek megfelelően közzéteszi.

A Társaság a jogszabályi előírásoknak megfelelően a Társaság honlapján és Éves jelentésében nyilvánosságra hozza az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság és a menedzsment tagjainak szakmai pályafutására vonatkozó információkat.

Az Igazgatóság elnökének és tagjainak, illetve a Felügyelő Bizottság elnökének és tagjainak javadalmazására vonatkozó javaslat része a közgyűlési előterjesztéseknek.

A Társaság részletes, a kockázatok minden típusára (likviditási, piaci, ország, partner, hitelkockázat, működési, compliance) kiterjedő kockázatkezelési szabályokkal rendelkezik, amelyek összhangban állnak a prudens banki működést szabályozó jogszabályokkal. A Társaság által követett kockázatkezelési gyakorlatról, az alkalmazott limitekről és azok betartásáról az Éves jelentés ad tájékoztatást.

A Társaság részletes, a bennfentes és a potenciálisan bennfentes személyekre kiterjedő belső szabályozással rendelkezik, amely a hatályos Tpt. által részletesen szabályozott korlátoknak és tilalmaknak teljes mértékben megfelel. Ezen túlmenően a honlapon is elérhetőek a bennfentes személyek értékpapír kereskedelmére vonatkozó irányelvek. Az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság tagjainak a Társaság részvényeivel kapcsolatos tranzakcióit a Társaság a nyilvánosságra hozatali szabályoknak megfelelően közzéteszi, Éves jelentésében feltünteti a vezető állású személyek Társaságban fennálló érdekelttségét (részvények száma).

Az Igazgatóság felmérte a 2019. évi nyilvánosságra hozatali folyamatok hatékonyságát, és megfelelőnek találta.

1.8. A részvényesi jogok gyakorlása módjának áttekintő ismertetése

A Közgyűlésen való részvétel és szavazati jog

A részvényesek a Közgyűlésen való részvételi és szavazati jogukat személyesen vagy meghatalmazottak útján gyakorolhatják.

A meghatalmazást közokiratba vagy teljes bizonyító erejű magánokiratba kell foglalni. Amennyiben a Közgyűlésen a részvénytulajdonos szervezet törvényes képviselője jár el (pl.: igazgató, ügyvezető, polgármester), a képviseleti jogosultságot igazoló hiteles bírósági, cégbírósági okiratot, illetve a polgármester megválasztásáról szóló igazolást a Közgyűlés helyszínén kell bemutatni.

A meghatalmazást a Közgyűlés összehívásáról szóló hirdetményben erre megjelölt helyen és nyitva álló időtartamban kell átadni. A meghatalmazás egy közgyűlésre vagy meghatározott időre, de legfeljebb tizenkét hónapra szólhat. A meghatalmazás – eltérő rendelkezés hiányában – kiterjed a felfüggesztett közgyűlés folytatására és a határozatképtelenség miatt ismételten összehívott közgyűlésre. Amennyiben a meghatalmazás külföldön készült, a meghatalmazás alakiségének meg kell felelnie a külföldön kiállított okiratok hitelesítésére, illetve felülhitelesítésére vonatkozó jogszabályoknak. Erről részletes tájékoztatást a magyar külképviseleti szervek adnak.

A Közgyűlésen való részvétel és a szavazati jog gyakorlásának feltétele, hogy

- a tulajdonosi megfeleltetés időpontjában fennálló részvénytulajdonlást a tulajdonosi megfeleltetés eredménye igazolja;
- a részvény tulajdonosa a Társaság Részvénykönyvébe annak a Társaság Alapszabályának (továbbiakban: Alapszabály) 8.4. pontja szerinti lezárásáig hatályosan be legyen jegyezve; és
- a részvényes részvénytulajdona, illetve szavazati joga nem sérti a jogszabályok, illetve az Alapszabály rendelkezéseit, amely körülményt a Társaság a KELER Központi Értéktár Zártkörűen Működő Részvénytársaságtól (továbbiakban: KELER Zrt.) a tulajdonosi megfeleltetésről kapott értesítést követően ellenőrzéssel állapít meg.

A Közgyűlésen a szavazás számítógépes úton, szavazókészülékkel történik. A részvényes vagy meghatalmazottja abban az esetben, ha részvétele az Alapszabály rendelkezéseire is tekintettel törvényes, a Közgyűlés színhelyén személyazonossága egyidejű igazolásával, a jelenléti ív aláírása ellenében felveheti a szavazókészülékét. Amennyiben technikai okok miatt a szavazókészülékkel való szavazás nem lehetséges, akkor a szavazás szavazótömbbel történik. Egy részvényes (ideértve a részvényesi képviselő útján képviselt részvényest is) kizárólag egy szavazókészülékre (szavazótömbre) jogosult.

A GDR tulajdonosok közgyűlési részvételének és szavazati joguk gyakorlásának szabályait a The Bank of New York és a Társaság között létrejött Letéti Megállapodás tartalmazza. További részletek a honlapunkon közzétett Alapszabályban találhatóak meg.

1.9. A közgyűlés lebonyolításával összefüggő szabályok rövid ismertetése

A Társaság a Közgyűlés (ide értve a megismételt Közgyűlést is), mint társasági esemény időpontjára a KELER Zrt.-től tulajdonosi megfeleltetést kér. A tulajdonosi megfeleltetés időpontja kizárólag a Közgyűlést (ide értve a megismételt Közgyűlést is) megelőző 7. és 5. kereskedési napok közötti időszakra eshet. A tulajdonosi megfeleltetéssel kapcsolatos szabályokat a KELER Zrt. mindenkor hatályos szabályzata tartalmazza.

A Társaság a Közgyűlés (ide értve a megismételt Közgyűlést is) napját megelőző második munkanapon budapesti idő szerint 18 órakor a Részvénykönyvben szereplő valamennyi adatot törli, és ezzel egyidejűleg a tulajdonosi megfeleltetés eredményének megfelelő adatokat a Részvénykönyvbe bejegyzi, s azt a tulajdonosi megfeleltetés adataival lezárja. Ezt követően a Részvénykönyvbe a részvényes részvénytulajdonát érintő bejegyzést leghamarabb a Közgyűlés bezárását, vagy a határozatképtelen Közgyűlés napját követő munkanapon lehet tenni.

A Közgyűlés összehívását a Társaság hirdetményeire meghatározott módon a tervezett Közgyűlés kezdő napját – a Ptk. és a Hpt. eltérő rendelkezése hiányában – legalább 30 nappal megelőzően kell közzétenni. A Hpt. 135.§ (2) bekezdésében hivatkozott eljárás elrendelésének elkerülése érdekében szükséges tőkeemelésről döntő (rendkívüli) közgyűlés összehívását annak tervezett kezdő napját legalább 10 nappal megelőzően lehet közzétenni.

A meghívónak tartalmaznia kell

- a) a Társaság cégnevét és székhelyét;
- b) a Közgyűlés időpontját és helyét;
- c) a Közgyűlés megtartásának módját;
- d) a Közgyűlés napirendjét;
- e) az Alapszabály 8.5. pontjában foglalt rendelkezéseket, azzal a figyelmeztetéssel, hogy a Közgyűlésen részt venni és szavazni csak ezek betartásával lehetséges;
- f) tájékoztatást a meghatalmazások átadásának helyéről és idejéről ;
- g) a határozatképtelenség esetére a megismételt Közgyűlés helyét és idejét,
- h) a tulajdonosi megfeleltetés és a Részvénykönyv zárásának időpontját,
- i) azt a tényt, hogy a Közgyűlésen a részvényesi jogok gyakorlásának feltétele, hogy a részvényes a Részvénykönyv zárásakor a Részvénykönyvben szerepeljen, de ezt követően a részvények szabadon forgalmazhatók anélkül, hogy ez a Közgyűlésen a részvényest megillető jogok gyakorolhatóságát érintené,
- j) a részvényes felvilágosítás kérésére vonatkozó jogának gyakorlásához az Alapszabályban előírt feltételeket,
- k) a részvényesnek a Közgyűlés napirendjének kiegészítésére vonatkozó joga gyakorlásához az Alapszabályban előírt feltételeket, és
- l) a Közgyűlés napirendjén szereplő előterjesztések és határozati javaslatok elérésének időpontjára, helyére és módjára (ideértve a Társaság honlapjának címét is) vonatkozó tájékoztatást.

A meghirdetett napirenden nem szereplő kérdéseket a Közgyűlés csak akkor tárgyalhatja meg, ha valamennyi részvényes jelen van, s ahhoz egyhangúlag hozzájárulnak.

A Közgyűlés akkor határozatképes, ha azon a szavazásra jogosító részvények által megtestesített szavazatok több mint egyharmadát képviselő részvényes jelen van.

Ha a szabályszerűen összehívott Közgyűlés nem határozatképes, a – az Alapszabály 8.13. pontja szerint közzétett hirdetményben rögzített időpontra és helyre összehívott – megismételt Közgyűlés az eredeti napirenden szereplő ügyekben a jelenlévők által képviselt szavazati jog mértékétől függetlenül határozatképes. Amennyiben a Közgyűlés napirendjén a részvények valamennyi szabályozott piacon történő forgalomban tartásának megszüntetésére (továbbiakban: kivezetés) vonatkozó előterjesztés szerepel, akkor a megismételt Közgyűlés ebben a napirendi pontban akkor határozatképes, ha azon a szavazásra jogosító részvények által megtestesített szavazatok több mint felét képviselő részvényes jelen van.

Abban az esetben, ha a határozatképes Közgyűlés nem tud határozatot hozni valamennyi napirendje tárgyában, akkor a Közgyűlés felfüggesztéséről s az új időpont és helyszín megjelölésével együtt folytatólagos Közgyűlés megtartásáról határozhat. A Közgyűlés felfüggesztésére csak egy alkalommal kerülhet sor, s a folytatólagos Közgyűlést a felfüggesztéstől számított 30 napon belül meg kell tartani.

A korábban felfüggesztett és később folytatott Közgyűlés (folytatólagos Közgyűlés) határozatképességére az általános szabályok az irányadóak. A folytatólagos Közgyűlés csak az eredeti Közgyűlésre meghirdetett azon napirendek tárgyában határozhat, amelyekben az eredeti Közgyűlés nem határozott.

A Közgyűlésen az Igazgatóság elnöke vagy az Igazgatóság által ezzel a feladattal megbízott más személy elnököl, amely során

- megnyitja a Közgyűlést;
- kijelöli a jegyzőkönyvvezetőt;
- megállapítja a határozatképességet;
- megadja és megvonja a szót;
- megfogalmazza és szavazásra bocsátja a határozati javaslatokat;
- a szavazatszámológok jelzése alapján közli a szavazások eredményét;
- szünetet rendel el;
- bezárja a Közgyűlést.

A Közgyűlés megnyitását megelőzően a szavazókészülékkel rendelkező részvényesek írásban jelezhetik a Közgyűlés elnökének, hogy a Közgyűlés során valamely napirend tárgyában szót kérnek. A részvényesek hozzászólása nem térhet el a jelzett napirend tárgyától. A Közgyűlés elnöke az így jelentkezőknek köteles szót adni.

A Közgyűlés elnöke az adott napirendhez történő hozzászólások sorrendjét meghatározhatja, bárkinek szót adhat és megvonhatja a szót azzal, hogy a szólásra írásban jelentkezett részvényestől csak a napirend tárgyától való figyelmeztetés ellenére történő eltérés esetén vonható meg a szó. A szó megvonását követően elhangzottak jegyzőkönyvezését a Közgyűlés elnöke leállíthatja és a hozzászólás technikai feltételeit (hangosítás) megszüntetheti.

A Közgyűlés elnöke dönthet a nyilvánosság kizárásáról és az Igazgatóság tagjai, a Hpt. szerinti ügyvezetők, a Felügyelő Bizottság tagjai, a könyvvizsgáló, a szavazókészülékkel rendelkező részvényesek, illetve az ilyen részvényesek meghatalmazottai és tolmácsai, továbbá az MNB, illetve a BÉT képviselője kivételével bárkit kizárhat a Közgyűlésről.

A Közgyűlés határozatait abban az esetben, amennyiben az Alapszabály eltérően nem rendelkezik, a jelenlévő részvényesek szavazatainak egyszerű többségével hozza.

A Közgyűlésen a döntés nyílt szavazással történik.

A Közgyűlés első határozatával a Közgyűlés elnöke által előterjesztettek közül megválasztja a jegyzőkönyvet hitelesítő jelenlévő részvényest és szavazatszámllálókat. Sikertelen választás esetén a Közgyűlés elnökének új előterjesztést kell tennie.

A Közgyűlésről jegyzőkönyvet kell készíteni, amely tartalmazza:

- a Társaság cégnevét és székhelyét;
- a Közgyűlés megtartásának módját, helyét és idejét;
- a Közgyűlés határozatképességének megállapításához szükséges adatokat, a jelenlévők számában bekövetkezett változásokat;
- a Közgyűlés elnökének, jegyzőkönyvvezetőjének, jegyzőkönyvi hitelesítőinek és a szavazatszámllálóinak nevét;
- a Közgyűlésen lezajlott fontosabb eseményeket, az elhangzott indítványokat;
- a határozati javaslatokat, minden határozat esetében azon részvények számát, amelyek tekintetében érvényes szavazat leadására került sor, az ezen szavazatok által képviselt alaptőke részesedés mértékét, a leadott szavazatok és ellenszavazatok számát, valamint a tartózkodók számát;
- a részvényes, az igazgatósági tag, vagy a felügyelő bizottsági tag tiltakozását valamely határozat ellen, ha ennek rögzítését a tiltakozó maga kéri;

A jegyzőkönyvet a Közgyűlés elnöke és a jegyzőkönyvvezető írják alá, és egy erre megválasztott jelenlévő részvényes hitelesíti.

Az Igazgatóság a Közgyűlési jegyzőkönyv hiteles példányát a Közgyűlés berekesztésétől számított 30 napon belül a jelenléti ívvel és az összehívás szabályszerűségét igazoló dokumentumokkal együtt megküldi a Cégbíróságnak.

További részletek a honlapunkon közzétett Alapszabályban találhatóak meg.

1.10. Javadalmazási nyilatkozat

Az Európai Unió vonatkozó irányelvével (CRD IV), a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvénnyel, valamint a Hpt. rendelkezéseivel összhangban a Bank 2018. évet záró Közgyűlése, Igazgatósága, valamint Felügyelő Bizottsága gondoskodott a Bank és Bankcsoport Javadalmazási Politikájának felülvizsgálatáról. A hazai és Európai Unió jogszabályi környezethez igazodóan a Bankcsoporti Javadalmazási Politika működtetésének folyamata tartalmazza a Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi kör kialakításának alapját képező, a kockázatokra jelentős hatást gyakorló tevékenységek és munkavállalók azonosítására vonatkozó módszertan keretrendszerét, valamint az éves értékelési folyamatra vonatkozó eljárásrendet.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika célja a Bankcsoport kockázattűrő képességén belül a Bank menedzsmentjének és kulcspozíciót betöltő vezetőinek, továbbá a Bankcsoporttag leányvállalatok vezetőinek a banki és csoportszintű eredmények elérésében nyújtott teljesítményének elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya alá tartoznak a Bank és a Bankcsoportban működő intézmények (hitelintézetek és befektetési vállalkozások) Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának tagjai, valamint a Bankkal és a Bankcsoportban működő intézményekkel munkaviszonyban álló munkavállalók közül a management tagjai (elnök-vezérigazgató és annak helyettesei), a kockázati profilt és eredményt jelentős mértékben befolyásoló vezetők, az egyedi irányítási funkciókért felelős vezetők, az ellenőrzési funkciót ellátó vezetők, továbbá mindazon vezetők, akik jövedelmének nagysága azonos kategóriába esik az adott intézmény managementjének javadalmazásával. Szintén a személyi hatály alá tartoznak az összevont alapú felügyelet alá tartozó és a Bank vagy az adott leányintézmény

vonatkozásában jelentős üzleti egységeknek minősülő Bankcsoporttag leányvállalatok elsőszámú vezetői és azok helyettesei, valamint az összevont alapú felügyelet alá tartozó Bankcsoporttag leányvállalatoknál foglalkoztatott azon munkavállalók, akiknek jövedelme a Bankcsoport, az intézmény által vezetett szubkonszolidált csoport, vagy az intézmény szintjén a legjobban kereső 0,3%-os szegmensbe tartozik. Azon vezetők, akiknek a kockázati profilra gyakorolt hatása a Bankcsoport szintjén jelentős, a konszolidált szintű személyi hatály alá tartoznak, míg azon vezetők, akiknek a kockázati profilra gyakorolt hatása csak az intézmény által vezetett szubkonszolidált csoport vagy az intézmény szintjén jelentős, a szubkonszolidált, illetve a helyi szintű személyi hatály alá tartoznak. A Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyekről a Bank Felügyelő Bizottsága határoz.

Az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjai e minőségükben fix összegű tiszteletdíjat kapnak, teljesítményalapú javadalmazásban nem részesülnek.

A javadalmazási politika hatálya alá vont további személyi körben a javadalmazás fix és teljesítményalapú javadalmazási elemekből áll. A fix és teljesítményalapú javadalmazási elemek arányát az irányított szervezet funkciója, mérete és összetettsége alapján a Bank Felügyelő Bizottsága állapítja meg. A teljesítményjavadalmazás aránya egyetlen érintett személy esetében sem haladhatja meg a fix javadalmazás 100%-át.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika legfontosabb alapelve, hogy a teljesítményalapú javadalmazás mértékét – a kockázatok előzetes és utólagos értékelése mellett – a bankcsoporti/banki/leányvállalati szintű, illetve az egyéni célkitűzések megvalósulásának szintjéhez köti.

A Bankkal munkaviszonyban álló vezetők esetében a teljesítmény értékelése a bankcsoporti szintű, a tevékenység kockázatának tökeigényére vetített megtérülést tükröző RORAC mutató mellett, a stratégiai és az egyéni teljesítményt mérő kritériumok (pénzügyi mutatók és a munkavégzés minőségét mérő mutatók) alapján történik. A Bankcsoporttag leányvállalatok vezetői esetében a teljesítmények értékelése a társaságok tevékenységének jellege alapján differenciáltan történik. A mutatók célértékeit a Bank Felügyelő Bizottsága állapítja meg a mindenkor évi pénzügyi terv alapján.

A teljesítményértékelésen alapuló, változó javadalmazás cash bonus és – ahol ezt a nemzeti jogi szabályozás lehetővé teszi – részvényre váltott javadalmazás vagy kedvezményes áron történő részvényjuttatás formájában történik 50-50%-os arányban. Főszabályként a konszolidált szintű és a szubkonszolidált- és helyi szinten azonosított magyarországi leányvállalati személyi kör esetében a változó javadalmazás részvényalapú részét az érintettek részére a Bank biztosítja, míg a szubkonszolidált- és helyi szinten azonosított külföldi leányvállalati személyi körben, valamint az Európai Unió területén kívül működő Bankcsoporti leányvállalatokban virtuális részvényjuttatásra (a mindenkor évi részvényárfolyamhoz igazodó összegű cash bonus kifizetésére) kerül sor.

A Banknál, az OTP Jelzálogbank Zrt-nél, az OTP Lakástakarék Zrt-nél, a Merkantil Bank Zrt-nél, az OTP Alapkezelő Zrt-nél, az OTP Faktoring Zrt-nél, az OTP Ingatlan Befektetési Alapkezelő Zrt-nél, az OTP Ingatlan Zrt-nél, az OTP Pénzügyi Pont Zrt-nél, a Merkantil Bérlet Kft.-nél, valamint az OTP Ingatlanlízing Zrt.-nél foglalkoztatott, a Bankcsoporti Javadalmazási Politika konszolidált, szubkonszolidált és helyi szintű személyi hatálya alatt álló, teljesítményjavadalmazásban részesülő munkavállalók önkéntes elhatározásuk alapján jogosultak teljesítményjavadalmazásuk részvény alapú részének erejéig tagi részesedést szerezni az OTP Bank Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP) Szervezetben. Az MRP szervezetben fennálló tagi részesedés nem forgalomképes, nem terhelhető meg, biztosítékként nem ajánlható fel, és csak a javadalmazási politikában előírt feltételek (teljesítményértékelés eredménye, kockázatok utólagos értékelése) teljesülésétől függően biztosítja az egyén számára a részvényjuttatás tényleges elszámolását. A feltételeket nem teljesítő tagi részesedés visszaszáll a Bankra.

A Hpt. előírásaihoz igazodóan a konszolidált szinten azonosított személyi körben a változó javadalmazás 60%-a, míg a szubkonszolidált- és helyi szinten azonosított személyi körben főszabály szerint 40%-a halasztásra kerül oly módon, hogy a halasztás időtartama 3 év – a Bank managementje esetén 4 év –, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke évente egyenlő arányban kerül megállapításra. A halasztott részletekre való jogosultság megállapítására a kockázatok utólagos értékelése alapján kerül sor. A kockázatok értékelése egyrészt a prudens működést vizsgáló kvantitatív kritériumok, másrészt kvalitatív értékelési szempontok alapján történik. Az érintettek tevékenységéhez kapcsolódó kockázatok értékelése alapján a teljesítményjavadalmazás halasztott része csökkentésre, vagy megvonásra kerülhet. A halasztott részletre való jogosultság további feltétele a munkaviszony fennállása.

A Felügyelő Bizottság és az Igazgatóság tagjainak Közgyűlési határozattal megállapított díjazása nyilvános, a javadalmazási politika vonatkozásában pedig a Bank a hitelintézetek nyilvánosságra hozatali követelményének teljesítéséről szóló mindenkor hatályos jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően tesz eleget közzétételi kötelezettségének.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika keretén belül a Bankban a kockázati profilra lényeges hatást gyakorló pozícióban foglalkoztatott személyek – a menedzsment javadalmazását is magában foglaló – javadalmazására vonatkozó összesített információkat az alábbi táblázatok tartalmazzák a Bankra irányadó ágazati jogszabályok szerinti bontásban.

A javadalmazás összesített mennyiségi adatai tevékenységi körökre¹⁾ lebontva:

Tárgyévi javadalmazás					
Befektetési bank	Lakossági bank	Eszközkezelés	Vállalati funkciók	Független kontroll funkciók	Egyéb tevékenység
(millió Ft)					
380	1 613		3 009	577	369

Megjegyzések:

- 1) A tevékenységi körök meghatározása az 38/2019. (XI.20.) MNB rendelet 13. sz. mellékletében foglaltak szerint történt:
 - a. Befektetési bank: ebbe a körbe a vállalatfinanszírozási tanácsadási szolgáltatások, részvény- és tőkepiaci szolgáltatások, kereskedés és értékesítés sorolandó;
 - b. Lakossági bank: ebbe a körbe a betétgyűjtés és a teljes kölcsönnyújtási tevékenység (magánszemélyeknek és vállalatoknak sorolandó);
 - c. Eszközkezelés: ebbe a körbe a portfólió kezelés, az átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozás és az eszközkezelés más formái sorolandók;
 - d. Vállalati funkciók: minden funkció, amely konszolidációs szinten a teljes intézményért és egyedi szinten a leányvállalatok ilyen funkciójáért (pl. emberi erőforrások, IT) felelős;
 - e. Független kontroll funkció: a független kockázatkezelési, megfelelőség biztosítási és belső ellenőrzési funkciókban dolgozók az EBA belső irányításra vonatkozó iránymutatásaiban leírtak szerint;
 - f. Egyéb tevékenység: azon munkavállalók akiket nem lehet besorolni az egyik üzleti területre sem.

A javadalmazás összesített mennyiségi adatai a javadalmazás típusaira lebontva:

Javadalmazásban részesülők száma ¹⁾	Tárgyévi javadalmazás			Ki nem fizetett halasztott javadalmazás összege ³⁾		Üzleti év során megítélt halasztott teljesítmény-javadalmazás kifizetett és a teljesítménynek megfelelő kiigazítással csökkentett összege ⁴⁾
	Fix javadalmazás	Teljesítményjavadalmazás ²⁾		Megszerzett jogosultság	Meg nem szerzett jogosultság	
		Készpénzalapú	Részvényalapú			
(fő)	(millió Ft)					
62	3 108	1 420	1 420	267	3 312	1 481

Megjegyzések:

- 1) 2019. évben a Bankcsoporti Javadalmazási Politika keretén belül a kockázati profilra lényeges hatást gyakorló pozícióban foglalkoztatott munkavállalók száma.
- 2) A 2019. évi teljesítményjavadalmazás számított összege, melynek elszámolására a teljesítmények értékelése alapján a 2020. évi Közgyűlést követően kerülhet sor.
- 3) A 2018. évi teljesítményjavadalmazás első, második, harmadik és negyedik halasztott részlete és a rövidtávú részvényalapú teljesítményjavadalmazás visszatartott hányada (megszerzett jogosultság), a 2017. évi teljesítményjavadalmazás második, harmadik és negyedik halasztott részlete és a 2016. évi teljesítményjavadalmazás harmadik halasztott részlete.
- 4) A 2019-ben elszámolt 2015. évi teljesítményjavadalmazás harmadik, a 2016. évi teljesítményjavadalmazás második és a 2017. évi teljesítményjavadalmazás első halasztott teljesítményalapú javadalmazás összege és a 2017. évi rövidtávú részvényalapú teljesítményjavadalmazás visszatartott hányada.

A 2019. évet megelőző években kockázati profilra lényeges hatást gyakorló, azonosított, de 2019-ben már nem azonosított pozícióban foglalkoztatott és már nyugdíjba vonult munkavállalók esetében a ki nem fizetett halasztott javadalmazás, illetve az üzleti év során megítélt halasztott teljesítményjavadalmazás összege az alábbi volt:

Javadalmazásban részesülők száma	Ki nem fizetett halasztott javadalmazás összege		Üzleti év során megítélt halasztott teljesítmény-javadalmazás kifizetett és a teljesítménynek megfelelő kiigazítással csökkentett összege
	Megszerzett jogosultság	Meg nem szerzett jogosultság	
(fő)	(millió Ft)		
13	7	181	301

Az üzleti év során a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkavállalói körben az OTP Bank Nyrt.-ben törvényi szabályozás feletti végkielégítésben nem részesült munkavállaló, új munkaszerződéshez kapcsolódó kifizetésben 2 fő részesült összesen 21,4 millió Ft összegben.

A 2019. év után 1 fő részesül 3,0-3,5 millió EUR, 2 fő 1,0-1,5 millió EUR közötti javadalmazásban (2019. december 31-ei MNB árfolyamon számítva).

Az OTP Bank Nyrt. Igazgatósága és Felügyelő Bizottsága tagjainak 2019-ben elszámolt javadalmazása 1.422 millió Ft összegű volt, amely tartalmazza az Igazgatóság tagjainak a fix javadalmazását képező részvényjuttatás összegét is, amelynek elszámolására a 2018. évet lezáró Közgyűlést követően került sor.

Név	Tisztség	Tiszteletdíj összege		A 2019. évi pénzügyi juttatások összege (Ft)
		Pénzügyi tiszteletdíj	OTP törzsrészvény	
		Ft/hó	db/hó ¹	
Igazgatóság				
Dr. Csányi Sándor	IG elnök	810 000	1 000	9 720 000
Erdei Tamás	IG alelnök (külső) ²	695 000	900	8 340 000
Kovács Antal György	IG tag	695 000	800	8 340 000
Wolf László	IG tag	695 000	800	8 340 000
Dr. Pongrácz Antal	IG tag (külső)	695 000	800	8 340 000
Dr. Gresa István	IG tag (külső)	695 000	800	8 340 000
Baumstark Mihály	IG tag (külső)	695 000	800	8 340 000
Dr. Bíró Tibor	IG tag (külső)	695 000	800	8 340 000
Dr. Utassy László	IG tag (külső)	695 000	800	8 340 000
Dr. Vörös József	IG tag (külső)	695 000	800	8 340 000
Felügyelő Bizottság				
Tolnay Tibor	FB elnök	2 400 000	---	28 800 000
Dr. Horváth Gábor	FB alelnök	1 900 000	---	22 800 000
Olivier Péqueux	FB tag	1 700 000	---	---
Dr. Vági Márton Gellért	FB tag	1 700 000	---	20 400 000
Rudas Ágnes ⁴	FB tag (alkalmazott)	1 700 000	---	5 723 333
Bella Klára ⁵	FB tag (alkalmazott)	1 700 000	---	14 676 667
Michnai András	FB tag (alkalmazott)	1 700 000	---	20 400 000

Megjegyzések:

- 1) A részvényjuttatás elszámolása évenként egyszer, az adott üzleti évet lezáró közgyűlést követő 30 napon belül történik, a részvények 50%-a tekintetében a mandátum időtartamának lejártáig kiterjesztett tartási kötelezettség (elidegenítési tilalom) terheli a jogosultakat.
- 2) 2019. április 12-től alelnöki pozícióban (megelőzően is IG tag, amely pozícióban az OTP törzsrészvény tiszteletdíja 800 db/hó volt)
- 3) A tiszteletdíj a Groupama S.A. részére került átutalásra.
- 4) 2019. április 12-ig
- 5) 2019. április 12-től

1.11. Az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság, a menedzsment munkájának értékelése

A Felügyeleti elvárásokkal összhangban az Igazgatóság, a Felügyelő Bizottság valamint a menedzsment végrehajtási képességének vizsgálata az érintett vezetők esetében az éves teljesítményértékelés keretében a 2019. év során megvalósult. Az elvégzett értékelés alapvetően az üzleti gondolkodás, üzlet- és működésfejlesztés, az irányítás, kapcsolatok és erőforrások menedzselése, valamint az integritás és belső hajtóerők dimenziókat vizsgálta. Az értékelés eredményei alapján intézkedésre okot adó körülmény nem merült fel. Az érintett vezetői körben az értékelt időszakban – az összeférhetetlenségi szabályozás, etikai kódex, illetőleg humánkockázati szempontok alapján – érdekkonfliktus vagy a vezetők függetlenségével kapcsolatos körülmény nem merült fel.

1.12. A vállalkozás ügyviteli, ügyvezető és felügyelő testületei esetében alkalmazott sokszínűséggel kapcsolatos politika leírása

A Bank a hitelintézetek működését alapvetően meghatározó Európai Unió és hazai jogszabályi elvárásokkal és irányelvekkel összhangban határozza meg és szabályozza a vezető állású személyek kiválasztására vonatkozó követelményeket.

A Bank a vezető testületi tagok (Igazgatóság; Felügyelő Bizottság) jelölésénél, valamint az Igazgatóság az ügyviteli (Menedzsment) tagok kinevezésénél is elsődlegesnek tekinti a szakmai felkészültséget, a magas szintű humán- és vezetői kompetenciát, a sokrétű tanulmányi háttérrel, a széleskörű üzleti tapasztalat és üzleti megbízhatóság meglétét, ugyanakkor erősen elkötelezett abban is, hogy a vállalati működés kapcsán hatékony intézkedéseket tegyen a

sokszínűség biztosítása érdekében, beleértve a nők részvételi arányának fokozatos javítását is. A Bank a vezető testületi tagok kiválasztására irányuló eljárás során – az előbbi elvek sérelme nélkül – szintén törekszik annak biztosítására, hogy a jelöltek között mindkét nem képviseltesse magát.

A Bank Jelölő Bizottsága folyamatosan napirendjén tartja a női kvótára vonatkozó Európai Unió és hazai szabályozás nyomán követését azzal, hogy amennyiben egyértelműen megfogalmazott elvárások kerülnek kihirdetésre, úgy haladéktalanul megteszi a szükséges intézkedéseket.

Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy nyilvánosan működő részvénytársaságként a vezető testületi tagok megválasztása a közgyűlés kizárólagos hatásköre, melyre a Bank a fenti szempontok maximális érvényesítésével történő jelölésen túl nem bír érdemi ráhatással.

A Bank Alapszabálya értelmében a Banknál 5-11 tagú Igazgatóság és 5-9 tagú Felügyelő Bizottság működik. A jelenlegi Igazgatóság 10 fővel működik és nincs női tagja, míg a Felügyelő Bizottság 6 főből áll, amelynek 2016. április 15. napjától egy hölgy tagja van (a jelenlegi női tag mandátuma 2019. április 12-én kezdődött). A Bank menedzsmentje jelenleg 7 fős, és nincs női tagja.

1.13. Jogi háttér

A Bankcsoport a mindenkor hatályos társasági jogi és prudenciális jogi rendelkezések betartásával működik. Az irányító hitelintézeti funkciót ellátó OTP Bank Nyrt. az uniós, a magyar és az egyes külföldi leányvállalatok helyi jogának figyelembe vételével irányítja a Bankcsoport tagjait.

A Ptk. 3:112.§ (3) bekezdése alapján a 100%-os OTP tulajdonú, egyszemélyes társaságok vezető tisztségviselőinek a Bank utasítást adhat, amelyet a vezető tisztségviselő köteles végrehajtani.

1.14. Csoportstruktúra

A Bankcsoport részét képezi az OTP Bank, annak Leányvállalatai és mindazon Vállalkozások összessége belföldön, illetve külföldön, amelyekben az OTP Bank vagy Leányvállalata közvetlen vagy közvetett módon Ellenőrző Befolyással vagy Részesedési Viszonnyal rendelkezik és amelyek egységes irányítása az alább részletezett háromszintű irányítási modell szerint történik.

1.15. Irányítási szerkezet

Az irányítási modell jellemzői

Az OTP Bankcsoport működtetése a csoport sajátosságainak leginkább megfelelő modellben, az országfelelősi és szakterületi mátrix irányítási rendszerben valósul meg.

Az alkalmazott modell arra szolgál, hogy az eltérő piaci környezetben működő, különböző kiépültségű, méretű bankcsoport tagokból álló multinacionális szervezet irányítása egységes elvek szerint, de a helyi sajátosságokat figyelembe véve valósuljon meg, csoportszinten optimalizálva az üzleti eredményességet.

Az irányítás típusai

A tulajdonosi irányítás közvetlen érdekérvényesítés, az anyavállalat törvények által biztosított tulajdonosi jogainak gyakorlását jelenti. Az anyabank a tulajdonosi érdekeit a közgyűlésen, valamint a leányvállalati testületek, illetve testületi elnökök útján érvényesíti.

A csoportszintű irányítás azon tevékenységek összessége, melyek során az anyabank csoportszintű egységes irányítás érdekében irányelveket határoz meg, ezek betartását kontrollálja, a csoportszintű érdekek maximális érvényre juttatását biztosítja, illetve megvalósítja az egységes csoportszintű támogatást.

A *funkcionális irányítás* azon tevékenységek összessége, melyek során az anyabank támogató/működtető/szolgáltató szakterületei tudást, tapasztalatot adnak át vagy szolgáltatást nyújtanak a leányvállalatok megfelelő szakterületeinek, illetve közvetlenül ellenőrzik azok működését.

Az *üzleti irányítás* a rendszer meghatározó eleme, tartalma a legjobb gyakorlatok csoportszintű adaptálása és az elvárt szakmai színvonalon való működés elősegítése, a csoporttagok szakmai támogatása.

1.16. Működési szerkezet

A Bank működésének irányítói a szervezeti hierarchiának megfelelően

Az Elnök-vezérigazgató a Bank napi munkáját irányítja és ellenőrzi, annak érdekében, hogy mindez a jogszabályoknak és a Bank Alapszabályának keretei között, illetve a Közgyűlés és az Igazgatóság döntéseinek megfelelően történjen.

Az Elnök-vezérigazgató irányítása alatt az egyes központi szakterületeket, funkciókat, azok logikai és szakmai összetartozásuk figyelembe vételével, vezérigazgató-helyettesek (divízióvezetők) irányítják. A csoportirányítás keretrendszerének biztosításáért a Bankcsoport-irányítási és Operációs Divíziót vezető általános vezérigazgató-helyettes felelős azzal, hogy a csoportszintű üzleti és funkcionális irányításért az egyes divízióvezetők, üzletágvezetők és funkcionális szakterületi vezetők is felelősséget viselnek.

1.17. Jelentési vonalak

A Bank jelentési útvonalai Bankcsoporton belül, illetve a kiszervezett tevékenységek tekintetében is megfelelően szabályozottak és dokumentáltak.

A jogszabály által előírt, és a menedzsment által elvárt jelentési útvonalak megfelelő működéséért a Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság felel.

2.) FT Jelentés a Felelős Társaságirányítási Ajánlásokban foglaltaknak való megfelelésről

A társaság a Felelős Társaságirányítási Jelentés részeként az alábbi táblázatok kitöltésével nyilatkozik arról, hogy a Budapesti Értéktőzsde Zrt. által kiadott Felelős Társaságirányítási Ajánlások (továbbiakban: FTA) meghatározott pontjaiban megfogalmazott ajánlásokat, javaslatokat saját társaságirányítási gyakorlata során milyen mértékben alkalmazta.

A táblázatok áttekintésével a piaci szereplők könnyen tájékozódhatnak arról, hogy az egyes társaságok felelős társaságirányítási gyakorlata milyen mértékben felel meg az FTA-ban foglalt bizonyos elvárásoknak, továbbá könnyen összehasonlíthatóvá teszi az egyes társaságok gyakorlatát.

Az Ajánlásoknak való megfelelés szintje

A társaság megjelöli, hogy a vonatkozó ajánlást alkalmazza-e, avagy sem, illetve nemleges válasz esetén rövid tájékoztatást ad arról, hogy milyen okok miatt nem alkalmazta az adott ajánlást.

1.1.1. A társaságnál befektetői kapcsolattartással foglalkozó szervezeti egység működik, vagy erre kijelölt személy látja el ezen feladatokat.

Igen

1.1.2. A társaság alapszabálya a társaság honlapján megtekinthető.

Igen

1.1.4. Amennyiben a társaság alapszabálya lehetővé teszi a részvényesek számára a távollétükben történő joggyakorlást, a társaság közzétette honlapján annak módjait és feltételeit, ideértve a szükséges dokumentumokat is.

Igen

1.2.1. A társaság összefoglaló dokumentumban a honlapján közzétette a közgyűlések lebonyolítására és a részvényes szavazati jogának gyakorlására vonatkozó szabályokat.

Igen

1.2.2. A társaság pontos dátum feltüntetésével közzétette, hogy mely napra vonatkozóan állapítják meg az adott társasági eseményen való részvételre jogosultak körét (fordulónap), továbbá azt a dátumot, amely napon utoljára kereskednek az adott társasági eseményre való jogosultságot biztosító részvényekkel.

Igen

1.2.3. A társaság közgyűléseit úgy tartotta meg, hogy azzal lehetővé tette a részvényesek minél nagyobb számban való megjelenését.

Igen

1.2.6. A társaság nem korlátozta, hogy a részvényes bármely közgyűlésre értékpapírszámlánként külön képviselőt jelölhessen ki.

Igen

1.2.7. A napirendi pontokhoz készített előterjesztések esetén az igazgatóság határozati javaslatán túlmenően a felügyelőbizottság véleménye is megismerhető volt a részvényesek számára.

Igen

1.3.3. A társaság nem korlátozta a közgyűlésen résztvevő részvényesek felvilágosítás iránti, észrevétel tételi és indítványozási jogát, és ahhoz semmilyen előfeltételt nem támasztott, kivéve a közgyűlés szabályszerű és rendeltetésszerű lebonyolítása érdekében hozott intézkedéseket.

Igen

1.3.4. A társaság a közgyűlésen felmerült kérdésekre történő válaszadással biztosította a jogszabályi, valamint a tőzsdei előírásokban megfogalmazott tájékoztatási és nyilvánosságra hozatali elvek betartását.

Igen

1.3.5. A társaság honlapján a közgyűlést követő három munkanapon belül közzétette azokra a kérdésekre vonatkozó válaszait, amelyeket a közgyűlésen a társaság testületeinek jelenlévő képviselői, vagy könyvvizsgálója nem tudtak kielégítően megválaszolni, vagy közzétette tájékoztatását a válaszadástól való tartózkodás indokairól.

Igen

1.3.7. A közgyűlés elnöke szünetet rendelt el, vagy javaslatot tett a közgyűlés felfüggesztésére, ha a közgyűlés napirendjére felvett kérdésekhez olyan indítvány, javaslat érkezett, amelyet a részvényesek nem tudtak a közgyűlést megelőzően megismerni.

Igen

1.3.8.1. A közgyűlés elnöke nem alkalmazott összevont szavazási eljárást a vezető tisztségviselők és felügyelőbizottsági tagok megválasztásával és visszahívásával kapcsolatos döntésnél.

Igen

1.3.8.2. A részvényesi támogatással jelölt vezető tisztségviselők és felügyelőbizottsági tagok esetén a társaság tájékoztatást adott a támogató részvényes(ek) személyét illetően.

Igen

1.3.9. Az alapszabály módosítással kapcsolatos napirendi pontok megtárgyalását megelőzően a közgyűlés külön határozattal döntött arról, hogy az alapszabály módosítás egyes pontjairól külön-külön, vagy összevont, illetve bizonyos szempontok szerint összevont határozatokkal kíván-e dönteni.

Igen

1.3.10. A társaság a határozatokat, valamint a határozati javaslatok ismertetését, illetve a határozati javaslatokkal kapcsolatos lényeges kérdéseket és válaszokat is tartalmazó közgyűlési jegyzőkönyvet a közgyűlést követő 30 napon belül közzétette.

Igen

1.5.1.1. Az igazgatóság/igazgatótanács, illetve az igazgatóság/igazgatótanács tagjaiból felállított bizottság irányelveket és szabályokat fogalmazott meg az igazgatóság/igazgatótanács, a felügyelőbizottság, és a menedzsment munkájának értékelésére és javadalmazására vonatkozóan.

Igen

1.5.1.2. A menedzsment tagok teljesítmény alapú javadalmazásának megállapításánál figyelembe vették a tagok feladatait, a felelősségük mértékét, valamint azt is, hogy a társaság milyen mértékben valósította meg a célkitűzéseit, illetve, hogy milyen a társaság gazdasági-pénzügyi helyzete.

Igen

1.5.1.3. Az igazgatóság/igazgatótanács, illetve az igazgatóság/igazgatótanács tagjaiból felállított bizottság által megfogalmazott javadalmazási irányelveket a felügyelőbizottság véleményezte.

Igen

1.5.1.4. Az igazgatóság/igazgatótanács, valamint a felügyelőbizottság tagjainak javadalmazására vonatkozó elveket (és azok jelentős változásait) a közgyűlés külön napirendi pontban hagyta jóvá.

Igen

1.5.2.1. Az igazgatóság / igazgatótanács hatáskörébe tartozik a menedzsment teljesítményének ellenőrzése és javadalmazásának megállapítása.

Igen

1.5.2.2. A menedzsment tagokat illető, a szokásostól eltérő juttatások kereteit és ezek változásait a közgyűlés külön napirendi pontban hagyta jóvá.

Igen

1.5.3.1. A részvény alapú javadalmazási konstrukciók elveit a közgyűlés jóváhagyta.

Igen

1.5.3.2. A részvény alapú javadalmazási konstrukciókkal kapcsolatos közgyűlési döntést megelőzően a részvényesek részletes tájékoztatást kaptak (legalább az 1.5.3 pontban foglaltak szerint).

Igen

1.5.4. A társaság úgy alakította ki javadalmazási rendszerét, hogy az ne kizárólag az a részvényárfolyamok rövid távú maximalizálására ösztönözzön.

Igen

1.5.5. A felügyelőbizottsági tagok esetében fix összegű javadalmazási rendszer van érvényben és nincs részvényárfolyamhoz kapcsolt javadalmazási elem.

Igen

1.5.6. Az igazgatóság/igazgatótanács, a felügyelőbizottság és a menedzsment tagjainak javadalmazási elveiről és a tényleges javadalmazásukról a társaság tájékoztatást ("Javadalmazási nyilatkozat") készített – a rá kötelezően irányadó ágazati jogszabályok által elvárt tartalommal és részletezettséggel – a tulajdonosok számára, amelyet a közgyűlés elé terjesztettek. A javadalmazási nyilatkozatban bemutatták az igazgatóság/igazgatótanács és a felügyelőbizottság tagjainak díjazását, továbbá azokat az irányelveket, amelyek alapján a tevékenységüket értékelik, és díjazásukat megállapítják. A tájékoztatás része az igazgatóság/igazgatótanács és a felügyelőbizottság testületi szintű javadalmazására vonatkozó információk közzététele, kifejtve a fix és a változó alkotóelemeket, egyéb juttatásokat, továbbá a javadalmazási rendszer alapelveinek ismertetése és ezek lényeges változásai az előző pénzügyi évvel való összehasonlításban.

Igen

1.6.1.1. A társaság nyilvánosságra hozatali irányelveiben kitér az elektronikus, internetes közzététel eljárásaira.

Igen

1.6.1.2. A társaság honlapját a nyilvánosságra hozatali szempontokat és a befektetők tájékoztatását szem előtt tartva alakítja ki.

Igen

1.6.2.1. A társaság rendelkezik a nyilvánosságra hozatalra vonatkozó belső szabályozással, amely kiterjed az Ajánlások 1.6.2 pontjában felsorolt információk kezelésére.

Igen

1.6.2.2. A társaság belső szabályozása kitér a nyilvánosságra hozatal szempontjából jelentős események minősítésére.

Igen

1.6.2.3. Az igazgatóság / igazgatótanács felmérte a nyilvánosságra hozatali folyamatok hatékonyságát.

Igen

1.6.2.4. A társaság a nyilvánosságra hozatali folyamatok vizsgálatának eredményét közzétette.

Igen

1.6.3. A társaság közzétette éves társasági eseménynaptárát.

Igen

1.6.4. A társaság nyilvánosságra hozta a stratégiáját, üzleti etikáját és az egyéb érdekelttekkel kapcsolatos irányelveit.

Igen

1.6.5. A társaság az éves jelentésben vagy a honlapján nyilvánosságra hozta az igazgatóság/igazgatótanács, a felügyelőbizottság és a menedzsment tagjainak szakmai pályafutásáról szóló információkat.

Igen

1.6.6. A társaság nyilvánosságra hozta a megfelelő információkat az igazgatóság/igazgatótanács, a felügyelőbizottság és a menedzsment munkájáról, ezek értékeléséről és a tárgyévi változásokról.

Igen

1.6.7.1. A társaság az 1.5. pontban megfogalmazott ajánlásoknak megfelelően nyilvánosságra hozta javadalmazási irányelveit.

Igen

1.6.7.2. A társaság az 1.5. pontban megfogalmazott ajánlásoknak megfelelően nyilvánosságra hozta javadalmazási nyilatkozatát.

Igen

1.6.8. A társaság közzétette a kockázatkezelési irányelveit és a belső kontrollok rendszerére, továbbá a főbb kockázatokra és azok kezelési elveire vonatkozó tájékoztatását.

Igen

1.6.9.1. A társaság nyilvánosságra hozta a bennfentes személyeknek a társaság részvényei értékpapír kereskedelmével kapcsolatos irányelveit.

Igen

1.6.9.2. A társaság az igazgatóság / igazgatótanács, felügyelőbizottság, és a menedzsment tagjainak a társaság értékpapírjaiban fennálló részesedését, illetve a részvény-alapú ösztönzési rendszerben fennálló érdekeltségét az éves jelentésben vagy egyéb módon közzétette.

Igen

1.6.10. A társaság közzétette igazgatóság/igazgatótanács, a felügyelőbizottság és a menedzsment tagjainak bármely harmadik féllel való kapcsolatát, amely a működését befolyásolhatja.

Igen

2.1.1. A társaság alapszabálya egyértelmű rendelkezéseket tartalmaz a közgyűlés és az igazgatóság/igazgatótanács feladatairól és hatásköréről.

Igen

2.2.1. Az igazgatóság/igazgatótanács rendelkezik ügyrenddel, amely meghatározza az ülések előkészítésével, lebonyolításával és az elfogadott határozatokkal kapcsolatos teendőket, valamint az igazgatóság/igazgatótanács működését érintő egyéb kérdéseket.

Igen

2.2.2. Az igazgatóság / igazgatótanács tagjainak jelölésére vonatkozó eljárást, a díjazás kialakításának elveit a társaság nyilvánosságra hozza.

Igen

2.3.1. A felügyelőbizottság ügyrendjében és munkatervében részletezi a bizottság működését, hatáskörét és feladatait, valamint azokat az ügyintézési szabályokat és folyamatokat is, amelyek szerint a felügyelőbizottság eljár.

Igen

2.4.1.1. Az igazgatóság / igazgatótanács, illetve a felügyelőbizottság előre meghatározott rendszeres gyakorisággal ülést tartott.

Igen

2.4.1.2. Az igazgatóság / igazgatótanács, illetve a felügyelőbizottság ügyrendje rendelkezik az előre nem tervezhető ülések lebonyolításáról, az elektronikus hírközlő eszközök útján történő döntéshozatalról.

Igen

2.4.2.1. A testületi tagok az adott testületi ülést legalább öt munkanappal megelőzően hozzáfértek az adott ülés előterjesztéseihez.

Igen

2.4.2.2. A társaság biztosította az ülések szabályszerű lefolyását és az ülésekről jegyzőkönyv készítését, az igazgatóság / igazgatótanács és a felügyelőbizottság dokumentációjának, határozatainak kezelését.

Igen

2.4.3. Az ügyrendben szabályozásra kerül a nem testületi tagok testületi ülésen való rendszeres, illetve eseti részvétele.

Igen

2.5.1. Az igazgatóság / igazgatótanács illetve a felügyelőbizottság tagjainak jelölése és megválasztása átlátható módon történt, a jelöltekre vonatkozó információk megfelelő időben a közgyűlést megelőzően nyilvánosságra kerültek.

Igen

2.5.2. A testületek összetétele, létszáma megfelel az Ajánlások 2.5.2 pontjában meghatározott elveknek.

Igen

2.5.3. A társaság gondoskodott arról, hogy az újonnan választott testületi tagok megismerhessék a társaság felépítését, működését, illetve a testületi tagként ellátandó feladataikat.

Igen

2.6.1. Az igazgatótanács / felügyelőbizottság rendszeres időközönként (az éves felelős társaságirányítási jelentés elkészítésével kapcsolatban) a függetlenség megerősítését kérte függetlennek tekintett tagjaitól.

Igen

2.6.2. A társaság tájékoztatást ad azokról az eszközökről, amelyek biztosítják, hogy az igazgatóság / igazgatótanács objektíven értékeli a menedzsment tevékenységét.

Igen

2.6.3. A társaság honlapján nyilvánosságra hozta az igazgatótanács / felügyelőbizottság függetlenségével kapcsolatos irányelveit, az alkalmazott függetlenségi kritériumokat.

Igen

2.6.4. A társaság felügyelőbizottságának nincs olyan tagja, aki a jelölését megelőző öt évben a társaság igazgatóságában, illetve menedzsmentjében tisztséget töltött be, ide nem értve a munkavállalói részvétel biztosításának eseteit.

Igen

2.7.1. Az igazgatóság / igazgatótanács tagja tájékoztatta az igazgatóságot / igazgatótanácsot (felügyelőbizottságot / auditbizottságot), ha a társaság (vagy bármely leányvállalata) valamely ügyletével kapcsolatban neki (illetve vele üzleti kapcsolatban álló személyeknek vagy hozzátartozójának) olyan jelentős személyes érdekeltsége állt fenn, amely miatt nem független.

Igen

2.7.2. A testületi és menedzsment tagok (és a velük közeli kapcsolatban álló személyek), valamint a társaság (illetve leányvállalata) között létrejött ügyleteket, megbízásokat a társaság általános üzleti gyakorlata szerint, de az általános üzleti gyakorlathoz képest szigorúbb átláthatósági szabályok alapján bonyolították le, és kerültek jóváhagyásra.

Igen

2.7.3. A testületi tag tájékoztatta a felügyelőbizottságot / audit bizottságot (jelölőbizottságot), ha nem a cégcsoporthoz tartozó társaságnál kapott testületi tagságra, menedzsment tisztségre vonatkozó felkérését.

Igen

2.7.4. Az igazgatóság / igazgatótanács kialakította a társaságon belüli információáramlásra, a bennfentes információk kezelésére vonatkozó irányelveit, és felügyeli ezek betartását.

Igen

2.8.1. A társaság kialakított egy független belső ellenőrzési funkciót, mely az audit bizottságnak / felügyelőbizottságnak tartozik beszámolási kötelezettséggel.

Igen

2.8.2. A belső ellenőrzés korlátlan hozzáféréssel rendelkezik a vizsgálatokhoz szükséges minden információhoz.

Igen

2.8.3. A részvényesek tájékoztatást kaptak a belső kontrollok rendszerének működéséről.

Igen

2.8.4. A társaság rendelkezik megfelelőség biztosítási (compliance) funkcióval.

Igen

2.8.5.1. Az igazgatóság / igazgatótanács, vagy az általa működtetett bizottság felelős a társaság teljes kockázatkezelésének felügyeletéért és irányításáért.

Igen

2.8.5.2. A társaság megfelelő szerve és a közgyűlés tájékoztatást kapott a kockázatkezelési eljárások hatékonyságáról.

Igen

2.8.6. Az igazgatóság/igazgatótanács az érintett területek bevonásával kidolgozta az ágazati és társasági sajátosságoknak megfelelő kockázatkezelési alapelveket.

Igen

2.8.7. Az igazgatóság / igazgatótanács megfogalmazta a belső kontrollok rendszerével kapcsolatos elveket, amelyek biztosítják a társaság tevékenységét érintő kockázatok kezelését, ellenőrzését, valamint a társaság kitűzött teljesítmény- és nyereségcéljainak elérését.

Igen

2.8.8. A belső kontroll rendszerek funkciói legalább egyszer beszámoltak az arra jogosult testületnek a belső kontroll mechanizmusok és a társaságirányítási funkciók működéséről.

Igen

2.9.2. Az igazgatóság / igazgatótanács a pénzügyi beszámolót megtárgyaló üléseire tanácskozási joggal meghívta a társaság könyvvizsgálóját.

Igen

A Javaslatoknak való megfelelés szintje

A társaságnak meg kell adnia, hogy az FTA vonatkozó javaslatát alkalmazza-e, avagy sem (Igen / Nem). A társaságnak lehetősége van arra is, hogy a javaslatoktól való eltérést megindokolja.

1.1.3. A társaság alapszabálya lehetőséget ad arra, hogy a részvényes szavazati jogát távollétében is gyakorolhassa.

Igen

1.2.4. A társaság a részvényesek által kezdeményezett közgyűlés helyszínét és időpontját a kezdeményező részvényesek indítványának figyelembevételével határozta meg.

Igen

1.2.5. A társaság által alkalmazott szavazati eljárás biztosítja a szavazás eredményének egyértelmű, világos és gyors megállapítását, elektronikus szavazás esetén annak hitelességét, megbízhatóságát.

Igen

1.3.1.1. Az igazgatóság/ igazgatótanács és a felügyelőbizottság a közgyűlésen képviseltette magát.

Igen

1.3.1.2. Az igazgatóság/ igazgatótanács és a felügyelőbizottság esetleges távolmaradásáról a közgyűlés elnöke még a napirendi pontok érdemi tárgyalása előtt megfelelő tájékoztatást adott.

Igen

1.3.2.1. A társaság alapszabálya nem korlátozza, hogy a társaság közgyűlésein az igazgatóság/ igazgatótanács elnökének kezdeményezésére bármely személy hozzászólási és véleményezési jogkörrel meghívást kaphasson, ha vélelmezik, hogy e személy jelenléte és véleménye szükséges, illetve elősegíti a részvényesek tájékoztatását, a közgyűlési döntések meghozatalát.

Igen

1.3.2.2. A társaság alapszabálya nem korlátozza, hogy a társaság közgyűlésein a társaság napirendi pontok kiegészítését kérő részvényeseinek kezdeményezésére bármely személy hozzászólási és véleményezési jogkörrel meghívást kaphasson.

Igen

1.3.6. A társaság számviteli törvény szerinti éves beszámolója a részvényesek számára rövid, közérthető és szemléletes összefoglalót tartalmaz, amely magában foglalja a társaság éves működésével kapcsolatos lényeges információkat.

Igen

1.4.1. A társaság az 1.4.1. pontban foglaltak szerint 10 munkanapon belül kifizette azon részvényesei számára az osztalékot, akik ehhez minden szükséges információt, illetve dokumentumot megadtak.

Igen

1.6.11. A társaság a tájékoztatásait az 1.6.11 pont rendelkezéseinek megfelelően angol nyelven is közzétette.

Igen

1.6.12. A társaság rendszeresen, de legalább negyedévente tájékoztatta befektetőit működéséről, pénzügyi és vagyoni helyzetéről.

Igen

2.9.1. A társaság rendelkezik a külső tanácsadó(k), valamint ezek kiszervezett szolgáltatásainak az igénybevétele esetén követendő belső eljárásokról.

Igen

Javaslat az OTP Bank Nyrt. Alapszabály 8.33.20. pontjának módosítására

A módosítás indoka jogszabályváltozás: a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2019-ben hatályba lépett és 2020-as Közgyűlésen már alkalmazandó módosítása. Ez alapján a Közgyűlés hatáskörébe tartozik a javadalmazási politikáról szóló véleménynyilvánító szavazás.

[8.§ A Társaság Közgyűlése]

[8.33. A Közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik:]

20. véleménynyilvánító szavazás a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről szóló törvény szerinti javadalmazási politikáról, valamint véleménynyilvánító döntés a vezető tisztségviselők, felügyelő bizottsági tagok, valamint a Hpt. által meghatározott munkavállalók vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazásának és ösztönzési rendszerének irányelveiről, kereteiről (Javadalmazási Irányelvek);

AZ OTP BANK NYRT. CSOPORTSZINTŰ JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEI

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika a vállalatirányítási rendszer szerves része, amelyet a Bankcsoport egészében érvényre kell juttatni. A Bankcsoporti Javadalmazási Politika az Európai Unió vonatkozó irányelvének megfelelően, összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, célja szerint nem ösztönöz a Bank és Bankcsoporttag leányvállalatok kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására, továbbá igazodik a Bank és Bankcsoporttag leányvállalatok üzleti stratégiájához, célkitűzéseikhez, értékeikhez és hosszú távú érdekeikhez, valamint elősegíti annak megvalósítását.

1. A Javadalmazási Politika célja

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika célja a Bankcsoport kockázattűrő képességén belül az OTP Bank Nyrt. és a Bankcsoporti Leányvállalatok azon vezetőinek és munkavállalóinak a banki és csoportszintű eredmények elérésében nyújtott teljesítményének elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása, akik szakmai tevékenységükkel a Bankcsoportban működő egyes intézmények kockázati profiljára jelentős hatást gyakorolnak.

2. A Javadalmazási Politika intézményi és személyi hatálya

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika intézményi hatálya alá tartozik az OTP Bank Nyrt., valamint annak valamennyi, a Magyar Nemzeti Bank által összevont alapú felügyelet alá vont leányvállalata.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika személyi hatályának ezen intézményi körön belül történő meghatározása az irányadó Európai Unió előírásoknak megfelelően a Bankcsoportban működő intézmények kockázati profilján alapuló minőségi, valamint a jövedelemszint által meghatározott mennyiségi kritériumok alapján történik. A minőségi szempontok érvényesítése érdekében a Bank a csoport üzleti és kockázati stratégiájának megfelelő, átfogó kockázatelemzési eljárást alkalmaz, amely alapján évente három alkalommal értékelést végez a kockázati profilra jelentős hatást gyakorló munkavállalók azonosítása céljából. A Bank a minőségi és mennyiségi kritériumokat a mindenkor hatályos jogszabályi elvárásoknak megfelelően veszi figyelembe.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya alá tartoznak azok a vezető tisztségviselők, illetve munkavállalók, akik a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott minőségi, illetve mennyiségi ismérvek alapján, valamint a Bankcsoporti Javadalmazási Politika előírásai szerint a Bankcsoport működésére és kockázati profiljára konszolidált szinten, illetve a Bankcsoport egyes intézményeinek működésére és kockázati profiljára szubkonszolidált, vagy helyi szinten jelentős hatást gyakorolnak.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyekről a Bank Felügyelő Bizottsága határoz a következő szempontok figyelembevételével:

- Azon munkavállalók esetében, akiket kizárólag mennyiségi vagy ennek lehetőségét ki nem záró minőségi szempontok azonosítanak, a Bank Felügyelő Bizottsága jogosult mérlegelni, hogy szakmai tevékenységükkel a kockázati profilra jelentős hatást gyakorolnak-e, és ilyen hatás hiányában dönthet az érintett személyek javadalmazási

politika hatálya alól történő kivonásáról – a vonatkozó jogszabály előírásától függően – a Magyar Nemzeti Bank felé történő előzetes bejelentés mellett vagy engedély birtokában.

- Azon hitelintézetnek vagy befektetési vállalkozásnak nem minősülő leányvállalatok, amelyek a Bankcsoport vagy egy intézmény szubkonszolidált csoportja belső tőkéjének összetételéből 2%-ot el nem érő arányt képviselnek, nem minősülnek jelentős üzleti egységnek. A jelentős üzleti egységnek nem minősülő leányvállalatok vezető tisztségviselőit és munkavállalóit a Bank – egyéb azonosítási kritérium teljesülése hiányában – főszabály szerint nem tekinti egy intézmény kockázati profilra jelentős hatást gyakorlóknak.
- Azon személyeket, akiket a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben definiált kritériumok nem azonosítottak, de a Bank működésére és/vagy a kockázati profiljára szakmai tevékenységük révén jelentős hatást gyakorolhatnak, a Bank Felügyelő Bizottsága jogosult a javadalmazási politika személyi hatálya alá vonni.

3. A Bankcsoporti Javadalmazási Politika leányvállalatokra vonatkozó alkalmazásának keretei

A javadalmazási politikára vonatkozó alapdöntéseket az OTP Bank Nyrt. hozza meg, az egyes leányvállalatok felelőssége a helyi szintű jogszabályi előírásoknak és kötelezettségeknek való megfelelés.

- **A Bankcsoporti Javadalmazási Politika** főszabályként az anyabanki azonosított személyi kört, valamint a lokális javadalmazási politika hatálya alá nem tartozó leányvállalatoknál azonosított személyi kört fedli le.
- **A Bankcsoportban működő külföldi intézmények által elkészített lokális javadalmazási politikák** – melyek a Bankcsoporti Javadalmazási Politika előírásait az egyes országok helyi jogszabályi környezetébe ültetik át – főszabály szerint a külföldi intézmény szubkonszolidált csoportjában foglalkoztatott, egy bankcsoporti intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló személyi kört fedik le.
- **Az Európai Unióban működő alapkezelő társaságnak minősülő leányvállalatok önálló javadalmazási politikák elfogadására is jogosultak** az ABAK-irányelv (2011/61/EU irányelv) előírásainak való megfelelés érdekében.

4. Az alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás aránya

Az **Igazgatóság** és a **Felügyelő Bizottság tagjai** e minőségükben fix összegű tiszteletdíjat kapnak, teljesítményalapú javadalmazásban nem részesülnek.

A javadalmazási politika hatálya alá vont további személyi körben a javadalmazás alapjavadalmazásból és teljesítményjavadalmazásból áll. Az alapjavadalmazás elemei főszabály szerint az alaphér valamint a valamennyi azonos helyzetben lévő munkavállalót azonos feltételek mellett megillető juttatások. Az alapjavadalmazás a jogosultak teljesítményétől, illetve a munkáltató diszkrecionális döntésétől nem függhet.

Az alapjavadalmazás és a teljesítményjavadalmazás arányát az irányított szervezet funkciója, mérete és összetettsége alapján az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága állapítja meg, mely jogkörét a szubkonszolidált- és helyi szinten azonosított személyi kör vonatkozásában – a jelen irányelvekben meghatározott kereteken belül – átruházhatja a Bank általános vezérigazgató-helyettesére. A teljesítményjavadalmazás aránya egyetlen érintett személy esetében sem

haladhatja meg az alapjavadalmazás 100 százalékát. E korlát figyelembevétele mellett a teljesítményjavadalmazásnak az általános bónuszkeret megállapítása, illetve az általános és a kivételes bónuszkeret együttes megállapítása esetén elérhető maximális aránya egyénekenként kerül megállapításra.

Az általános bónuszkeret megállapítása esetén a teljesítményjavadalmazásnak a teljes javadalmazáshoz viszonyított aránya az érintett vezető tisztségviselő vagy munkavállaló által betöltött funkciótól és szervezeti elhelyezkedéstől függően a bankcsoportban működő intézménynek minősülő leányvállalatok esetén az alábbiak szerint meghatározott sávokon belül alakulhat azzal, hogy az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága – a kulcsfontosságú munkavállalók megtartásának kockázatát és a helyi munkaerőpiaci gyakorlatokat figyelembe véve – felhatalmazást adhat a meghatározott sávoktól való eltérésre:

		Szintek							
		1. szint		2. szint		3. szint		4. szinttől	
		min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
Pozíció típusa	Üzleti	30%	40%	20%	40%	11%	40%	0%	25%
	Támogató	-	-	20%	40%	0%	34%	0%	25%
	Kontroll	-	-	20%	40%	0%	34%	0%	25%

A bankcsoportban működő intézménynek nem minősülő leányvállalatok esetén a teljesítményjavadalmazás általános bónuszkeret tekintetében megállapított arányai az érintett vezető tisztségviselő vagy munkavállaló szervezeti elhelyezkedéstől függően az alábbiak szerint meghatározott sávokon belül alakulhat azzal, hogy az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága – a kulcsfontosságú munkavállalók megtartásának kockázatát és a helyi munkaerőpiaci gyakorlatokat figyelembe véve – felhatalmazást adhat a meghatározott sávoktól való eltérésre:

Szintek					
1. szint		2. szint		3. szinttől	
min.	max.	min.	max.	min.	max.
14%	40%	7%	40%	0%	30%

Kivételes bónuszkeret megállapítása esetén az érintett vezető tisztségviselőt vagy munkavállalót a kivételes bónuszkeretből megillető teljesítményjavadalmazás főszabály szerint nem haladhatja meg az egyén általános bónuszkeret alapján megállapított teljesítményjavadalmazásának 50%-át.

Kivételes egyéni teljesítmény esetén a vezető tisztségviselő vagy munkavállaló az általános bónuszkereten belül is részesülhet az általános bónuszkeretre vonatkozóan megállapított teljesítményjavadalmazás arányt meghaladó, de az általános és kivételes bónuszkeret együttes megállapítása esetére meghatározott teljesítményjavadalmazás arányt meg nem haladó kifizetésben, amennyiben az ilyen kifizetésre az általános bónuszkeret fedezetet nyújt.

5. A teljesítményjavadalmazáshoz kapcsolódóan a teljesítménymérés módja

Az **OTP Bank Nyrt-vel munkaviszonyban álló vezetők** esetében a teljesítmény értékelése a bankcsoporti szintű és az egyéni teljesítményt mérő kritériumok (pénzügyi mutatók és a munkavégzés minőségét mérő mutatók) alapján történik.

A **Bankcsoporttag leányvállalatok vezetői** esetében a teljesítmények értékelése a társaságok tevékenységének jellege alapján differenciáltan történik.

A Bankcsoporti szintű teljesítmény értékelésére a Felügyelő Bizottság döntése alapján a csoportszintű RORAC+ mutató (kockázattal korrigált ROE/COE) vagy a csoportszintű RORAC mutató vagy a csoportszintű Economic Value Added (EVA) mutató alkalmazásával kerül sor.¹

A csoportszintű RORAC+ mutató a tőke költséghez viszonyított saját tőke arányos megtérülést méri, a csoportszintű RORAC mutató a tevékenység kockázatának tőkeigényére vetített megtérülést méri, míg az EVA mutató a bankcsoport nominális értékteremtését méri a csoport által termelt nyereség és az ehhez szükséges szavatoló tőke elvárt hozamának különbségeként.

A teljesítmény értékeléséhez választott bankcsoporti szintű mutató célértékét a Bank Felügyelő Bizottsága állapítja meg a mindenkor évi pénzügyi terv alapján. A Felügyelő Bizottság a célértéket, az annak meghatározását követően bekövetkezett olyan jogszabályi változás, és/vagy a piaci körülményben beálló változás alapján módosíthatja, amely a Bankcsoport eredményére, illetve a kitűzött célértékek teljesítésére jelentős objektív befolyást gyakorol.

A Felügyelő Bizottság a teljesítmények értékelésére használt pénzügyi mutatók tekintetében jogosult olyan teljesítési küszöböt meghatározni, melynek elérése hiányában a munkavállalót teljesítményjavalmazás nem illeti meg, valamint olyan tolerancia küszöböt meghatározni, amelynek elérése esetén a mért teljesítmény mellett szubjektív szempontok is figyelembevételre kerülhetnek a tényleges teljesítmény elismerésénél. A bankcsoporti, illetve intézményi szintű pénzügyi mutatók tolerancia küszöböt elérő értéke esetén kizárólag a Felügyelő Bizottság jogosult a mért teljesítménytől eltérő teljesítmény elismerésére, a teljesítést negatívan befolyásoló objektív körülmény fennállása esetén.

6. A teljesítményjavalmazásra való jogosultság megállapítása

Az értékelt év vonatkozásában a Bankcsoport teljesítményének figyelembe vételével a teljesítményjavalmazásra fordítható maximális összegről (általános bónuszkeretről) az adott évet lezáró éves rendes közgyűlést követő 45 napon belül a Felügyelő Bizottság dönt. A Felügyelő Bizottság az előző üzleti év kivételes üzleti teljesítménye esetén kivételes bónuszkeret megállapításáról is dönthet. A kivételes bónuszkeret megállapítására a Bankcsoportban működő egyes társaságok vonatkozásában önállóan kerülhet sor, amennyiben az érintett társaság kivételes üzleti teljesítménye igazolt. Kivételes bónuszkeretből kifizetésre – a további feltételek teljesülése esetén is – csak akkor kerülhet sor, amennyiben csoportszinten az általános és a kivételes bónuszkeretből együttesen teljesíthető kifizetés, valamint a Bank elsődleges alapvető tőkéjének hányadosa a 2%-ot nem haladja meg.

Az általános bónuszkeret vonatkozásában a teljesítményjavalmazásra való jogosultságot és a juttatás mértékét az éves szervezeti és egyéni célkitűzések teljesülése arányában

- az OTP Bank Nyrt. elnök-vezérigazgatója esetében a Javalmazási Bizottság előterjesztése alapján az Igazgatóság,
- a banki alkalmazott vezetők esetében a munkáltatói jogkört gyakorló vezető azzal, hogy a kockázatkezelés, belső ellenőrzés és compliance területek vezetői esetén a Javalmazási Bizottságot együtt döntési jog illeti meg,
- a Bankcsoporti leányvállalatok első számú vezetői és konszolidált szinten azonosított munkavállalói esetében a tulajdonosi jogokat gyakorló testület,

¹ A mutató számítására azon csoporttagként működő hazai és külföldi vállalatok adatai alapján kerül sor, amelyek az értékelt gazdasági év egészében a konszolidált körbe tartoztak.

- a Bankcsoporti leányvállalatok szubkonszolidált és helyi szinten azonosított vezetői esetében – ide nem értve az első számú vezetőt – a munkáltatói jogkört gyakorló vezető álláspontja ismeretében az első számú vezető

állapítja meg, figyelemmel a Felügyelő Bizottság esetleges korlátozó döntésére is.

Amennyiben a Felügyelő Bizottság kivételes bónuszkeret megállapításáról döntött, az e bónuszkeretből történő tényleges kifizetésre való jogosultságról és a juttatás mértékéről az OTP Bank Nyrt. elnök-vezérigazgatója esetében a Javadalmazási Bizottság előterjesztése alapján az Igazgatóság dönt.

A banki alkalmazott vezetők és az Bankcsoporti leányvállalatok elsőszámú vezetői esetében a kivételes bónuszkeretből történő tényleges kifizetésre való jogosultságra és annak mértékére, míg a Bankcsoporti leányvállalatok további munkavállalói esetében a felosztható keretösszegre az OTP Bank Nyrt. elnök-vezérigazgatója a vezérigazgató-helyettesek – és szükség szerint az érintett Bankcsoporti leányvállalat vezető testületi elnökének – bevonásával tesz javaslatot.

A javaslat alapján a kivételes bónuszkeretből történő kifizetésre vonatkozó tényleges döntést a banki alkalmazott vezetők esetében a munkáltatói jogkör gyakorlója hozza meg azzal, hogy a kockázatkezelés, belső ellenőrzés és compliance területek vezetői esetén a Javadalmazási Bizottságot együtt döntési jog illeti meg. A Bankcsoporti leányvállalatok elsőszámú vezetői esetében a döntést a tulajdonosi jogokat irányító testület, míg a Bankcsoporti leányvállalatoknál alkalmazott további vezetők esetében a döntést az adott leányvállalat elsőszámú vezetője és tulajdonosi irányító testületének elnöke együttesen hozza meg.

7. A teljesítményjavadalmazás kifizetésére vonatkozó elvek és szabályok

7.1 Alapelvek

- Az értékelt év (T. év) teljesítményének értékelésekor meghatározásra kerül a teljesítményjavadalmazás összege és egyénekre lebontott szintje. Az általános bónuszkeretből kifizethető teljesítményjavadalmazás összege az egyéni teljesítmények kiértékelése, valamint az alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás általános bónuszkeretből elérhető aránya alapján kerül meghatározásra. A kivételes bónuszkeretből kifizethető teljesítményjavadalmazás összege az általános bónuszkeretből kifizethető teljesítményjavadalmazás összegének legfeljebb 50%-a lehet.
- A kockázati profilra konszolidált szinten jelentős hatást gyakorló személyi körben, a teljesítményjavadalmazás főszabály szerint cash bonus és a jogosult választásától függően kedvezményes áron történő részvényjuttatás vagy részvényre váltott javadalmazás formájában történik azzal, hogy a teljesítményjavadalmazáson belül a részvényalapú hányad legalább 50%-os mértékű. Az Európai Unió területén kívül székhellyel rendelkező leányvállalatok esetén, a teljesítményjavadalmazás főszabály szerint cash bonus és a jogosult választásától függően olyan pénzbeli kifizetés formájában történik, mintha a jogosult részére kedvezményes áron történő részvényjuttatás vagy részvényre váltott javadalmazás elszámolására kerülne sor azzal, hogy a juttatás névleges értéke számításának módját a Banktól független szakértőnek szükséges jóváhagynia. Ez utóbbi juttatási forma a teljesítményjavadalmazáson belül legalább 50%-os mértékű.
- A kockázati profilra szubkonszolidált szinten vagy helyi szinten jelentős hatást gyakorló magyarországi leányvállalati személyi körben a teljesítményjavadalmazás főszabály szerint cash bonus és részvényre váltott javadalmazás formájában történik azzal, hogy a teljesítményjavadalmazáson belül a részvényalapú hányad legalább 50%-os mértékű.

- A kockázati profilra szubkonszolidált szinten vagy helyi szinten jelentős hatást gyakorló külföldi leányvállalati személyi körben a teljesítményjavadalmazás főszabály szerint cash bonus és olyan pénzbeli kifizetés formájában történik, mintha a jogosult részére részvényre váltott javadalmazás kerülne elszámolásra azzal, hogy a juttatás névleges értéke számításának módját a Banktól független szakértő hagyja jóvá. Ez utóbbi juttatási forma a teljesítményjavadalmazáson belül legalább 50%-os mértékű.
- Amennyiben az OTP törzsrészvény juttatása vagy az azzal egyenértékű pénzbeli kifizetés valamely Európai Unió területén működő külföldi leányvállalat esetén jogszabály előírása, vagy a külföldi pénzügyi felügyelet gyakorlata alapján nem lehetséges, továbbá ha a helyi adójogi előírások az OTP törzsrészvény formájában nyújtott juttatást a pénzbeli juttatási formával szemben lényegesen magasabb adóterherrel sújtják, a leányvállalat jogosult azt a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete előírásainak megfelelő eszköz nyújtásával is helyettesíteni, illetve a konszolidált szinten azonosított munkavállalókra az Európai Unió területén kívüli székhellyel rendelkező leányvállalatokra irányadó, fenti szabályokat alkalmazni.
- A részvényjuttatásban részesülő személyi körben – ide nem értve az OTP Bank MRP Szervezethez résztvevőként csatlakozó személyi kört – a változó javadalmazás részvényalapú részét az OTP Bank Nyrt. biztosítja.
- Főszabályként a kockázati profilra konszolidált szinten jelentős hatást gyakorló személyi körben a teljesítményjavadalmazás 60%-a, míg a kockázati profilra szubkonszolidált és helyi szinten jelentős hatást gyakorló személyi kör esetén a teljesítményjavadalmazás 40%-a kerül halasztásra.
- A halasztás időtartama legalább 3 év – az OTP Bank Nyrt. Elnök-vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettesei esetében 4 év – amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke évente egyenlő arányban kerül megállapításra.
- A halasztott részletekre való jogosultság megállapítására a kockázatok utólagos értékelése alapján kerül sor. A kockázatok értékelése egyrészt a prudens működést vizsgáló kritériumok alapján történik, azaz legalább a törvényben meghatározott szavatoló tőke minimum szintje feletti tőke, valamint a betétbiztosítási alap igénybevétele nélküli működés biztosítása szükséges, másrészt az az érintettek tevékenységéhez kapcsolódik. Az érintettek tevékenységéhez kapcsolódó kockázatok értékelése alapján csökkentésre, vagy megvonásra kerül a halasztott részlet a belső szabályok – kiemelten a kockázatkezelésre vonatkozó előírások – jelentős megsértése esetén.
- A halasztott részletre való jogosultság a kockázatok utólagos értékelése, illetőleg a halasztott részlet kifizetése időpontjában fennálló munkaviszonyhoz kapcsolódik. Ettől érvényesen az ügyvezetők (elnök-vezérigazgató, vezérigazgató-helyettesek) esetében az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága térhet el, kivételes teljesítmény esetén, míg a banki alkalmazott vezetők, valamint a leányvállalatok konszolidált szinten azonosított első számú vezetői esetében az OTP Bank Nyrt. elnök-vezérigazgatójának döntése alapján lehet eltérni. A konszolidált szinten azonosított további személyi körben, valamint a szubkonszolidált- és helyi szinten azonosított első számú vezetők esetében az eltérésre az OTP Bank Nyrt. általános vezérigazgató-helyettese jogosult. A szubkonszolidált- és helyi szinten azonosított további személyi körben az eltérés a leányvállalat első számú vezetőjének döntése alapján, a tulajdonosi irányító testület elnökének egyetértése mellett lehetséges.
- Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága jogosult a javadalmazási irányelvekben meghatározott szabályok arányos alkalmazásáról dönten azonosított munkavállalók teljesítményjavadalmazásának elszámolására

vonatkozóan, akiknek éves teljesítményjavalmazása az 50.000 EUR összeget nem haladja meg, és akinek teljesítményjavalmazása az éves teljes javalmazáson belül legfeljebb 25%-os arányt képvisel. Az arányos alkalmazás keretében egyes előírások (halasztott kifizetés, részvényalapú kifizetés) alkalmazása részben vagy egészben mellőzhetővé válik, feltéve, hogy az ilyen eltérés nem ütközik helyi jogszabályi vagy felügyeleti előírásokba. A bankcsoport konszolidált szintű kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalói körben a szabályok arányos alkalmazására nincsen lehetőség.

7.2 Elszámolási szabályok

- A teljesítményjavalmazás esedékes részleteinek elszámolására az értékelt időszakot követő év legkésőbb június 30. napjáig kerül sor.
- A teljesítményjavalmazás részvény alapú hányadának elszámolásához felhasználható részvények egyénekre lebontott darabszámát a részvényalapú teljesítményjavalmazás összege és a Felügyelő Bizottság által megállapított részvényárfolyam hányadosaként kell meghatározni.
- A Felügyelő Bizottság a részvény darabszámának meghatározásához figyelembe veendő árfolyamot a teljesítményjavalmazás elszámolását megelőző 10 napon belül meghozott döntése időpontját megelőző három tőzsdei napon a Budapesti Értéktőzsdén rögzített OTP Bank által kibocsátott törzsrészvény napi átlagárfolyamának számtani átlaga alapján állapítja meg.
- Ezzel egyidejűleg kerül sor a kedvezményes áron történő részvényjuttatás konkrét feltételeinek megállapítására is azzal, hogy a kedvezményes áron történő részvényjuttatás maximum 6 000 forint kedvezményt tartalmazhat és a részvényenként elérhető jövedelemtartalom a részvényjuttatás érvényesítésének időpontjában maximum 12 000 forint lehet.
- A Bank Igazgatósága a javalmazási politika keretében megszerezhető részvények kezelése érdekében MRP szervezet létrehozásáról döntött. A javalmazási politika működtetése keretében az MRP szervezet részére átadhatóak, illetve az MRP szervezet a Bank vagy annak leányvállalata által rendelkezésre bocsátott forrásból megvásárolhatja, illetve lejegyezheti az OTP Bank Nyrt. mint alapító által kibocsátott azon részvényeket, illetve kötvényeket, melyek a jogosultat teljesítményjavalmazás címén megillető juttatás kifizetésének fedezetét képezik. Ezen értékpapíroknak az MRP szervezet részére történő átadásával, illetve azoknak az MRP szervezet által történő megvásárlásával vagy lejegyzésével – az MRP javalmazási politikában meghatározott módon – az érintett jogosult tagi részesedést szerez az MRP szervezetben. Az MRP szervezetben fennálló tagi részesedés nem forgalomképes, nem terhelhető meg, biztosítékként nem ajánlható fel, és csak a javalmazási politikában előírt feltételek (teljesítményértékelés eredménye, kockázatok utólagos értékelése) teljesülésétől függően biztosítja az egyén számára a juttatás tényleges elszámolását. A feltételeket nem teljesítő tagi részesedés visszazáll a Bankra vagy a Banknak az érintett egyént foglalkoztató leányvállalatára.
- A Bankcsoporti Javalmazási Politika által azonosított személyi körben a teljesítményjavalmazás MRP szervezet útján történő juttatásának részletes feltételeit – a Csoportszintű Javalmazási Irányelvek korlátai között – a Felügyelő Bizottság jogosult meghatározni azzal, hogy a jogosultak MRP szervezetben való részvételére, és ekként a teljesítményjavalmazás MRP szervezet útján történő elszámolására a jogosultak önkéntes döntésétől függően kerülhet sor.

Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága a jogszabály által közgyűlési hatáskörbe telepített tárgykörök kivételével – a tulajdonosok utólagos tájékoztatási kötelezettsége mellett – jogosult a Bankcsoporti Javadalmazási Politika módosítására.

**AZ OTP BANK NYRT. HOSSZÚ TÁVÚ RÉSZVÉNYESI SZEREPVÁLLALÁS
ÖSZTÖNZÉSÉRŐL SZÓLÓ TÖRVÉNY SZERINTI JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA**

Az OTP Bank Nyrt. (a továbbiakban: „**Bank**”) a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény szerinti javadalmazási politikája (a továbbiakban: „**Javadalmazási Politika**”) úgy került kialakításra, hogy az megfelelően ösztönözze mind a stratégiai, mind a működési célkitűzések megvalósítását, egyúttal biztosítsa a hazai és nemzetközi jogszabályoknak történő megfelelést.

A Bank Javadalmazási Politikája támogatja a társaság értékeit, hosszútávú célkitűzéseit, érdekeit és fenntarthatóságát, ennek részeként elősegíti a hatékony és eredményes kockázatkezelést, valamint biztosítja, hogy ne kerülhessen sor a Bank kockázatvállalási limitjeit meghaladó mértékű kockázatok vállalására. Mindezek elősegítése érdekében a Bank Javadalmazási Politikája, illetve gyakorlata részét képezik az alábbiak:

- A vezetők javadalmazása értékteremtésen alapul. Ösztönözi a magas teljesítményt, a Bank stratégiájával összhangban álló, megfelelő mértékű kockázatvállalást, valamint a Bank hosszútávú érdekeit szolgáló felelősségteljes magatartást (pl. a teljesítménymérési struktúra kialakításával, pénzügyi- illetve nem pénzügyi mutatók alkalmazásával olyan ösztönzők kialakítása, mely összehangolja a vezetők egyéni érdekeit a bank hosszútávú érdekeivel).
- A részvényalapú tiszteletdíj, illetve teljesítményjavadalmazás biztosítja a vezetők egyéni érdekeinek, valamint a részvényesek és a társaság hosszútávú érdekeinek összhangját azáltal, hogy szavatolja a részvényalapú tiszteletdíj, illetve teljesítményjavadalmazás jogosultjainak hosszútávú elköteleződését, illetve érdekeltté teszi őket a bank fenntartható, hosszú távon eredményes működésében.
- Célkitűzés, hogy a Bank felsővezetése olyan megfelelő készségekkel és kompetenciákkal rendelkező, jó üzleti hírnévvel rendelkező vezetők közül álljon, akik hozzájárulnak a társaság hosszútávú sikeréhez és stratégiájának megvalósításához (ideértve különösen az ezen értékekhez igazodó kiválasztási szempontok alkalmazását valamint a piaci viszonyokhoz, képzettséghez, és a feladat komplexitásához igazodó, versenyképes bérezés alkalmazását a megfelelő vezetők megszerzése és megtartása érdekében).
- Szintén a hosszútávú értékteremtést és fenntarthatóságot, továbbá az etikus viselkedést segítik elő a teljesítményjavadalmazás többéves halasztását, illetve utólagos kockázati korrekcióját biztosító előírások. Ezen előírások a teljesítményjavadalmazásra való jogosultságot nem csak a megítélés pillanatában, hanem az egyes halasztott részletek kifizetését megelőzően (a halasztási ciklus minden egyes évében) vizsgálják, mely lehetővé teszi, hogy a teljesítménymérési folyamat valóban hosszútávú eredményeken alapuljon, illetve a már kifizetett teljesítményjavadalmazás indokolt esetekben visszakövetelhető legyen.

I. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA HATÁLYA

A Bank Javadalmazási Politikájának hatálya a jogszabályi előírásokkal összhangban a Bank Igazgatóságának Elnökére, Alelnökére és tagjaira, a Felügyelő Bizottságának Elnökére, Alelnökére és tagjaira, valamint a Bank elsőszámú vezetőjére (Elnök-vezérigazgatójára) és a vezérigazgató-helyettesekre (a továbbiakban együttesen: „**Igazgatók**”) terjed ki. Amennyiben a Bank Alapszabályának felhatalmazása alapján az Igazgatóság úgy döntene, hogy az Igazgatóság elnöki és a Bank vezérigazgatói tisztségét külön személy tölti be, a jelen Javadalmazási Politika előírásait a vezérigazgatóra is alkalmazni kell.

Az Igazgatókra irányadó javadalmazási szabályok alkalmazása szempontjából az alábbi személyi csoportokat szükséges elkülöníteni:

- **Vezető testületi tagnak minősülő Igazgatók:** az Igazgatóság Elnöke, Alelnöke és tagjai (a továbbiakban együttesen: „**igazgatósági tagok**”), valamint a Felügyelő Bizottság Elnöke, Alelnöke és tagjai (a továbbiakban együttesen: „**felügyelő bizottsági tagok**”).
- **A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók:** az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató), a vezérigazgató-helyettesek (köztük a belső igazgatósági tagok) és a munkavállalói küldöttnek minősülő felügyelő bizottsági tagok.
- **A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók:** a külső igazgatósági tagok és a független felügyelő bizottsági tagok.

Amennyiben egy adott Igazgató egyszerre több személyi csoportnak is részese, a jelen Javadalmazási Politikának az adott Igazgató szempontjából releváns személyi csoportokra irányadó javadalmazási szabályait ezen Igazgató esetében együttesen kell alkalmazni.

A Bank Javadalmazási Politikája azzal a nappal lép hatályba, amelyik napon az a Közgyűlés elé terjesztésre kerül véleménynyilvánítás céljából, de annak előírásait csak a 2021. üzleti évtől kezdődően kell alkalmazni.

A Bank Javadalmazási Politikáját legalább négyévente a Közgyűlés elé kell terjeszteni, így a jelen Javadalmazási Politikát legkésőbb a 2023. üzleti évet záró Közgyűlés időpontjáig felül kell vizsgálni.

II. A JAVADALMAZÁS ELEMEI, A RÖGZÍTETT ÉS A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS ARÁNYA

Az Igazgatók javadalmazása rögzített, változó és rendkívüli elemekből állhat.

Az Igazgatók javadalmazásának **rögzített elemei** közé az alábbi juttatások tartoznak:

- A Vezető testületi tagnak minősülő Igazgatók esetében a *tiszteletdíj*:
 - Az igazgatósági tagok esetében a tiszteletdíj pénzbeli és részvényalapú juttatásból áll. A részvényalapú juttatás 50%-a tekintetében az igazgatósági tagokat a mandátumuk lejártáig kiterjesztett tartási kötelezettség terheli.
 - A felügyelő bizottsági tagok esetében a tiszteletdíj kizárólag pénzbeli juttatásból áll.
- A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetében az *alapbér*.
- Amennyiben valamely külső igazgatósági taggal az igazgatósági tagságából eredő feladatain túlmutató egyedi feladat ellátására megbízási szerződés megkötésére kerül sor, a *megbízási díj*.
- Az igazgatósági tagok és a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetén a valamennyi azonos helyzetben lévő vezetőt egyenlő feltételek mellett megillető *pozícióhoz kötődő juttatások*.
- A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetén a *valamennyi munkavállalót egyenlő feltételek mellett megillető juttatások*.

Az Igazgatók javadalmazásának **változó elemei** közé az alábbi juttatások tartoznak:

- A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók esetén a javadalmazásnak nincsenek változó elemei.
- A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetében a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvekkel összhangban biztosított teljesítményjavadalmazás.

Az Igazgatók javadalmazásának **rendkívüli elemei** nem minősülnek rendszeres juttatásnak, azok a munkajogviszony létesítéséhez vagy megszüntetéséhez kapcsolódhatnak, így ilyen juttatási elemre kizárólag a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók szerezhhetnek jogosultságot.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók **munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó juttatásai** a garantált bónusz és az előző szerződésből történő kivásárlás lehetnek. Az ilyen, munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó juttatások kifizetésére kizárólag a munkaviszony első létesítésekor kerülhet sor és annak mértéke az éves alapjavadalmazást nem haladhatja meg.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók **munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatásai** az alábbiak lehetnek:

- A Munka Törvénykönyve szerint kötelezően fizetendő juttatások: végkielégítés, felmentési időre járó távolléti díj, fel nem használt szabadságnapok pénzbeli megváltása.
- A Javadalmazási Politika előírásai alapján egységes elvek szerint fizetett végkielégítés.
- Versenytilalmi kötelezettségvállalásért fizetett arányos ellenérték.

A rögzített és változó javadalmazás aránya az alábbiak szerint kerül meghatározásra:

- *A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók esetében* a javadalmazás 100 százalékban rögzített javadalmazás, változó javadalmazás megállapítására és kifizetésére nem kerülhet sor.
- *Az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek (köztük az Igazgatóság belső tagjai) esetében* az alapjavadalmazás és a teljesítményjavadalmazás aránya a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek szerinti általános- és a kivételes bónuszkeret megállapítása esetére is meghatározásra kerül az alábbiak szerint:
 - Amennyiben egy adott üzleti évben kizárólag az általános bónuszkeret megállapítására kerül sor, a rögzített javadalmazás és a változó javadalmazás aránya 60%-40%. A változó javadalmazás mértéke ezt az arányt – legfeljebb 50-50% rögzített- és változó javadalmazás arányig – egy adott Igazgató esetén akkor haladhatja meg, hogyha egy másik Igazgató teljesítményjavadalmazása az előbbi Igazgató teljesítményjavadalmazás növekményével azonos mértékben csökkentésre kerül.
 - Amennyiben az általános bónuszkeret mellett a kivételes bónuszkeret megállapítására is sor kerül, a rögzített javadalmazás és a változó javadalmazás aránya 50-50% azzal, hogy a változó javadalmazás aránya a megállapított kivételes bónuszkerettől függően ennél alacsonyabb is lehet.
- *A Felügyelő Bizottság munkavállalói küldött tagjai* bár a Felügyelő Bizottsági tagságuk alapján nem jogosultak változó javadalmazásra, a Bankban ellátott munkakörük alapján változó javadalmazásra jogosultságot szerezhhetnek. A munkavállalói küldöttek rögzített és változó javadalmazásának aránya minden esetben a munkavállalóként ellátott feladatokhoz és felelőséghez kapcsolódóan kerül a Bank Felügyelő Bizottsága által meghatározásra. Mivel előre nem látható, hogy milyen feladatokkal és felelőségekkel rendelkező munkavállalói küldött kerül a Felügyelő Bizottságba delegálásra, a Felügyelő Bizottság munkavállalói küldött tagjai esetében a munkaviszonyra tekintettel fizetett rögzített és változó javadalmazás arányát a jelen Javadalmazási Politikában előre rögzíteni nem lehet. Garanciális szabályként

rögzíthető ugyanakkor, hogy a Felügyelő bizottság munkavállalói küldött tagjai esetében se haladhatja meg az éves változó javadalmazás aránya az éves rögzített javadalmazást, valamint a Felügyelő Bizottság indokolt esetben jogosult arra is, hogy a munkavállalói küldötnök minősülő felügyelő bizottsági tag részére egyáltalán ne állapítson meg változó javadalmazást. Amennyiben a munkavállalói küldött számára változó javadalmazás megállapítására sor kerül, azt a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvekkel összhangban szükséges a részére megállapítani és kifizetni.

III. AZ IGAZGATÓK RÉSZÉRE BIZTOSÍTHATÓ JUTALMAK ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók esetében változó javadalmazás megállapítására (ideértve a prémiumokat és jutalmakat is) nem kerülhet sor.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvekkel összhangban biztosított változó javadalmazásra (prémiumra) szerezhettek jogosultságot célmegállapodás és teljesítményértékelés alapján.

Az Igazgatók az alábbi, rögzített javadalmazásnak minősülő *pozícióhoz kötött juttatásokra* jogosultak:

- a) személyi használatú informatikai eszközök,
- b) személyi használatú mobiltelefon készülék és mobiltelefon használati limitek,
- c) utazási- (baleset-) és egészségbiztosítások,
- d) egészségügyi ellátás költségeinek megtérítése,
- e) üdülés a Bankcsoport tulajdonában álló létesítményben,
- f) képzés-oktatás biztosítása,
- g) kiküldetés esetén utazás, szállodai elhelyezés, dologi költségtérítés és napidíj biztosítása,
- h) egészségbiztosítási csomag az Igazgató családja részére.

Az igazgatósági tagok, a Felügyelő Bizottság elnöke, az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek rögzített javadalmazásnak minősülő *pozícióhoz kötött juttatásként* személyhez kötődő reprezentációs költségkeret használatára is jogosultak.

Az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek a fenti juttatásokon túlmenően az alábbi rögzített javadalmazásnak minősülő *pozícióhoz kötött juttatásokra* is jogosultak:

- a) személyi használatú járművek és azokhoz kapcsolódóan járművezető biztosítása,
- b) kockázati életbiztosítás.

Az Elnök-vezérigazgató a fenti juttatásokon túlmenően az alábbi rögzített javadalmazásnak minősülő *pozícióhoz kötött juttatásokra* is jogosult:

- a) évente egy általános orvosi vizsgálat költségeinek megtérítése,
- b) munkahelyen kívüli munkavégzés (távmunka) feltételeinek kialakítása és az ezzel kapcsolatos költségek megtérítése,
- c) nyelvi készségek szinten tartásával összefüggő költségek megtérítése és e célból munkaidő-kedvezmény biztosítása,
- d) az Elnök-vezérigazgatóval utazó egy családtag utazási- és szállásköltségének megtérítése.

Amennyiben külső igazgatósági taggal az igazgatósági tagságából eredő feladatain túlmutató egyedi feladat ellátására megbízási szerződés megkötésére kerül sor, e megbízási szerződésben

a részére személyi használatú jármű és járművezető is biztosítható, amely rögzített javadalmazásnak minősül.

A munkavállalói küldöttnek minősülő felügyelő bizottsági tagok főszabály szerint a munkakörük besorolása alapján jogosultak pozícióhoz kötött juttatásokra, valamennyi olyan munkavállalóval azonos feltételek szerint, akikkel azonos besorolási szinten dolgoznak. Ez alapján lehetséges, hogy a munkavállalói küldöttnek minősülő felügyelő bizottsági tagok – az adott besorolási szinthez igazodó – személyhez kötődő reprezentációs költségkeretre, illetve személyi használatú járműre is jogosultak lehetnek.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók jogosultak a fentiek mellett minden olyan rögzített javadalmazásnak minősülő juttatásra, amelyet a Bank egyenlő feltételek mellett biztosít a Bank összes munkavállalója részére, mely különösen az alábbi juttatási elemeket foglalja magában:

- a) éves cafeteria keretösszeg,
- b) egészségpénztári hozzájárulás,
- c) önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás,
- d) jubileumi jutalom.

IV. AZ IGAZGATÓKKAL KÖTÖTT, MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ SZERZŐDÉSEK JELLEMZŐI

1. A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatókra egységesen irányadó szabályok

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók a társasági jogi előírásokkal összhangban bármikor indokolás nélkül visszahívhatóak, illetve tisztségükéről bármikor lemondhatnak.

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatókat felmondási idő nem illeti meg.

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók az ott meghatározottak szerint jogosultak a jelen Javadalmazási Politika II. fejezetében és III. fejezetében foglaltak szerinti juttatásokra.

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók a jogviszony megszűntetése esetén külön díjazásban nem részesülnek.

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók nem jogosultak kiegészítő nyugdíj- vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerben részt venni.

2. A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatókra egységesen irányadó szabályok

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók munkaviszonya a Munka Törvénykönyve előírásaival összhangban szüntethető meg.

A Bankkal határozatlan időtartamú munkaviszonyban álló Igazgatók egységesen, az alábbiak szerint számított felmondási időre jogosultak:

<i>Az OTP Bank Nyrt.-nél munkaviszonyban töltött évek száma:</i>							
<i>3 év alatt</i>	<i>3-5 év</i>	<i>5-8 év</i>	<i>8-10 év</i>	<i>10-15 év</i>	<i>15-18 év</i>	<i>18-20 év</i>	<i>20 év felett</i>
	<i>között</i>						
<i>Felmondási idő naptári napokban</i>							
<i>60</i>	<i>70</i>	<i>80</i>	<i>90</i>	<i>120</i>	<i>140</i>	<i>160</i>	<i>180</i>

A Bankkal határozatlan időtartamú munkaviszonyban álló Igazgatók egységesen, az alábbiak szerint számított felmentési időre jogosultak, amennyiben a jogviszony megszüntetését a Bank kezdeményezi:

Az OTP Bank Nyrt.-nél munkaviszonyban töltött évek száma:							
3 év alatt	3-5 év	5-8 év	8-10 év	10-15 év	15-18 év	18-20 év	20 év felett
	között						
Felmentési idő naptári napokban							
45	53	60	68	96	112	128	162

Amennyiben a jogviszony megszüntetésére nyugdíjba vonulás miatt kerül sor, a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezheti a felmondási idő teljes időtartamára az Igazgató munkavégzés alóli mentesítését.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók az ott meghatározottak szerint jogosultak a jelen Javadalmazási Politika II. és III. fejezetében foglaltak szerinti juttatásokra.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók az alábbi jogcímenek jogosultak kifizetésre a jogviszony megszűnése esetén:

- az alkalmazandó felmentési időre járó, a Munka Törvénykönyve alapján számított távolléti díj,
- a munkaviszony időtartamától függő, a Munka Törvénykönyve alapján számított végkielégítés,
- a munkavállaló által igénybe nem vett szabadságnapok pénzbeli megváltása.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók nem jogosultak kiegészítő nyugdíj- vagy korengedményes nyugdíjazási rendszerben részt venni, jogosultak ugyanakkor önálló nyugdíjpénztári tagdíj kiegészítésre, a Bank valamennyi munkavállalójával azonos feltételek mellett.

3. Az igazgatósági tagokra irányadó szabályok

Az Igazgatóság tagjait a Bank Alapszabályával összhangban a Közgyűlés 5 éves határozott időtartamra választja meg.

Az Igazgatóság tagjaival az igazgatósági tagságából eredő feladatok ellátására külön szerződés megkötésére nem kerül sor.

Az Igazgatóság belső tagjai munkavállalóként vezető állású munkavállalónak minősülnek, így munkaviszonyuk írásban bármikor, indokolás nélkül megszüntethető.

Az Igazgatóság tagjai az Igazgatóságból bármikor egyoldalúan visszahívhatók vagy e tisztségükről bármikor lemondhatnak. Ha a Bank működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új igazgatósági tag megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.

Amennyiben a Bank egy külső igazgatósági taggal az igazgatósági tagságából eredő feladatain túlmutató egyedi feladat ellátására megbízási szerződést köt, az ilyen megbízási szerződés minden esetben határozott időtartamú és azt a Bank bármikor, egyoldalúan, indoklás nélkül, felmondási idő alkalmazása nélkül jogosult megszüntetni. Az ilyen szerződés megszüntetésével vagy idő előtt megszüntetésével összefüggésben az igazgatósági tag juttatásra nem jogosult.

Egyebekben az Igazgatóság belső tagjaira a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatókra egységesen irányadó fenti szabályokat, az Igazgatóság külső tagjaira a Bankkal

munkaviszonyban nem álló Igazgatókra egységesen irányadó fenti szabályokat szükséges alkalmazni.

Az Igazgatóság munkaviszonyban álló belső tagjait a jogviszony megszűnése esetén megillető juttatások (a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatókra egységesen irányadó szabályokban rögzített juttatásokon túlmenően):

- Versenytilalmi kötelezettségvállalás ellenértéke, melynek összege nem haladhatja meg a vállalt versenytilalmi kötelezettségvállalás időtartamára számított alapjavadalmazás összegét.
- A Javadalmazási Politikában meghatározott egységes keretrendszer szerinti, a munkaviszony hosszától függő, a törvényben meghatározott végkielégítésen felül biztosított – a munkaviszony megszűnésekor, halasztás nélkül elszámolt – végkielégítés, az alábbiak szerint:

<i>Az OTP Bank Nyrt.-nél munkaviszonyban töltött évek száma:</i>					
<i>3 év</i>	<i>5 év</i>	<i>10 év</i>	<i>15 év</i>	<i>20 év</i>	<i>25 év</i>
<i>felett</i>					
<i>Végkielégítés mértéke havi alapbérben kifejezve legfeljebb</i>					
<i>1 havi</i>	<i>3 havi</i>	<i>5 havi</i>	<i>7 havi</i>	<i>9 havi</i>	<i>12 havi</i>
<i>azzal, hogy az így megállapított összeget súlyozni szükséges az érintett Igazgatónak a munkaviszony megszüntetés évét megelőző 5 évében elért teljesítményértékelései százalékos eredményeinek számtani átlagával.</i>					

4. A felügyelő bizottsági tagokra irányadó szabályok

A Felügyelőbizottság tagjait a Bank Alapszabályával összhangban a Közgyűlés 3 éves határozott időtartamra választja meg.

A Felügyelő Bizottság tagjaival a felügyelő bizottsági tagságra vonatkozóan külön szerződés megkötésére nem kerül sor.

Egyebekben az Felügyelő Bizottság független tagjaira a Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatókra egységesen irányadó fenti szabályokat, az Felügyelő Bizottság munkavállalói küldött tagjaira a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatókra egységesen irányadó fenti szabályokat szükséges alkalmazni.

5. Az Elnök-vezérigazgatóra (vezérigazgatóra) és a vezérigazgató-helyettesekre irányadó szabályok

Az Elnök-vezérigazgató munkaszerződése az igazgatósági tagsági jogviszonyhoz igazodik, 5 éves határozott időtartamú. A vezérigazgató-helyettesek (vezérigazgató) munkaszerződése határozatlan időtartamra jön létre.

Az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek munkavállalóként vezető állású munkavállalónak minősülnek, így munkaviszonyuk írásban bármikor, indokolás nélkül megszüntethető.

Az Elnök-vezérigazgató munkaszerződésének idő előtti megszüntetése esetén a Munka Törvénykönyvének a határozott idejű munkaszerződés idő előtti megszüntetésére irányadó előírásait kell alkalmazni.

Az Elnök-vezérigazgató alapbérét az Igazgatóság évente egyszer felülvizsgálja.

Az Elnök-vezérigazgatóra (vezérigazgatóra) és a vezérigazgató-helyettesekre egyebekben a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatókra egységesen irányadó szabályok az irányadóak.

Azok a vezérigazgató-helyettesek akik nem tagjai az Igazgatóságnak (valamint az elnöki és a vezérigazgatói tisztség szétválasztása esetén a vezérigazgató, ha egyúttal nem tagja az

Igazgatóság) a jogviszonyuk megszüntetése esetén ugyanazon juttatásokra jogosultak, mint az igazgatóság munkaviszonyban álló belső tagjai.

V. RÉSZVÉNYALAPÚ TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

A változó javadalmazás részét képező részvényalapú teljesítményjavadalmazás biztosítja a munkavállalói egyéni érdekek, valamint a részvényesek és a társaság hosszútávú érdekeinek összhangját azáltal, hogy szavatolja a részvényalapú teljesítményjavadalmazás jogosultjainak hosszútávú elköteleződését, illetve érdekeltté teszi őket a Bank fenntartható, hosszú távon eredményes működésében.

Részvényalapú teljesítményjavadalmazásra kizárólag a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók jogosultak.

A részvényalapú teljesítményjavadalmazás megállapítására évente, az üzleti év teljesítményéhez kapcsolódóan kerülhet sor.

A részvényalapú teljesítményjavadalmazás a jelen Javadalmazási Politika VII. fejezetében részletezett halasztási- és visszatartási szabályok által meghatározott időbeli ütemezés mellett fizethető ki.

Az Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók változó javadalmazásának (teljesítményjavadalmazásának) elszámolása egységesen cash bonus és részvényalapú juttatás formájában történik 50-50%-os arányban.

A teljesítményjavadalmazás részvényalapú része – a jogosult döntésétől függően – részvényre váltott javadalmazás vagy kedvezményes árú részvényjuttatás formájában kerül elszámolásra:

- A **részvényre váltott javadalmazás** a teljesítményjavadalmazás részvényalapú részének OTP Bank törzsrészvényre történő átváltását jelenti, az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága által meghatározott részvényárfolyamon. A részvényre váltott javadalmazás egyénenkénti darabszámát a részvényalapú teljesítményjavadalmazás összege és a részvényárfolyam hányadosa határozza meg.
- A **kedvezményes árú részvényjuttatás** a Bank törzsrészvényeire kedvezményes áron biztosított vételi jog a Bank Felügyelő Bizottsága által meghatározott paraméterek mellett. A kedvezményes áron történő részvényjuttatás maximum 6 000 forint kedvezményt tartalmazhat és a részvényenként elérhető jövedelemtartalom a részvényjuttatás érvényesítésének időpontjában maximum 12 000 forint lehet. A kedvezményes árú részvényjuttatás esetén a részvények egyénekre lebontott darabszámát a részvényalapú teljesítményjavadalmazás összege és a részvényjuttatás értékének hányadosa határozza meg. A kedvezményes részvényjuttatás érvényesítésére vonatkozó időszakot a Bank Felügyelő Bizottsága jogosult maximum 2 év időtartamban meghatározni, illetőleg a meghatározott időtartamot egy alkalommal meghosszabbítani azzal, hogy a teljes lehívási időszak a 2 évet nem haladhatja meg.

A Bank Igazgatósága a javadalmazási politika keretében megszerezhető részvények kezelése érdekében MRP szervezet létrehozásáról döntött. A javadalmazási politika működtetése keretében az MRP szervezet részére átadhatóak, illetve az MRP szervezet megvásárolhatja, illetve lejegyezheti a Bank által kibocsátott azon részvényeket, illetve kötvényeket, melyek az Igazgatót változó javadalmazás (teljesítményjavadalmazás) címén megillető juttatás kifizetésének fedezetét képezik. Ezen értékpapíroknak az MRP szervezet részére történő átadásával, illetve azoknak az MRP szervezet által történő megvásárlásával vagy lejegyzésével az érintett Igazgató tagi részesedést szerez az MRP szervezetben. Az MRP szervezetben fennálló tagi részesedés nem forgalomképes, nem terhelhető meg, biztosítékként nem ajánlható fel, és csak a javadalmazási politikában előírt feltételek (teljesítményértékelés eredménye, kockázatok utólagos értékelése) teljesülésétől függően biztosítja az egyén számára a juttatás tényleges elszámolását. A teljesítményjavadalmazás MRP szervezet útján történő juttatásának részletes feltételeit a

Felügyelő Bizottság jogosult meghatározni azzal, hogy az érintett Igazgató MRP szervezetben való részvételére az érintett Igazgató önkéntes döntésétől függően kerülhet sor.

VI. A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSRA VALÓ JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók változó javadalmazásra nem jogosultak.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetében a teljesítmény értékelése a bankcsoporti- és intézményi szintű, valamint az egyéni teljesítményt mérő kritériumok (pénzügyi mutatók és a munkavégzés minőségét mérő mutatók) alapján történik.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók **teljesítményének mérése** a bankcsoporti/intézményi, valamint az egyéni szintű mutatók alábbi arányú súlyozásával történik:

- Az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) esetében az intézményi mutatók 50% súllyal, az egyéni mutatók 50% súllyal kerülnek figyelembevételre.
- Az üzleti és támogató területeket irányító vezérigazgató-helyettesek esetében az intézményi mutatók 40% súllyal, az egyéni mutatók 60% súllyal kerülnek figyelembevételre.
- A kockázati kontroll funkciót ellátó vezérigazgató-helyettesek esetében az intézményi mutatók 25% súllyal, az egyéni mutatók 75% súllyal kerülnek figyelembevételre.

Amennyiben az egyéni teljesítmény az intézményi/bankcsoporti szintű teljesítménytől elmarad, ebben az esetben a fentiek szerinti súlyozásra nem kerül sor, hanem a teljesítményt az bankcsoporti/intézményi teljesítménytől elmaradó egyéni teljesítmény határozza meg, biztosítva ezáltal, hogy a bankcsoporti/intézményi teljesítménytől elmaradó egyéni teljesítmény ne kerülhessen elismerésre.

Az Igazgatók esetében alkalmazott **bankcsoporti és intézményi szintű mutatók** az alábbiak lehetnek:

- RORAC+ (kockázattal korrigált ROE/COE)
- Költség bevétel arány (cost-to-income)
- Piaci részesedés

Az alkalmazott **egyéni szintű számszaki és logikai mutatók az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) esetében** az alábbiak lehetnek:

- Az OTP Csoport adott üzleti évre vonatkozó stratégiai célkitűzései.
- A Bank adott üzleti évre vonatkozó stratégiai célkitűzései.
- Az OTP Csoport, illetve a Bank adott üzleti évre vonatkozó kiemelt projektjei.
- Olyan további számszaki vagy logikai (minőségi) mutatók, melyek biztosítják az OTP Csoport megfelelő, profitábilis, fenntartható és prudens működését az adott üzleti évben, melyek közül legalább egy célkitűzésnek a társadalmi felelősségvállalással összefüggő célkitűzésnek kell lennie.

Az alkalmazott **egyéni szintű számszaki és logikai mutatók a vezérigazgató-helyettesek esetében** az alábbiak lehetnek:

- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes az OTP Csoport valamely leányvállalata vonatkozásában tulajdonosi vagy szakmai irányítónak minősül, a tulajdonosi / szakmai irányítása alatt álló leányvállalat intézményi céljait meghatározó kompozit mutató. Az ilyen leányvállalatokra irányadó kompozit mutató részét képezi a költséggazdai költségkeret tartása, legalább egy az üzleti területre vonatkozó pénzügyi mutató, legalább egy funkcionális területre vonatkozó számszaki mutató (amennyiben mérhető), valamint legalább két logikai (minőségi) szempontú célkitűzés.
- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes a Bankban költséggazdának minősül, a költséggazdai költségkeret tartása.

- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes üzleti területet irányít, legalább egy az általa irányított üzleti terület teljesítményét mérő pénzügyi / számszaki mutatóval kell rendelkeznie.
- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes támogató területet irányít, legalább egy az általa irányított támogató terület teljesítményét mérő számszaki mutatóval kell rendelkeznie, feltéve, hogy az adott támogató terület teljesítménye mérhető és a teljesítménnyel kapcsolatos elvárás számszakilag tervezhető.
- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes kockázati kontroll funkciót ellátó területet (kockázatkezelés, belső ellenőrzés, compliance) irányít, legalább egy az általa irányított terület teljesítményét mérő számszaki mutatóval kell rendelkeznie, feltéve, hogy az adott terület teljesítménye mérhető és a teljesítménnyel kapcsolatos elvárás számszakilag tervezhető.
- Egy vagy több az alább meghatározásra kerülő logikai (minőségi) mutatók közül azzal, hogy legalább egy célkitűzésnek a társadalmi felelősségvállalással összefüggő célkitűzésnek kell lennie.

A minőségi teljesítést mérő **logikai mutatók** az alábbiak lehetnek:

- Projektekkel és üzletfejlesztéssel összefüggő célkitűzések.
- Akvizícióval, integrációval összefüggő célkitűzések.
- Vállalati/üzleti stratégiák kialakítása, kidolgozása, megvalósítása.
- Prudens magatartás erősítése, támogatása, érvényesítése.
- Emberi erőforrás menedzsmenttel összefüggő célkitűzések.
- Csoportirányítással összefüggő célkitűzések.
- Működési feltételek kialakításával, biztosításával, fejlesztésével összefüggő célkitűzések.
- Társadalmi felelősségvállalással összefüggő célkitűzések (CSR).

Az **egyéni célkitűzések felépítése** szempontjából szükséges kiemelni, hogy az összes egyéni célkitűzéshez viszonyítva

- a számszaki célok legfeljebb 60%-os súlyt képviselnek,
- a logikai (minőségi) mutatók legalább 40%-os súlyt képviselnek,
- a kompetencia alapú (szubjektív) célok legfeljebb 20% súlyt képviselnek.

A fenti teljesítménymérési kritériumok a Bank stratégiájának megvalósítását hatékonyan biztosítják azáltal, hogy az Igazgatók részére kitűzött üzleti célok a Bank üzleti tervéhez igazodnak, azok között az adott Igazgató szervezeti szintjétől és az üzleti célok megvalósulására való ráhatásától függő súllyal szerepelnek a cég stratégiai jelentőségű célkitűzései, továbbá az Igazgatók részére a Bankban betöltött feladatkörükhöz igazodó, a munkavégzés minőségét mérő mennyiségi és minőségi célkitűzéseket is meghatározásra kerülnek.

A munkavállalói küldötnök minősülő felügyelő bizottsági tagok e minőségükben változó javadalmazásra nem szerezhettek jogosultságot, így erre vonatkozóan célkitűzéssel sem rendelkeznek. A munkavállalói küldött felügyelő bizottsági tagok munkaviszonyával összefüggő célkitűzései a munkavállalóként betöltött szervezeti besoroláshoz és felelősséghez igazodnak, azokat előre meghatározni nem lehet.

Az adott üzleti év bankcsoporti/intézményi szintű kritériumait, azok célértékét, valamint az irányadó teljesítési- és tolerancia küszöböt az éves pénzügyi terv figyelembevételével a Felügyelő Bizottság állapítja meg. Színén a Felügyelő Bizottság állapítja meg az Igazgatók adott üzleti évre irányadó egyéni teljesítménykritériumait, azok célértékét, valamint az irányadó teljesítési- és tolerancia küszöböt.

E döntés figyelembevételével az Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) esetében a konkrét teljesítménymérési kritériumokat az Igazgatóság, a Bankkal munkaviszonyban álló további Igazgatók esetében a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg. A változó javadalmazásra való jogosultság további feltétele az e célkitűzéseket, valamint a kifizetés szabályait rögzítő célmegállapodás megkötése.

A változó javadalmazásra való jogosultság és a juttatás mértékének megállapítására irányadó további részletes előírásokat a Közgyűlés elé terjesztett Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek, valamint az az alapján megalkotott és a Felügyelő Bizottság által elfogadott Bankcsoporti Javadalmazási Politika rögzíti, különös tekintettel az alábbi előírásokra:

- az általános- és a kivételes bónuszkeret megállapítására, valamint e bónuszkeretek korlátozására vonatkozó szabályok;
- a teljesítési küszöb és a tolerancia küszöb megállapítására és alkalmazására vonatkozó szabályok;
- a teljesítményértékelésben résztvevő, valamint a teljesítményjavadalmazás megállapítására jogosult testületek és személyek.

VII. A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS KIFIZETÉSÉRE VONATKOZÓ HALASZTÁSI- ÉS VISSZATARTÁSI SZABÁLYOK

Változó javadalmazás kizárólag a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek szerinti halasztási- és visszatartási szabályok által meghatározott időbeli ütemezés mellett fizethető ki.

A halasztott kifizetési ütemezésű változó javadalmazás rövidtávú (halasztás nélküli) és halasztott részletekre oszlik.

A változó javadalmazás rövidtávú (halasztás nélküli) részlete részvényalapú részének 50%-a egy évre visszatartásra kerül. Ennek megfelelően a részvényalapú teljesítményjavadalmazás rövidtávú (halasztás nélküli) részletének fele a visszatartással nem érintett rész, míg annak másik fele a visszatartott rész.

Az Igazgatók esetén a változó javadalmazás 60%-a halasztásra kerül.

A teljesítményjavadalmazás halasztott részét az Igazgatók esetében a jogszabályban és a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvekben előírt halasztási időszak alatt kell kifizetni. E halasztási időszak a jelen Javadalmazási Politika elfogadásakor munkavállalói küldöttnék minősülő felügyelő bizottsági tagok esetén 3 éves, a további Igazgatók esetén 4 éves halasztási időszakot jelent. Amennyiben a jogszabályok vagy a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek a későbbiekben ennél szigorúbb halasztási időszakot határoznak meg, onnantól az Igazgatók teljesítményjavadalmazásának kifizetésére e szigorúbb halasztási időszakokat szükséges alkalmazni.

A teljesítményjavadalmazás halasztott része a halasztási időszak alatt egyenlő arányú részletekben (pl. 15-15-15-15%) kerül kifizetésre.

A teljesítményjavadalmazás részvényalapú részét képező azon részvények tekintetében, amelyek a jövőben kerülnek kifizetésre (halasztott- és visszatartott rész), a munkavállalónak nincsen rendelkezési joga (így például e részre vonatkozóan előszerződést, szerződést nem köthet, valamint azt biztosítékként nem ajánlhatja fel), továbbá ezen részvények után osztalék a megszerzés időpontjáig nem illeti meg.

A halasztott részletekre utólagos kockázati korrekciót kell alkalmazni. A kockázatok értékelése egyfelől a prudens működést vizsgáló kritériumok alapján történik, azaz legalább a törvényben meghatározott szavatoló tőke minimum szintje feletti tőke, valamint a betétbiztosítási alap igénybevétele nélküli működés biztosítása szükséges, másfelől az az érintettek tevékenységéhez kapcsolódik. A halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell az Igazgató tevékenységével összefüggő, időközben bekövetkező hatásokat, és azok függvényében a halasztott módon kifizetésre kerülő teljesítményjavadalmazás összegét szükség esetén csökkenteni kell, ideértve a teljes megvonás lehetőségét is.

A Bank Felügyelő Bizottsága szintén jogosult döntést hozni a visszakövetelésre okot adó körülménnyel érintett időszakra vonatkozóan az érintett személy részére elszámolt/kifizetett teljesítményjavadalmazás visszaköveteléséről, ha az azonosított munkavállaló részese vagy felelőse volt olyan gyakorlatnak, amely jelentős veszteséget okozott, nem felel meg az

alkalmasságra és megfelelésre vonatkozó elvárásoknak, illetve bűncselekmény vagy olyan súlyos mulasztások, visszaélések, hiányosságok feltárására került sor, amelyek jelentős mértékben rontották Bank vagy egy Bankcsoporti Leányvállalat hitelességét és/vagy profitabilitását.

VIII. AZ IGAZGATÓK ÉS A TÁRSASÁG MUNKAVÁLLALÓINAK FIZETÉSE ÉS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEI KÖZÖTTI ÖSSZEFÜGGÉS

A Bankkal munkaviszonyban nem álló Igazgatók tiszteletdíjban részesülnek, teljesítményalapú díjazást nem kapnak. E tiszteletdíj annak rögzített jellege miatt nem áll összefüggésben a Társaság munkavállalóinak fizetésével és foglalkoztatási feltételeivel, annak mértékét a Közgyűlés jogosult megállapítani. A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók vonatkozásában az összefüggések az alábbiak szerint összegezhetőek.

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók mellett a Bank munkavállalói is jogosultak a szervezeti szinthez és besoroláshoz igazodó teljesítményalapú díjazásra, melynek feltételeit a Bank belső szabályzata határozza meg.

Mind a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók, mind a Bank további munkavállalói esetén fontos alapelv a változó javadalmazás megállapításakor, hogy a teljesítmény értékelése olyan kritériumok mentén történjen, melyre az érintett munkavállalónak valós ráhatása van. Ennek érvényesülése érdekében a teljesítményértékelés során a Bank szervezeti hierarchiájában lefelé haladva a bankcsoporti, illetve intézményi szintű mutatók súlya fokozatosan csökken, míg az egyéni szintű mutatók súlya fokozatosan növekszik. A Bank értékesítési tevékenységet végző személyi állománya a fogyasztói igények elsődlegességét szem előtt tartó, értékesítés alapú díjazásban részesül.

Amennyiben a Felügyelő Bizottság kivételes bónuszkeret megállapításáról dönt és az alapján a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók részére további változó javadalmazás kifizetésére kerül sor, az általános bónuszkeret megnyitása esetén szokásos teljesítményjavadalmazást meghaladó mértékű kifizetést biztosító bónuszkeretet a kifizetésben érintett Igazgatók alá rendelt vezetők és munkavállalók részére is meg szükséges állapítani, illetve azt a részükre fel szükséges osztani.

A javadalmazás kialakításakor alkalmazott megközelítés a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók és Bank összes további munkavállalója vonatkozásában egységes, és biztosítja a tisztességes és versenyképes fizetést és foglalkoztatási feltételeket minden munkavállaló számára. Mind az Igazgatók, mind a Bank egyéb munkavállalói esetében:

- a Bank külső forrásból származó piaci adatokat használ fel a jövedelem szintjének kialakításával kapcsolatos döntések meghozatala során,
- az ösztönzési rendszer szorosan kapcsolódik a társaság stratégiai célkitűzéseire és hosszú távú üzleti teljesítményéhez,
- az egyéni teljesítménymérés – beleértve az egyéni célkitűzések megvalósulásának vizsgálatát – félévente történik és az éves értékelés eredménye képezi a teljesítményjavadalmazás alapját.

Szintén rögzítendő, hogy a Bank számos olyan juttatási elemmel rendelkezik, melyre a Bank összes munkavállalója egyenlő feltételek mellett jogosult (pl. cafeteria keretösszeg, egészségpénztári- és önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás, jubileumi jutalom).

IX. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA MEGHATÁROZÁSÁRA, FELÜLVIZSGÁLATÁRA ÉS VÉGREHAJTÁSÁRA IRÁNYULÓ DÖNTÉSHOZATALI ELJÁRÁS BEMUTATÁSA

A Bank Javadalmazási Politikájának a hitelintézetekre irányadó jogszabályi előírások alapján, az e jogszabályok alapján megalkotott Csoportszintű Javadalmazási Irányelvekkel összhangban álló szabályokat szükséges rögzítenie.

A Bank Javadalmazási Politikájának kialakításában a Bank minden, a vállalatirányítás szempontjából jelentős területe részt vesz. A Bank Javadalmazási Politikájára vonatkozó javaslatot a Bank Javadalmazási Bizottsága, valamint Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottsága által történő megtárgyalást követően a Bank Felügyelő Bizottsága hagyja jóvá. A Felügyelő Bizottság jóváhagyását követően a Javadalmazási Politikát a Javadalmazási Bizottság elnöke terjeszti a Közgyűlés elé, véleménynyilvánító szavazás céljából. Amennyiben a Közgyűlés a Javadalmazási Politikát elutasítaná, azt a soron következő Közgyűlésen újra elő kell terjeszteni.

A Bank Igazgatósága felel a Javadalmazási Politika napi szintű végrehajtásáért. A Bank Igazgatósága köteles arról gondoskodni, hogy a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megfelelően az azonos tárgykörben alkalmazott belső szabályozó dokumentumok, továbbá egyedi nyilatkozatok/megállapodások a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban álljanak.

A Javadalmazási Politika rendelkezéseinek érvényesülését a Bank belső ellenőrzése évente legalább egy alkalommal felülvizsgálja, és erről írásban jelentést tesz a Bank Javadalmazási Bizottsága, Felügyelő Bizottsága és Igazgatósága részére.

A belső ellenőri jelentés alapján az OTP Bank Nyrt. Javadalmazási Bizottsága szükség esetén javaslatot tesz a Javadalmazási Politika módosítására és kidolgozza a megfelelő eljárásokat.

A Bank Javadalmazási Bizottsága előkészíti a javadalmazásra vonatkozó döntéseket a részvényesek, a befektetők és a hitelintézetben érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeinek figyelembevételével. A Bank Javadalmazási Bizottsága ajánlásokat fogalmaz meg a Bank Felügyelő Bizottsága részére az Igazgatók javadalmazásával kapcsolatban, valamint támogatást és tanácsadást nyújt a Bank Felügyelő Bizottságának a javadalmazási rendszer megtervezésének és működtetésének ellenőrzéséhez. A Javadalmazási Politikával összefüggő javaslatokat a Bank Javadalmazási Bizottságának elnöke terjeszti elő a Bank Felügyelő Bizottsága részére, amely testület annak figyelembevételével szükség esetén határoz a javaslatnak a Bank soron következő Közgyűlése elé terjesztéséről.

A jelen Javadalmazási Politika egyes juttatásokra és a változó javadalmazás odaítélésének feltételül kitűzött célkitűzésekre vonatkozó rendelkezéseitől a Felügyelő Bizottság a Javadalmazási Bizottság előterjesztése alapján **kivételes esetben eltérhet**, amennyiben eltérés a társaság hosszútávú érdekeinek és fenntartható működésének céljából, vagy életképességének biztosításához szükséges. Ilyen kivételes esetnek különösen az a helyzet minősül, amikor a Bank a jelen Javadalmazási Politika szerint Igazgatónak minősülő pozícióban csak a jelen Javadalmazási Politikától való eltérés árán tudja a megfelelő képzettséggel és végzettséggel rendelkező, szakmailag alkalmas jelöltet megszerezni vagy megtartani és az ilyen Igazgató megtartásának vagy megszerzésének sikertelensége a Bank pénzügyi eredményeire jelentősen kedvezőtlen hatást gyakorolna. A Javadalmazási Politikától történő eltéréshez a Javadalmazási Bizottság egyhangú és a Felügyelő Bizottság legalább kétharmados többségű döntése szükséges, valamint az eltérésről és annak indokairól a soron következő Közgyűlés számára be szükséges számolni.

A Javadalmazási Politikát módosítani kell, amennyiben a módosítást jogszabály kötelezővé teszi.

A Javadalmazási Politika kialakításában résztvevő személyek **összeférhetetlenségének** biztosítása érdekében az alábbi garanciális szabályok érvényesítésére kerül sor:

- A Bank Javadalmazási Bizottságának nem lehetnek tagjai a Bank Igazgatóságának azon tagjai, akik a Bankban, illetve valamely Bankcsoporti Leányvállalatban szervezeti egység vezetését látják el.
- A Bank Javadalmazási Bizottságának nem lehetnek tagjai a Bank Felügyelő Bizottságának tagjai.
- A Bank Javadalmazási Bizottságának tagja köteles a Javadalmazási Bizottság elnökének és a Bank Felügyelő Bizottságának egyidejűleg jelezni, ha vele szemben összeférhetlenségi ok merülne fel. A Bank Javadalmazási Bizottságának tagja az

összeférhetetlenségi ok keletkezésétől kezdődően a Javadalmazási Bizottság hatáskörébe tartozó ügyben nem járhat el, a Javadalmazási Bizottság nevében tett jognyilatkozata hatálytalan.

- A Javadalmazási Politikát előterjesztő Javadalmazási Bizottság, valamint az azt megtárgyaló Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság kizárólag az igazgatósági független (külső) tagjaiból áll, továbbá a Javadalmazási Politikát jóváhagyó Felügyelő Bizottságban többségben vannak a független tagok. E független igazgatósági és felügyelő bizottsági tagok a Javadalmazási Politika alapján változó javadalmazásra nem jogosultak, így az ösztönzési rendszer kialakítása során nem rendelkeznek személyes érdekkel.