

Kitöltési előírások a hitelintézetek javadalmazási felügyeleti jelentéséhez

I.

A felügyeleti jelentésre vonatkozó általános szabályok

1. Kapcsolódó jogszabályok, fogalmak, rövidítések

1.1. A felügyeleti jelentés teljesítése során alkalmazandó jogszabályok körét az 1. melléklet 1. pontja, a rövidítéseket az 1. melléklet 3. pontja tartalmazza.

1.2. A táblákban és a kitöltési előírásokban használt fogalmak

a) *Alapjavadalmazás*: a Hpt. 6. § (1) bekezdés 1. pontja szerinti fogalom.

b) *Azonosított munkavállaló*: azon munkavállaló, aki összevont alapon az összes intézményt és egyéb leányvállalatot tekintve az (EU) 2021/923 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott kritériumokkal összhangban lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára (kockázati profilra lényeges hatást gyakorló személy), és akire a CRD 92. és 94. cikkében foglalt, javadalmazásra vonatkozó rendelkezések alkalmazandók, azzal a megkötéssel, hogy a leányvállalatok vezető testületének tagját nem a „vezető testület” feladatkör alatt, hanem a tevékenységi területek alatt kell jelenteni. Azonosított munkavállalónak minősül:

- ba) az intézmény azon azonosított munkavállalója, aki a prudenciális konszolidáció körébe tartozik, függetlenül attól, hogy a munkavállalót egyedi vagy konszolidált szinten azonosítják;
- bb) a CRD 109. cikk (5) bekezdésével összhangban azon munkavállaló, aki olyan szakmai tevékenységek ellátására kap megbízást, amelyek közvetlen, lényeges hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára vagy üzleti tevékenységére olyan leányvállalaton belül, amely vagyonkezelő társaság vagy a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv I. melléklet A. szakasz 2–4., 6. és 7. pontjában felsorolt befektetési szolgáltatásokat nyújtó és tevékenységeket folytató vállalat;
- bc) olyan leányvállalat azonosított munkavállalója, amelyre az adott tagállam a CRD 109. cikk (6) bekezdésével összhangban összevont alapon alkalmazza a CRD 92., 94. és 95. cikkét, amennyiben a munkavállaló konszolidált szinten lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára; valamint
- bd) egyéb olyan jogalany azonosított munkavállalója, akire a CRD 92. és 94. cikke csak összevont alapon vonatkozik, azaz olyan jogalany, amely se nem intézmény, se nem olyan leányvállalat, amelyre a CRD 109. cikk (4) bekezdésével összhangban egyedi javadalmazási keretrendszer alkalmazandó azon munkavállaló tekintetében, akinek szakmai tevékenységei konszolidált szinten lényeges hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára.

c) *Felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület*: a Hpt. 6. § (1) bekezdés 25. pontja szerinti fogalom.

d) *Garantált teljesítményjavadalmazás*: az intézmény által az újonnan belépő vezető állású személy és munkavállaló részére a teljesítménytől függetlenül nyújtott, előre rögzített mértékű javadalmazás.

e) *Irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület*: a Hpt. 6. § (1) bekezdés 46. pontja szerinti fogalom.

f) *Javadalmazás*: a Hpt. 6. § (1) bekezdés 47. pontja szerinti fogalom.

g) *Nem kötelező nyugdíjuttatás*: a Hpt. 6. § (1) bekezdés 84. pontja szerinti fogalom.

h) *Tárgyévi halasztott teljesítményjavadalmazás*: a tárgyévi javadalmazás i) pont ic) alpontja szerinti eleme.

i) *Tárgyévi javadalmazás*:

- ia) alapjavadalmazásként az intézmény által a tárgyévben kifizetett, valamint a tárgyév végéig számvitelileg elhatárolt, és a tárgyév lezárását követően kifizetendő, a Hpt. 6. § (1) bekezdés 1. pontjában meghatározott jövedelem;

- ib) nem halasztott teljesítményjavadalmazásként a tárgyévi teljesítményért az intézmény által odaítélt és kifizetett, valamint a tárgyévi teljesítményért odaítélt, a tárgyév végéig számvitelileg elhatárolt, és a tárgyév lezárását követően kifizetendő, a Hpt. 6. § (1) bekezdés 110. pontja szerinti jövedelem;
 - ic) halasztott teljesítményjavadalmazásként a tárgyévi teljesítményért az intézmény által odaítélt, a tárgyév lezárását követően kifizetendő, a Hpt. 6. § (1) bekezdés 110. pontja szerinti jövedelem.
- j) *Tárgyévi teljesítményjavadalmazás*: a tárgyévi javadalmazás i) pont ib) és ic) alpontja szerinti eleme.
- k) *Teljesítményjavadalmazás*: a Hpt. 6. § (1) bekezdés 110. pontja szerinti javadalmazás.

2. A felügyeleti jelentés formai követelményei

A felügyeleti jelentés formai követelményeit az 1. melléklet 4. pontja határozza meg.

3. A felügyeleti jelentés tartalmi követelményei

3.1. A felügyeleti jelentést a tárgyévi javadalmazásra vonatkozóan kell teljesíteni.

3.2. Az intézmény a vezető állású személyeket és munkavállalókat a munkaköri leírás alapján üzletágakba sorolja. A vezető állású személyt és munkavállalót kizárólag abban az üzletágban kell figyelembe venni, amelyben tevékenysége jelentős részét végzi.

3.3. A munkavállalók létszámát a pénzügyi év végén meghatározott létszámnak megfelelően kell jelenteni, azaz a pénzügyi év során távozott munkatársak nem számítandók bele, míg a pénzügyi év során felvett munkatársak igen, tekintetbe véve a szerződés szerinti munkaidő-beosztásukat.

3.4. Ahol a munkavállalók létszámát főben kell megadni, a természetes személyek létszámát kell jelenteni, függetlenül attól, hogy hány munkaórán alapul a szerződésük vagy hogy miként változott a személyzet létszáma az év során, és figyelembe véve az adott évre biztosított javadalmazás teljes összegét.

Ahol a létszámot teljes munkaidőben foglalkoztatottakra átszámítva kell megadni, ott a létszámot az adott munkavállaló alkalmazási idejének a teljes munkaidős szerződés szerinti időhöz viszonyított arányában kell megadni (pl. a teljes munkaidős szerződés szerinti idő 50%-ában dolgozó alkalmazott esetében a megadandó szám 0,5 lesz).

3.5. A pénznemben kifejezett adatok nagyságrendje euro. Ha a tárgyévi javadalmazást az intézmény eurótól eltérő pénznemben nyújtotta, akkor a javadalmazás összegét át kell számítani euróra a tárgyév végére vonatkozó, az EU költségvetésének tervezéséhez alkalmazott árfolyamon, melyet az Európai Bizottság a honlapján megjelentet.

https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-infoeuro_en

Például forint esetében a forint összeget a 2 tizedesjegy pontossággal megadott EUR/HUF árfolyammal kell osztani.

3.6. Amennyiben valamely azonosított munkavállaló a pénzügyi év vége előtt távozik az intézménytől, az adott pénzügyi évre nyújtott javadalmazást – beleértve a végkielégítést és minden egyéb javadalmazási formát – jelenteni kell, az adott munkavállaló azonban nem számítandó bele az azonosított munkavállalók jelentett létszámába, ha a szerződés már a pénzügyi év vége előtt megszűnt. Az intézményhez a pénzügyi év során érkezett azonosított munkavállalót bele kell számítani az azonosított munkavállalók létszámába, figyelembe véve a szerződés szerinti munkaidő-beosztását (például a pénzügyi év során érkezett, teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló a pénzügyi év végén mindig 1-nek számít), és a pénzügyi év során ezen azonosított munkavállaló számára nyújtott valamennyi javadalmazást szerepeltetni kell a felügyeleti jelentésben.

3.7. A felügyeleti jelentésben javadalmazási adatként a személyi jövedelemadó alapját képező bruttó adatokat kell szerepeltetni.

3.8. A javadalmazás elemeit a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 4/2022. (IV. 8.) MNB ajánlással [a továbbiakban: 4/2022. (IV. 8.) MNB ajánlás] összhangban kell az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriához rendelni.

3.9. A felügyeleti jelentést a javadalmazási gyakorlatok, a nemek közötti bérkülönbségek és a jóváhagyott magasabb arányok 2013/36/EU irányelv szerinti összehasonlító elemzését célzó adatszolgáltatásról szóló EBA iránymutatás (EBA/GL/2022/06) és a magas jövedelmű személyekre vonatkozóan a 2013/36/EU irányelv és az (EU) 2019/2034 irányelv szerint végzett adatgyűjtésről szóló EBA iránymutatás (EBA/GL/2022/08) alapján kell teljesíteni.

3.10. A felügyeleti jelentés további tartalmi követelményeit az 1. melléklet 5. pontja határozza meg.

II.

A felügyeleti jelentésre vonatkozó részletes előírások

1. R_01.00 Általános információk és a teljes személyzet javadalmazására vonatkozó információk

A táblát csak a tárgyév végén 500 milliárd forintot meghaladó auditált mérlegfőösszeggel rendelkező, a Hpt. 117–121. §-a szerinti javadalmazási politika készítésére kötelezett intézménynek kell teljesítenie.

A táblát az összevont alapú felügyelet alá nem tartozó intézménynek egyedi alapon, az összevont alapú felügyelet alá tartozó intézménynek azon vállalkozások vonatkozásában, amelyekre az összevont alapú felügyelet az intézménnyel együttesen kiterjed, összevont alapon kell teljesítenie.

A tábla oszlopai

0010 Felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület: fogalmát az I. 1.2. c) pont tartalmazza. Az intézménynek a leányvállalatai felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületeinek tagjait a 0030-0080 oszlopban szereplő tevékenységi területekhez kell sorolnia.

0020 Irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület: fogalmát az I. 1.2. e) pont tartalmazza. Az intézménynek a leányvállalatai irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületeinek tagjait a 0030-0080 oszlopban szereplő tevékenységi területekhez kell sorolnia.

0030 Befektetési banki tevékenység: ebbe a körbe a vállalatfinanszírozási tanácsadási szolgáltatások, részvény- és tőkepiaci szolgáltatások, kereskedés és értékesítés sorolandó.

0040 Lakossági banki tevékenység: ebbe a körbe a betétgyűjtés és a teljes kölcsönnyújtási tevékenység (magánszemélyeknek és vállalatoknak) sorolandó.

0050 Eszközkezelés: ebbe a körbe a portfóliókezelés, az átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozás és az eszközkezelés más formái sorolandók.

0060 Vállalati funkciók: minden funkció, amely konszolidációs szinten a teljes intézményért és egyedi szinten a leányvállalatok ilyen funkciójáért (pl. Emberi Erőforrások, IT) felelős.

0070 Független kontroll funkciók: a független kockázatkezelési, megfelelőségbiztosítási és belső ellenőrzési funkciókban dolgozók az EBA belső irányításra vonatkozó iránymutatásaiban leírtak szerint.

0071 A leányvállalatok egyedi javadalmazási keretrendszer alá tartozó munkavállalói: minden olyan leányvállalatnál alkalmazott munkavállaló ide értendő, amely egyedi javadalmazási keretrendszer alá tartozó befektetési vállalkozás, ÁÉKBV vagy ABAK, és nem alkalmazandók rá konszolidált szinten a CRD 109. cikkében meghatározott javadalmazási követelmények.

0080 Egyéb tevékenység: azon munkavállalók, akiket nem lehet besorolni a táblában nevesített egyik üzleti területre sem. Az intézményeknek meg kell adniuk e munkavállalók funkcióját a Tájékoztató adatoknál.

A tábla sorai

Az **R_01.000020 Munkavállalók összlétszám a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra átszámítva (fő)** sorban a munkavállalók létszámát a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra átszámítva, a munkavállalók év végi létszámának alapulvételével, az egyedi munkaidő-beosztásoknak megfelelően kell megadni.

Az **R_01.000030 A tárgyév adózás utáni nettó eredménye** sorban az adózás utáni nettó eredménynek a felügyeleti jelentéshez használt számviteli rendszeren kell alapulnia. Csoportok esetében ez a konszolidált éves beszámoló szerinti nyereség (vagy veszteség).

A tábla fentiekben nem nevesített sorait az I. 1.2. pontban meghatározott fogalmak alapján kell kitölteni.

2. R_02.00 Az azonosított munkavállalók javadalmazására vonatkozó további információk

A táblát csak a tárgyév végén 500 milliárd forintot meghaladó auditált mérlegfőösszeggel rendelkező, a Hpt. 117–121. §-a szerinti javadalmazási politika készítésére kötelezett intézménynek kell teljesítenie.

A táblát az összevont alapú felügyelet alá nem tartozó intézménynek egyedi alapon, az összevont alapú felügyelet alá tartozó intézménynek azon vállalkozások vonatkozásában, amelyekre az összevont alapú felügyelet az intézménnyel együttesen kiterjed, összevont alapon kell teljesítenie.

A tábla oszlopai

0010 Felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület: fogalmát az I. 1.2. c) pont tartalmazza. Az intézménynek a leányvállalatai felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületeinek tagjait a 0100 Egyéb azonosított munkavállalók kategóriához kell hozzárendelnie.

0020 Irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület: fogalmát az I. 1.2. e) pont tartalmazza. Az intézménynek a leányvállalatai irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületeinek tagjait a 0090 Egyéb felsővezetés kategóriába kell sorolni.

A tábla sorai

A nem kötelező nyugdíjuttatásokat szerepeltetni kell az R_09.00 táblában, illetve halasztás alkalmazása esetén az R_11.00 táblában a teljesítményjavadalmazás egyéb formái között, és emellett jelteni kell az R_02.00 táblában is.

Ha a teljesítményjavadalmazás alapja többéves teljesítménymérési időszak, amely nem indul évente újra, azaz az intézmény nem kezd új többéves teljesítménymérési időszakot minden évben, azt az R_09.00 táblában – illetve halasztás alkalmazása esetén az R_11.00 táblában – teljes egészében az arra a pénzügyi évre vonatkozó összes teljesítményjavadalmazáshoz kell hozzárendelni, amelyben a javadalmazást megítélték, figyelmen kívül hagyva a teljesítményjavadalmazás tényleges kifizetésének időpontját vagy a teljesítménymérési időszak hosszát. Az adott teljesítményjavadalmazás összegét az R_02.00 táblában is szerepeltetni kell.

Annak az intézménynek, amelyre a Hpt. 119. § (5) bekezdés a) pontjában említett mentesség nem alkalmazandó, a Hpt. 119. § (5) bekezdés a) és b) pontja szerinti mentességek hatására vonatkozó R_05.00 táblán túlmenően az R_02.00 táblában meg kell adnia azon azonosított munkavállalói alapjavadalmazását és teljesítményjavadalmazását, akikre a Hpt. 119. § (5) bekezdés b) pontjában említett mentességek valamelyike alkalmazandó.

3. R_03.00 Egymillió euro vagy azt meghaladó összegű tárgyévi javadalmazásban részesülő, azonosított munkavállalókra vonatkozó információk

A CRR 450. cikk (1) bekezdés i) pontja alapján teljesítendő jelentés.

A tábla kitöltésére az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet XXXIV. mellékletét a jelen mellékletben foglalt kiegészítésekkel kell alkalmazni.

A táblát csak a tárgyév végén 500 milliárd forintot meghaladó auditált mérlegfőösszeggel rendelkező, a Hpt. 117–121. §-a szerinti javadalmazási politika készítésére kötelezett intézménynek kell jelentenie.

A táblát az összevont alapú felügyelet alá nem tartozó intézménynek egyedi alapon, az összevont alapú felügyelet alá tartozó intézménynek azon vállalkozások vonatkozásában, amelyekre az összevont alapú felügyelet az intézménnyel együttesen kiterjed, összevont alapon kell teljesítenie.

A táblában az egyes fizetési sávokba tartozó azonosított munkavállalók számát kell jelenteni. A fizetési sávokat euróban, a következőképpen kell kialakítani:

- az ötmillió euro alatti javadalmazások esetében 500 ezer eurós fizetési sávok,
- az ötmillió euro összegű vagy afeletti javadalmazás esetében egymillió eurós fizetési sávok.

(1 500 000 euro alatt, 1 500 000–1 999 999 euro, ..., 5 000 000–5 999 999 euro stb.)

A táblában annyi sort kell szerepeltetni, amennyi különböző fizetési sávban van egymillió euro vagy azt meghaladó összegű javadalmazásban részesülő, a kockázati profilra lényeges hatást gyakorló személy.

4. R_04.00.a, R_04.00.b, R_04.00.c A magas jövedelmű személyek javadalmazására vonatkozó információk

A táblákat az összevont alapú felügyelet alá nem tartozó intézménynek egyedi alapon, az összevont alapú felügyelet alá tartozó intézménynek azon vállalkozások vonatkozásában, amelyekre az összevont alapú felügyelet az intézménnyel együttesen kiterjed, összevont alapon kell teljesítenie.

A táblákban az egymillió euro vagy azt meghaladó tárgyévi javadalmazásban részesített vezető állású személyekkel és munkavállalókkal kapcsolatos adatokat kell jelenteni. Minden olyan alkalmazottat jelenteni kell, aki a pénzügyi évben 1 millió euro vagy azt meghaladó javadalmazásban részesült, még akkor is, ha a pénzügyi év vége előtt távozott az intézménytől, vagy ha az 1 millió euro összeget csak a garantált teljesítményjavadalmazás vagy végkielégítés odaítélése miatt érte el.

Az adatokat az intézménynek országokénti bontásban, minden olyan EGT-állam, valamint minden olyan 1 millió eurós fizetési kategória (1 000 000–1 999 999 euro, 2 000 000–2 999 999 euro stb.) tekintetében jelentenie kell, amelyben magas jövedelmű személyek vannak. Minden egyes magas jövedelmű személyt a pénzügyi évre megítélt teljes javadalmazás alapján be kell sorolni a fizetési kategóriába.

Azon intézménynek, amely nem nyújtott egyetlen vezető állású személynek vagy munkavállalónak sem egymillió euro vagy azt meghaladó tárgyévi javadalmazást, a felügyeleti jelentést nemlegesen kell teljesítenie.

A magas jövedelmű személyek létszámát a természetes személyek létszámaként kell jelenteni, függetlenül a szerződésükben rögzített munkaidőtől. A magas jövedelmű személyek tekintetében jelenteni kell a megítélt javadalmazást, a javadalmazás egyes elemeit, a tagállamot, a feladatot vagy tevékenységi területet, valamint a felelősségi kört.

A magas jövedelmű személyeket azon tagállam, feladat vagy tevékenységi terület és felelősségi kör alá kell besorolni, amelyben szakmai tevékenységük fő részét végzik. A magas jövedelmű személy javadalmazásának teljes összegét ezen tagállamnál, feladatnál vagy tevékenységi területnél és felelősségi körnél kell jelenteni.

Amennyiben egy magas jövedelmű személy esetében két vagy több terület egyforma súlyú, az intézménynek a magas jövedelmű személy és annak javadalmazása besorolásakor figyelembe kell vennie a többi magas jövedelmű személy besorolását, hogy a jelentés a lehető legjobban tükrözze a magas jövedelmű személyek eloszlását az intézményen belül.

Azon magas jövedelmű személyt, aki az EU-n belül és azon kívül egyaránt végez szakmai tevékenységet, csak akkor kell valamely tagállam alá besorolni, ha a szakmai tevékenysége fő részét az EU-n belül végzi. Ellenkező esetben az alkalmazottat nem kell a táblákban jelenteni.

A magas jövedelmű személyek javadalmazásáról és a teljesítményjavadalmazás konkrét elemeiről minden magas jövedelmű személy tekintetében tájékoztatást kell nyújtani, függetlenül attól, hogy a magas jövedelmű személy azonosított munkavállaló-e vagy sem. Ugyanez érvényes a Hpt. 117. § (4) bekezdésével összhangban egyedi javadalmazási keretrendszer hatálya alá tartozó magas jövedelmű személy esetében, ahol a kezelt portfóliókban található eszközöket tükröző, nem készpénzjellegű eszközökben nyújtott javadalmazást vagy a jóváhagyott alternatív megoldások alapján nyújtott javadalmazást az „egyéb eszközök” közé kell sorolni.

A nem pénzbeli javadalmazási tételeket a pénzbeli ellenértékükkel (pl. az adózott összeggel) együtt kell jelenteni, és a javadalmazás „egyéb formái” között kell szerepeltetni.

A végkielégítéseket, a garantált teljesítményjavadalmazást és a nem kötelező nyugdíjuttatásokat bele kell számítani a teljes teljesítményjavadalmazásba, és a tábla további információkat tartalmazó részében is jelenteni kell.

A magas jövedelmű személyekre vonatkozó adatszolgáltatás során a magas jövedelmű munkavállalót „azonosított munkavállalóként” kell jelenteni, ha az intézmény konszolidált vagy egyedi szinten „azonosított munkavállalóként” kezeli őt, figyelembe véve a következőket:

az azonosított munkavállalók körének magában kell foglalnia

- a) az intézmény és leányvállalatai azon azonosított munkavállalóit, akikre a CRD 92. és 94. cikke szerinti javadalmazási követelményeket egyedi vagy konszolidált alapon alkalmazza; és
- b) a leányvállalatok azon alkalmazottait, akik a CRD 109. cikk (4) bekezdésével összhangban egyedi javadalmazási keretrendszer hatálya alá tartoznak, de a CRD 109. cikk (5) vagy (6) bekezdésével összhangban a CRD 92. és 94. cikke szerinti javadalmazási követelmények vonatkoznak rájuk.

A táblák sorai

R_04.00a0020 Kontrollfunkciókat ellátó személyek száma (fő)

Az ebben a sorban jelentendő adatnak tartalmaznia kell az üzleti egységeken belül a kontrollfunkciókban, valamint a független megfelelőségbiztosítási, kockázatellenőrzési és belső ellenőrzési funkcióban dolgozó valamennyi magas jövedelmű személyt.

R_04.00.a0030 Egyéb alkalmazottak száma (fő)

Ebben a sorban a vezető állású és a kontrollfunkciót betöltő munkavállalók közé nem tartozó, magas jövedelmű személyek számát kell feltüntetni.

A táblák fentiekben nem nevesített sorait az I. 1.2. pontban meghatározott fogalmak alapján kell kitölteni.

5. R_05.00 Mentességek azon követelmények alkalmazása alól, amelyek szerint a teljesítményjavadalmazás egy részét a Hpt. értelmében halasztva és instrumentumokban kell kifizetni

A táblát csak a tárgyév végén 500 milliárd forintot meghaladó auditált mérlegfőösszeggel rendelkező, a Hpt. 117–121. §-a szerinti javadalmazási politika készítésére kötelezett intézménynek kell teljesítenie.

A táblát az összevont alapú felügyelet alá nem tartozó intézménynek egyedi alapon, az összevont alapú felügyelet alá tartozó intézménynek azon vállalkozások vonatkozásában, amelyekre az összevont alapú felügyelet az intézménnyel együttesen kiterjed, összevont alapon kell teljesítenie.

Az intézménynek meg kell adnia, hogy jogosult-e a Hpt. 119. § (5) bekezdése szerinti mentesség alkalmazására azon követelmény tekintetében, amely szerint a teljesítményjavadalmazás egy részét instrumentumokban kell kifizetni és halasztási szabályokat kell rájuk alkalmazni, és jelentenie kell az előírt adatokat a mentesség alá tartozó azonosított munkavállalók tekintetében. Az adatok összevont alapon történő megadásakor az azonosított munkavállalók létszáma és javadalmazása egyenlő az összes jogalanyon belüli mindazon azonosított munkavállalók létszámával és javadalmazásuk összegével, akik a prudenciális konszolidáció tárgyát képező és a CRD javadalmazási követelményei alá tartozó jogalanyoknál mentességben részesülnek.

A Hpt. 119. § (5) bekezdése szerinti mentességeket alkalmazottnak kell tekinteni, ha a mentesség hatálya alá tartozó intézmény úgy dönt, hogy nem alkalmazza a halasztva nyújtandó vagy instrumentumokban kifizetendő részre vonatkozó, a Hpt. 118. §-a szerinti minimumkövetelményeket (például a mentességet akkor is alkalmazza, ha az ügyvezető igazgató teljesítményjavadalmazásának 30%-át biztosítja halasztva, vagy csak három évre halasztja el, miközben a legalább négy évig történő 40%-os halasztás minimumkövetelménye nem teljesült).

6. R_06.00.a, R_06.00.b A nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó információk

A táblát csak a tárgyév végén 500 milliárd forintot meghaladó auditált mérlegfőösszeggel rendelkező, a Hpt. 117–121. §-a szerinti javadalmazási politika készítésére kötelezett azon intézménynek kell kitöltenie, amely – nem számítva a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület tagjait – legalább 50 fő munkavállalóval rendelkezik. Annak az intézménynek, amely – ide nem értve a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület tagjait – 50 főnél kevesebb munkavállalóval rendelkezik, a felügyeleti jelentést nemlegesen kell beküldenie.

Az adatokat az intézménynek egyedi szinten kell jelentenie.

Az R_06.00.b táblában a százalékos értékeket egységnyi értékben kifejezve, négy tizedesjegy pontossággal (például 42,43%-ot 0,4243-ként) kell jelenteni.

Az intézménynek egyedi alapon kell kiszámítania a nemek közötti bérkülönbséget, a munkavállalói figyelembevételével, beleértve az ugyanazon tagállamon belüli fióktelepnél dolgozó azon munkavállalókat, akik túlnyomórészt az intézmény székhelye szerinti tagállamban végzik tevékenységüket. A túlnyomórészt más tagállamban lévő fióktelepnél vagy harmadik országban tevékenykedő munkavállalók nem vehetők figyelembe.

Az intézménynek listát kell készítenie a teljes személyzetről, és meg kell határoznia, mely munkavállalókat kell bevonni a nemek közötti bérkülönbség számításába, összhangban az alábbi kritériumokkal:

- a) a nemek közötti bérkülönbséget azon munkavállalók vonatkozásában kell kiszámolni, akik a pénzügyi év végén a személyzet tagjai, azaz ezen adatszolgáltatásnál nem veendők figyelembe azok a munkavállalók, akik a pénzügyi év során távoztak az intézménytől;
- b) azon munkavállalók, akik a rendes éves összjavadalmazásuknál kevesebbet kapnak, mert a pénzügyi év végén szülői szabadságon, tartós betegszabadságon vagy egyéb tartós távolléten tartózkodtak, nem veendők figyelembe ezen adatszolgáltatás során; tartós szabadság alatt a legalább három hónapos egybefüggő időszakon át tartó szabadság értendő;
- c) a pénzügyi év utolsó három hónapjában felvett munkatársakat ezen adatszolgáltatás során figyelmen kívül kell hagyni;
- d) az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjait munkavállalóként és azonosított munkavállalóként kell kezelni;
- e) a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai nem veendők figyelembe a számításnál, kivéve, ha a munkavállalók képviselőiről van szó;
- f) a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület azon tagjait, akik munkavállalók képviselői, munkavállalóként kell figyelembe venni a számításnál, és csak akkor veendők figyelembe az azonosított munkavállalókra vonatkozó számításnál, ha a munkavállalóként betöltött feladatkörük alapján azonosított munkavállalók.

A nemek közötti bérkülönbség kiszámításához a férfiak és a nők átlagos javadalmazása közötti különbséget kell figyelembe venni, a férfiak átlagos javadalmazásának százalékos arányában kifejezve. Az intézménynek a munkavállalók éves bruttó javadalmazását kell használnia a számításához, a teljes munkaidős egyenérték alapulvételével. A 4/2022. (IV. 8.) MNB ajánlással összhangban az intézménynek a nemek közötti bérkülönbség számításakor figyelembe kell vennie a nyújtott teljes javadalmazást, valamint – a legnagyobb gondosság elve alapján – a munkaidő-beosztásokat, az éves szabadságok időszakait és az egyéb pénzügyi és nem pénzügyi juttatásokat, szem előtt tartva a következő bekezdésben foglalt rendelkezéseket.

Az intézménynek minden olyan munkavállaló esetében, akit figyelembe kell vennie a nemek közötti bérkülönbség számításába, az alap- és teljesítményjavadalmazás összegeként kell meghatároznia az éves bruttó javadalmazást, figyelembe véve az alábbiakat.

- a) A nem pénzbeli juttatásokat (például cégautó, kamatmentes hitel, ingyenes vállalati óvoda) adózott pénzbeli egyenértékükkel kell számításba venni.
- b) A nyugdíjrendszerbe és az egész személyzet egészségbiztosításába történő rendszeres befizetések nem veendők figyelembe. A nem kötelező nyugdíjjuttatásokat figyelembe kell venni.
- c) A számítás alapjául szolgáló pénzügyi év során lezárult valamennyi teljesítménymérési időszakra vonatkozó teljesítményjavadalmazás egészét alkalmazni kell, még akkor is, ha egy évnél hosszabb teljesítménymérési időszakra vonatkoznak. Ez magában foglalja a nem újrainduló többéves teljesítménymérési időszakokon alapuló teljesítményjavadalmazást.
- d) A garantált teljesítményjavadalmazás (aláírási bónusz) és a végkielégítés (például amikor a munkavállaló szerződése a pénzügyi év végén még nem ért véget) nem veendő számításba.
- e) Azon munkavállaló esetében, aki akár csak a pénzügyi év egyes részeiben részmunkaidőben dolgozott, akit nem az egész pénzügyi évre alkalmaztak vagy aki az év egyes időszakaiban szabadságon volt (például fizetés nélküli vagy szülői szabadság), a legnagyobb gondosság elve alapján meg kell határozni az alap- és teljesítményjavadalmazás azon, teljes évi összegét, amelyben a munkavállaló akkor részesült volna, ha a teljes pénzügyi évre teljes munkaidő alapján kapott volna javadalmazást. Az intézmény az összeget kiszámíthatja úgy, hogy a ténylegesen nyújtott javadalmazást – például a részdíjs foglalkoztatásért nyújtott javadalmazást – kivetíti a teljes munkaidőn alapuló teljes éves bruttó javadalmazásra (például az 50%-os részdíjs szerződéssel dolgozó munkavállaló javadalmazását megszorozza kettővel, hogy megkapja a teljes munkaidős éves javadalmazást).

Az intézménynek a nemek közötti bérkülönbséget ki kell számítani az összes munkavállalóra vonatkozóan – beleértve az azonosított munkavállalókat, egyedileg azonosítva –, valamint külön az azonosított munkavállalói vonatkozásában. Az intézménynek az adatvédelemre vonatkozó nemzeti jogszabályokkal és uniós jogi aktussal összhangban minden észszerű erőfeszítést meg kell tennie munkavállalói nemének meghatározása érdekében. Az intézmény figyelmen kívül hagyhatja azokat a munkavállalókat, akiknek nemét nem lehet megállapítani.

A legalább 250 munkavállalóval rendelkező intézménynek a teljes javadalmazás minden egyes kvartilise vonatkozásában, és összesítve is ki kell számítani a nemek közötti bérkülönbséget. A kevesebb, mint 250 munkavállalóval rendelkező intézménynek csak a teljes személyzetre vonatkozó összesített számadatok alapján kell jelentenie a nemek közötti bérkülönbséget.

A legalább 250 azonosított munkavállalóval rendelkező intézménynek a teljes javadalmazás minden egyes kvartilise vonatkozásában, és összesítve is ki kell számítani a nemek közötti bérkülönbséget. A kevesebb, mint 250 azonosított munkavállalóval rendelkező intézménynek csak az azonosított munkavállalókra vonatkozó összesített számadatok alapján kell jelentenie a nemek közötti bérkülönbséget.

Az intézménynek az egyes nemek képviselete tekintetében fennálló, nemek közötti bérkülönbséget a férfi és a női munkavállalók százalékos arányában kell kiszámítani a teljes személyzet, illetve az összes azonosított munkavállaló létszámának alapulvételével. Amennyiben az előző bekezdések értelmében alkalmazandó, akkor ezt kvartilisenként el kell végezni, úgy, hogy a férfiak és a nők képviseletére vonatkozó százalékos aránynak összesítve adott esetben 100,00%-ot kell kitennie minden egyes kiszámított kvartilis esetében, valamint a teljes személyzetre és az azonosított munkavállalókra vonatkozó összesített számadatok esetében.

A bruttó javadalmazás alapján fennálló, nemek közötti bérkülönbséget a férfi és a női munkavállalók javadalmazási szintjének különbözetével kell kifejezni, a következők szerint:

- a) a férfiak átlagos javadalmazása és a nők átlagos javadalmazása közötti különbség, a férfiak átlagos javadalmazásának százalékos arányában kifejezve, valamint

- b) a férfiak javadalmazásának medián értéke és a nők javadalmazásának medián értéke közötti különbség, a férfiak javadalmazásának medián értéke százalékos arányában kifejezve $[a \text{ nemek közötti bérkülönbség százalékos értéke} = (a \text{ férfiak átlagos javadalmazása} - a \text{ nők átlagos javadalmazása}) \times 100 / a \text{ férfiak átlagos javadalmazása}]$.

A számításokat az intézménynek a következők szerint kell elvégeznie.

- a) A munkavállalók javadalmazását – nemtől függetlenül – összeg szerint sorba kell rendezni, kezdve a legalacsonyabb összeggel. Minden egyes munkavállalói javadalmazás összegét hozzá kell rendelni a férfi vagy a női nemhez, és fel kell jegyezni, hogy az adott munkavállaló azonosított munkavállaló-e.
- b) A férfi vagy női nemtől eltérő nemű munkavállalókat ahhoz a nemhez kell hozzárendelni, amilyenként meghatározzák magukat, vagy amennyiben ez nem ismert vagy eltér a férfi vagy női nemtől, ezeket a munkavállalókat ahhoz a – férfi vagy női – nemhez kell hozzárendelni, amelyhez összességében kevesebb munkavállaló tartozik.
- c) A személyzetről készített listát – amennyiben ez alkalmazandó – kvartilisekre kell bontani.
- d) Ki kell számítani az összes férfi és női munkavállaló, valamint külön a férfi és női azonosított munkavállalók javadalmazásának medián értékét és átlagát, összességében és – amennyiben ez alkalmazandó – kvartilisenként.

7. R_07.00 A teljesítmény- és alapjavadalmazás közötti, jóváhagyott magasabb arányok – intézmények

A táblát csak a Hpt. 117–121. §-a szerinti javadalmazási politika készítésére kötelezett intézménynek kell teljesítenie.

Az adatokat az intézménynek egyedi szinten kell jelentenie.

A tábla első három sorát abban az esetben is ki kell tölteni, ha nincs az intézménynél jóváhagyott magasabb arány.

A garantált teljesítményjavadalmazás és a végkielégítések – amennyiben nem foglaltatnak benne az arányszámításban – nem veendőek figyelembe.

8. R_09.00 A pénzügyi évre vonatkozóan megítélt javadalmazás, R_10.00 Különleges kifizetések azon munkavállalók számára, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára (azonosított munkavállalók), R_11.00 Halasztott javadalmazás, R_12.00.a és R_12.00.b Információ azon munkavállalók javadalmazásáról, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára (azonosított munkavállalók)

A táblákat csak a tárgyév végén 500 milliárd forintot meghaladó auditált mérlegfőösszeggel rendelkező, a Hpt. 117–121. §-a szerinti javadalmazási politika készítésére kötelezett intézménynek kell teljesítenie.

A táblákat az összevont alapú felügyelet alá nem tartozó intézménynek egyedi alapon, az összevont alapú felügyelet alá tartozó intézménynek azon vállalkozások vonatkozásában, amelyekre az összevont alapú felügyelet az intézménnyel együttesen kiterjed, összevont alapon kell teljesítenie.

A táblák kitöltésére az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet XXXIV. mellékletét a jelen mellékletben foglalt kiegészítésekkel kell alkalmazni, figyelembe véve az alábbiakat:

- a) az R_09.00 tábla megegyezik a REM 1 táblával,
b) az R_10.00 tábla megegyezik a REM 2 táblával,
c) az R_11.00 tábla megegyezik a REM 3 táblával,
d) az R_12.00.a és R_12.00.b tábla megegyezik a REM 5 táblával.

Az R_09.00 táblában a javadalmazás adóköteles nem pénzbeli elemeit pénzbeli egyenértékükkel, a javadalmazás „egyéb formáiként” kell a táblában szerepeltetni.

Az R_09.00 tábla „Ebből: halasztott” soraiban csak a pénzügyi évre nyújtott teljesítményjavadalmazás halasztott összegeit kell jelenteni, míg a korábbi évekre vonatkozó halasztott javadalmazást külön kell feltüntetni, összhangban az R_11.00 táblára vonatkozó előírásokkal.

Az azonosított munkavállalóknak fizetett végkielégítéseket bele kell foglalni a teljesítményjavadalmazás összegébe az R_09.00 táblában, amellet, hogy jelenteni kell az R_10.00 tábla külön soraiban és – halasztás alkalmazása esetén – az R_11.00 táblában is.

A garantált teljesítményjavadalmazást bele kell foglalni a teljesítményjavadalmazás összegébe az R_09.00 táblában, amellet, hogy jelenteni kell az R_10.00 táblában és – halasztás alkalmazása esetén – az R_11.00 táblában is.