

## Az OTP Bank Nyrt. 2024. évi rendes közgyűlésének határozatai

### 1/2024. SZ. HATÁROZAT

A Közgyűlés elfogadja az Igazgatóságnak a Társaság 2023. évi üzleti tevékenységéről szóló jelentését, továbbá a Felügyelő Bizottság, az Audit Bizottság és a Könyvvizsgáló jelentésének ismeretében a Társaság Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok szerint készített 2023. évi anyavállalati és a konszolidált beszámolókról szóló előterjesztését, illetve az adózás utáni eredmény felhasználására vonatkozó javaslatot.

A Közgyűlés a Társaság 2023. évi anyavállalati mérlegét 17.552.953 millió Ft mérleg főösszeggel, és 654.988 millió Ft adózás utáni eredménnyel állapítja meg azzal, hogy az adózás utáni eredményről az alábbiak szerint dönt: a Társaság 65.499 millió Ft általános tartalékot képez, valamint a tárgyévi eredményből 150.000 millió Ft osztalékot fizet ki a 2023. évre.

Az osztalék mértéke részvényenként a 2023. év vonatkozásában 535,71 Ft, azaz a részvények névértékére vetítve 535,71%. Az egyes részvényeseknek ténylegesen fizetendő osztalék mértéke a Társaság Alapszabályának megfelelően kerül kiszámításra és kifizetésre, azaz a Társaság a saját részvénynek minősülő részvényekre eső osztalékot felosztja az osztalékra jogosult részvényesek között. Az osztalék kifizetésére 2024. június 3-tól kerül sor az Alapszabály szerint meghatározott eljárási rendnek megfelelően.

A Közgyűlés a Társaság 2023. évi konszolidált mérlegét 39.609.144 millió Ft mérlegfőösszeggel, 1.011.705 millió Ft folytatódó tevékenységből származó adózás utáni eredménnyel állapítja meg. A megszűnt tevékenység eredménye -21.246 millió Ft, az adózás utáni eredmény folytatódó és megszűnt tevékenységből 990.459 millió Ft. Ebből nem ellenőrzött részesedésekre jutó rész 1.801 millió Ft, a Társaság tulajdonosaira jutó rész 988.658 millió Ft.

Igen szavazat: 159.604.012 (98,77%)

Nem szavazat: 35.320

Tartózkodás: 1.416.774

### 2/2024. SZ. HATÁROZAT

A Közgyűlés elfogadja az OTP Bank Nyrt. 2023. évre vonatkozó Felelős Társaságirányítási Jelentését.

Igen szavazat: 160.988.493 (99,63%)

Nem szavazat: 44.830

Tartózkodás: 5.023

### 3/2024. SZ. HATÁROZAT

A Közgyűlés a Társaság Igazgatóságának kérése alapján a vezető tisztségviselők 2023. üzleti évben végzett tevékenységét értékelte, és igazolja, hogy a vezető tisztségviselők az üzleti év során a Társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezték munkájukat, ezért a vezető tisztségviselők 2023. üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységének megfelelőségét megállapító felmentvényt kiadja.

Igen szavazat: 158.107.687 (98,59%)

Nem szavazat: 664.047

Tartózkodás: 1.553.276

#### **4/2024. SZ. HATÁROZAT**

A Közgyűlés a Társaság 2024. évi, a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok szerint készített egyedi és konszolidált éves beszámolóinak könyvvizsgálatára könyvvizsgáló társaságként az

Ernst & Young Könyvvizsgáló Kft-t (001165, 1132 Budapest, Váci út 20.) választja meg a 2024. május 1-jétől 2025. április 30-ig terjedő időtartamra.

A Közgyűlés hozzájárul a könyvvizsgálatért felelős személyként Kónya Zsolt, 007383 számon bejegyzett könyvvizsgáló kijelöléséhez, elháríthatatlan akadályoztatása esetén Nagyváradiné Szépfalvi Zsuzsanna, 005313 számon bejegyzett könyvvizsgáló, mint a könyvvizsgálatért felelős személy kijelöléséhez.

A Közgyűlés a 2024. évi, a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok szerint készített egyedi és konszolidált éves beszámolók könyvvizsgálati díjaként összesen 777.750 EUR + ÁFA díjat állapít meg, amelyből az egyedi éves beszámoló könyvvizsgálati díja 457.500 EUR + ÁFA, a konszolidált éves beszámoló könyvvizsgálati díja 320.250 EUR + ÁFA.

Igen szavazat: 158.681.464 (98,20%)

Nem szavazat: 2.617.599

Tartózkodás: 219.093

#### **5/1/2024. SZÁMÚ HATÁROZAT**

A Közgyűlés a Társaság Alapszabályának módosításáról az Igazgatóság Előterjesztésében foglaltaknak megfelelően egy határozattal dönt.

Igen szavazat: 148.388.415 (91,83%)

Nem szavazat: 4.607

Tartózkodás: 23.954

#### **5/2/2024. SZÁMÚ HATÁROZAT**

A Közgyűlés elfogadja a Társaság Alapszabályának 6.6. és 9.12. pontjainak módosítását az Igazgatóság Előterjesztésének megfelelően, a Közgyűlés jegyzőkönyvének melléklete szerint.

Igen szavazat: 161.382.070 (99,88%)

Nem szavazat: 25.112

Tartózkodás: 577

#### **6/1/2024. SZÁMÚ HATÁROZAT**

A Közgyűlés véleménynyilvánító jelleggel jóváhagyja a határozatának melléklete szerint az OTP Bank Nyrt. csoportszintű javadalmazási irányelveit és felkéri a Társaság Felügyelő Bizottságát, hogy a csoportszintű javadalmazási irányelvekkel összhangban megállapítsa a Bankcsoport javadalmazási politikájának részletes szabályait.

Igen szavazat: 102.453.454 (63,70%)

Nem szavazat: 57.271.103

Tartózkodás: 19.688

#### **6/2/2024. SZÁMÚ HATÁROZAT**

A Közgyűlés határozatának melléklete szerint, véleménynyilvánító jelleggel jóváhagyja az OTP Bank Nyrt. hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről szóló törvény szerinti javadalmazási politikáját.

Igen szavazat: 103.756.132 (64,51%)

Nem szavazat: 56.926.942

Tartózkodás: 78.311

#### **7/2024. SZÁMÚ HATÁROZAT**

A Közgyűlés az Igazgatóság tagjainak a Közgyűlés 9/2016. számú határozatában megállapított tiszteletdíját nem módosítja, míg a Felügyelő Bizottság tagjainak havi díjazását az alábbiak szerint állapítja meg:

a Felügyelő Bizottság elnöke: 5.200.000,- Ft  
a Felügyelő Bizottság alelnöke: 4.500.000,- Ft  
a Felügyelő Bizottság tagjai: 4.000.000,- Ft

Az Audit Bizottság tagjai díjazásban nem részesülnek.

Igen szavazat: 158.156.759 (99,08%)

Nem szavazat: 301.608

Tartózkodás: 9.433

#### **8/2024. SZÁMÚ HATÁROZAT**

A Közgyűlés a Ptk. 3:223.§ (1) bekezdése alapján felhatalmazza az OTP Bank Nyrt. (a továbbiakban: „Társaság”) Igazgatóságát a Társaság saját részvényeinek megszerzésére, különösen, de nem kizárólagosan a Társaságnál működő vezetői érdekeltségi rendszer részvényszükségletének biztosítása, az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások fejlesztése és fenntartása, valamint a Társaság tőke-optimalizációjával kapcsolatos tranzakciók végrehajtása érdekében.

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

Amennyiben a saját részvények megszerzésére visszterhes módon kerül sor, akkor az ennek során alkalmazott ellenérték legalább a részvény névértéke, és kereskedési helyszínen kívüli (OTC) ügylet esetében legfeljebb az ügylet létrejöttét megelőző napon, a Budapesti Értéktőzsdén rögzített legmagasabb ár 150%-a, illetve kereskedési helyszínen (szabályozott piacon, multilaterális kereskedési rendszeren vagy szervezett kereskedési rendszeren) kötött ügylet esetén az ügylet létrejöttét megelőző napon a Budapesti Értéktőzsdén rögzített záró ár 120%-a lehet. Az Igazgatóság jelen felhatalmazásban rögzített jogaival 2025. október 26. napjáig élhet. A Közgyűlés 10/2023. számú határozatában foglalt felhatalmazás jelen határozat meghozatalával hatályát veszti.

Igen szavazat: 117.444.623 (73,02%)

Nem szavazat: 42.819.516

Tartózkodás: 534.416

Budapest, 2024. április 26.

OTP Bank Nyrt.

OTP Bank Nyrt.

Levélcím: 1876 Budapest, Pf. 501

Telefon: +36 1 473 5460

E-mail: [investor.relations@otpbank.hu](mailto:investor.relations@otpbank.hu)

Internet: [www.otpbank.hu](http://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**

#### **1.2.1. Igazgatóság**

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 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, 8 külső tag). Az Igazgatóság személyi összetétele biztosítja, hogy a szakértelem, a tapasztalat és a fentiekben túlmenő függetlenség egyformán jelen legyen a döntéshozatali eljárásokban.

## **Az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának tagjai:**

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

| <b>Az Igazgatóság tagjai</b> |                                  | <b>Igazgatósági tagság kezdete</b> | <b>Mandátum kezdete</b> | <b>Mandátum vége</b> | <b>Külső/Belső tag</b> |
|------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------|
| <b>Elnök</b>                 | Dr. Csányi Sándor                | 1992. március 15.                  | 2021                    | 2026                 | Belső tag              |
| <b>Alelnök</b>               | Erdei Tamás György               | 2012. április 27.                  | 2021                    | 2026                 | Külső tag              |
| <b>Tagok</b>                 | Baumstark Mihály                 | 1999. április 29.                  | 2021                    | 2026                 | Külső tag              |
|                              | Dr. Gresa István                 | 2012. április 27.                  | 2021                    | 2026                 | Külső tag              |
|                              | Kovács Antal György <sup>1</sup> | 2016. április 15.                  | 2023                    | 2026                 | Külső tag              |
|                              | Dr. Vörös József Zoltán          | 1992. május 15.                    | 2021                    | 2026                 | Külső tag              |
|                              | Wolf László                      | 2016. április 15.                  | 2021                    | 2026                 | Belső tag              |
|                              | Balogh Gabriella                 | 2021. április 16.                  | 2021                    | 2026                 | Külső tag              |
|                              | Csányi Péter                     | 2021. április 16.                  | 2021                    | 2026                 | Belső tag              |
|                              | Nagy György                      | 2021. április 16.                  | 2021                    | 2026                 | Külső tag              |
|                              | Dr. Vági Márton Gellért          | 2021. április 16.                  | 2021                    | 2026                 | Külső tag              |

### **Belső tagok:**

#### **Dr. Csányi Sándor** **elnök-vezérigazgató**

1974-ben a Pénzügyi és Számviteli Főiskolán okleveles üzemgazdász, 1980-ban a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen (mai nevén Corvinus Egyetemen) okleveles közgazda diplomát szerzett, 1983-ban pedig pénzügyszakos közgazdaként ugyanitt doktorált. 1982 óta bejegyzett könyvvizsgáló.

Az egyetem után a Pénzügyminisztérium Bevételi Főigazgatóságán, illetve a Pénzügyminisztérium Titkárságán (Bankfelügyelet) 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 Nyrt. elnök-vezérigazgatója.

Alelnöke a MOL Nyrt. Igazgatóságának és a Kínai-Magyar Üzleti Tanács társelnöke.

2022-ben alapítóként létrehozta a Unity Vagyonkezelő Alapítványt, amelybe a Bonitás 2002 Zrt. és a Hungerit Zrt. részvényeinek 100%-át valamint 700 millió forint készpénzt vitt be, és amely „Family Office”-ként funkcionál.

A Bonitás 2002 Zrt. egy holding cég, amely közel 240 közvetlen vagy közvetett tulajdonában álló cégből álló agrár, élelmiszeripari, ingatlan és alapkezelési befektetéseit kezeli.

A Bonafarm-vállalatcsoporton, a Hungerit Zrt.-n és a KITE Zrt.-n keresztül a KKE-régió egyik legnagyobb agrár- és élelmiszeripari befektetője – a cégcsoport éves szinten 2,5 milliárd euró feletti összesített árbevételt termel 9.500 feletti alkalmazottal összesen 40.000 hektáros megművelt mezőgazdasági földterülettel. A Bonafarm-vállalatcsoport vertikálisan integrált: a mezőgazdasági cégek termelik meg az alapanyagokat az élelmiszeripari gyártónak. Jelentős kockázati tőke és ingatlan befektetéseik vannak a Bonitás Befektetési és Ingatlan Alapkezelő

<sup>1</sup> Kovács Antal György úr munkaviszonya 2023.04.27-én megszűnt, ezzel együtt az igazgatósági tagsága is megszűnt, az OTP Bank Nyrt. Közgyűlése 2023.04.28-án megválasztotta az Igazgatóság külső tagjának.

Zrt.-n keresztül. A kockázati tőkealap 20 millió eurót kezel és az átlagos befektetése cégenként 900.000 eurótól 2 millió euróig terjed, az ingatlanalap mérete pedig 70 millió euró.

Az MLSZ elnöke 2010 óta. 2017-től az UEFA Pénzügyi Bizottságának a tagja és a FIFA Tanácsának tagja, 2018-tól a FIFA Tanácsának alelnöke.

2011-től a Pick Szeged Kézilabda Klub tulajdonosa. A Nemzetközi Cselgáncs Szövetség tiszteletbeli alelnöke 2008 óta.

1995-től a Nemzetközi Gyermekektől Szolgálat Kuratóriumának alelnöke, 2003-tól a Prima Primitiva Alapítvány Kuratóriumának elnöke. 2005-ben saját vagyonából létrehozta a Csányi Alapítványt a Gyermekekért. 2009-től a Médiunió a Társadalmi Tudatformálásért Alapítvány Kuratóriumának tagja. 2020-tól a Soproni Egyetemért Alapítvány Kuratóriumának elnöke. 2021-től a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemért Alapítvány Kuratóriumának elnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 12.000 darab volt (közvetlen és közvetett tulajdonában lévő OTP részvények darabszáma 4.712.949).

**Csányi Péter**  
**vezérigazgató-helyettes**  
**Digitális Divízió**

2006-ban a londoni City University gazdaságtudományi szakán diplomázott, majd 2007-ben a madridi IE Business School-ban tett pénzügyi mesterdiplomát, illetve 2015-ben az amerikai Kellogg School of Management-en szerzett Master of Business Administration (MBA) diplomát.

Pályafutását 2006-ban a Merrill Lynch londoni irodájában kezdte, ahol az egyetem mellett rész munkaidőben pénzügyi szervezetek vállaltfinanszírozási projektjein dolgozott.

2007-2011 között a Deutsche Bank londoni irodájában kezdetben elemző, majd vállalatfinanszírozási területen (közép- és kelet-európai vállalati ügyfelek részére pénzügyi tanácsadó).

2011-2016-ig a McKinsey & Company Inc. tanácsadó cégnél többségében banki projekteken senior tanácsadóként tevékenykedett.

2016-ban csatlakozott az OTP Bankhoz a Digitális Értékesítési és Fejlesztési Igazgatóság ügyvezető igazgatójaként, majd az agilis transzformációt követően 2019-től az Omnichannel Tribe vezetéséért felelt. Mindezek mellett 2021. januárjától a szintén agilis működő Daily Banking Tribe vezetője is lett.

2021 márciusától az OTP Bank vezérigazgató-helyettese, az IT Divízió (2021. május 1-jétől Digitális Divízió) vezetője.

2021. április 16-tól az OTP Bank Igazgatóságának tagja.

2020-tól a horvátországi OTP banka d.d. Felügyelő Bizottságának elnöke, emellett az OTP Mobil Kft. Felügyelő Bizottságának tagja, a PortfoLion Zrt. Igazgatóságának tagja, a Magyar Bankszövetség Digitalizációs Munkacsoportjának vezetője, a Mastercard European Advisory Board tagja és az IVSZ Digitális Vállalkozások Szövetségének digitális transzformációért felelős alelnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 25.939 darab volt.

**Wolf László**  
**vezérigazgató-helyettes**  
**Kereskedelmi Banki Divízió**

1983-ban végzett a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen (mai nevén Corvinus 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 áprilisában az OTP Bank Treasury Igazgatóságának ügyvezető igazgatója lett, majd 1994-től vezérigazgató-helyettesként a Kereskedelmi Banki Divíziót vezeti.

2003 óta a DSK Bank Felügyelő Bizottságának tagja.

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

2023. június 13-tól kezdődően pedig, az Ipotekabank Felügyelő Bizottságának elnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 544.502 darab volt.

**Külső tagok:**

**Erdei Tamás György**  
**az Igazgatóság alelnöke, okleveles üzemgazdász**

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 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-től tagja az OTP Bank Igazgatóságának. 2014-től az OTP Bank Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottságának elnöke. 2014-2020 között a Jelölő Bizottság tagja volt.

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 2023. december 31-én 53.885 darab volt.



**Balogh Gabriella**  
**marketing szakközgazdász**

1993-ban szervező vegyész mérnök végzettséget szerzett a Veszprémi Egyetemen, majd 1997-ben marketing szakközgazdász végzettséget a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemen.

1993-1998 között marketing munkatársként, 1998-2005 között a Marketing Főosztály igazgatójaként, 2005-2008 között pedig a Marketing és Értékesítési Igazgatóság ügyvezető igazgatójaként tevékenykedett az OTP Bank Nyrt.-ben.

2008 óta a GoodStep Consulting Kft. ügyvezető igazgatója. 2010-2017 között a Közép Európai Média és Kiadó igazgatósági tagjaként cégcsoport irányítási feladatokat látott el. 2016 óta a Net Média Zrt. igazgatósági tagja és társtulajdonosa. A Magyar Labdarúgó Szövetség elnökségi tagja, valamint Marketing és Média Bizottságának elnöke. A Művészetek Palotája Kft. felügyelő bizottságának elnöke. 2023-tól a Richter Gedeon Nyrt. igazgatósági tagja.

2021. április 16-tól az OTP Bank Igazgatóságának tagja.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 17.793 darab volt.

**Baumstark Mihály**  
**okleveles mezőgazdasági üzemgazdász, okleveles közigazgató**

Mezőgazdasági üzemgazdászként a Gödöllői Agrártudományi Egyetemen (1973), okleveles közigazgatóként a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen (mai nevén Corvinus 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 a tagja. 2014-2020 között a Jelölő Bizottság tagja.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 59.200 darab volt.

**Dr. Gresa István**  
**okleveles üzemgazdász, okleveles közgazda**

A Pénzügyi és Számviteli Főiskolán diplomázott 1974-ben, majd a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen (mai nevén Corvinus 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 fiókigazgatójaként 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 Factoring Követeléskezelő Zrt. Igazgatóságának elnöke.

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

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 192.458 darab volt.

**Kovács Antal György**  
**okleveles közgazda**

A Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen (mai nevén Corvinus Egyetemen) szerzett okleveles közgazda diplomát.

Szakmai pályafutását 1990-ben a Kereskedelmi és Hitelbank Nagyatádi fiókjában kezdte, ahol 1993-1995-ig fiókigazgatóként 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 2022. december 31-ig az OTP Bank Retail Divízióját vezető 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.

2004-2016. április 14-ig tagja az OTP Bank Felügyelő Bizottságának. 2016. április 15-től 2023. április 27-ig az OTP Bank Igazgatóságának belső tagja, 2023. április 28-tól a Közgyűlés megválasztotta az Igazgatóság külső tagjának.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 126.584 darab volt (közvetlen és közvetett tulajdonában lévő OTP részvények darabszáma 130.884).

**Nagy György**  
**külgazdasági szakos közgazda**

1989-ben nemzetközi külgazda szakon szerzett diplomát a Nemzetközi Kapcsolatok Egyetemén (Moszkva).

Az 1990-ben alapított Wallis Holding alapító tulajdonosa, 2000-ig vezérigazgatóként irányította a csoportot. 2004-ben alapította meg a Westbay Holding Kft-t mely társaság portfóliójába számos sikeres befektetés tartozik.

2012 óta a Magyar Sportlövők Szövetségének elnöke, 2013 óta az Európai Sportlövő Szövetség (ESC) elnökségének tagja, 2021-ben az ESC alelnökének választották.

2021. április 16-tól az OTP Bank Igazgatóságának tagja.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 44.400 darab volt (közvetlen és közvetett tulajdonában lévő OTP részvények darabszáma 1.068.855).

**Dr. Vági Márton Gellért**  
**főtitkár**  
**Magyar Labdarúgó Szövetség**

1987-ben végzett a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem (mai nevén Corvinus Egyetem) külgazdasági szakon.

1987-2000 között a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemen (ma Budapesti Corvinus Egyetem) egyetemi oktató, 1994-től tanszékvezető egyetemi docens. Egyetemi doktori címmel és a közgazdaság-tudomány PhD doktora fokozattal rendelkezik. Több mint 80 tanulmány, cikk és szakkönyv szerzője, társszerzője.

2000-2006 között az ÁPV Zrt. ügyvezető igazgatójaként, vezérigazgató-helyetteseként, majd vezérigazgatójaként dolgozott.

2006-2010 között a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség elnöke.

2000-2010 között különböző időszakokban a Magyar Villamos Művek, a Paksi Atomerőmű és a Nemzeti Tankönyvkiadó igazgatóságának elnöke. 2002 és 2010 között a Földhitel és Jelzálogbank Nyrt. igazgatósági tagja, 4 évig az Igazgatóság elnöke.

2010-től a Magyar Labdarúgó Szövetség főtitkára.

2011-2023 között az UEFA HatTrick Bizottságának, 2017 óta a FIFA Pénzügyi Bizottságának, 2023 óta az UEFA Nemzeti válogatottak versenybizottságának a tagja.

2011-2021 között tagja az OTP Bank Felügyelő Bizottságának. 2014-2021 között tagja az OTP Bank Audit Bizottságának. 2020-2021 között tagja az OTP Bank Jelölő Bizottságának.

2021. április 16-tól az OTP Bank Igazgatóságának tagja.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023 december 31-én 15.800 darab volt.

**Dr. Vörös József Zoltán**  
**professzor emeritus, akadémikus**  
**Pécsi Tudományegyetem**

1974-ben szerzett okleveles közgazda diplomát a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen (mai nevén Corvinus 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, 2021-től professzor emeritusa. 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 törzsrészesvény tulajdona 2023. december 31-én 196.314 darab volt.

### **Az OTP Bank Nyrt. Igazgatóságának működése**

Az Igazgatóság jogait és feladatait testületként gyakorolja. Az Igazgatóság tagjainak egymás közötti feladat- és hatáskör megosztásáról az Igazgatóság dönt. Ez a feladatmegosztás nem érinti az Igazgatóságnak, illetve az igazgatósági tagoknak a jogszabályban meghatározott felelősségét.

Az Igazgatóság döntéseit általában az ülésein hozza, azonban az Alapszabály és az Igazgatóság ügyrendjében szabályozottak szerint ülés tartása nélkül is hozhat határozatot.

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

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 – Alapszabály szerint – legalább hat alkalommal tartja.

Az Igazgatóság a határozatait az ügyrend szerint – meghatározott minősített eseteket kivéve – 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 igazgatósági ülés jegyzőkönyvéhez csatolásra kerül.

Mind a jegyzőkönyvnek, mind a határozati összesítőnek olyan részletességgel kell tartalmaznia a határozathozatal eseményeit, hogy abból harmadik fél számára is reprodukálhatóak legyenek a döntéshozatal lényeges körülményei (mérlegelt lényeges szempontok, főbb érvek és ellenérvek, lényeges észrevételek, döntési javaslatot meghatározó szempontok, szavazati arányok, érdemi döntések tartalma).

Az alábbiakban röviden ismertetjük a 2023. évben tartott Igazgatósági ülések számát, valamint a részvételi arányt:

### **Igazgatósági ülések** **2023. év**

| <b><i>Időpont</i></b> | <b><i>Jelenlévők</i></b> | <b><i>Távollévők</i></b> |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| 02.14.                | 11                       | -                        |
| 03.21.                | 11                       | -                        |
| 06.13.                | 11                       | -                        |
| 08.29.                | 11                       | -                        |
| 11.16.                | 11                       | -                        |
| 12.14.                | 11                       | -                        |

#### **Megjegyzés:**

*2023. évben 6 alkalommal ülésezett az Igazgatóság. Emellett írásos szavazás formájában 155 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, társaságirányítási szempontból kiemelkedő feladatok: a bankcsoport startégiájának és üzletpolitikai tervének elfogadása és gyakorlati megvalósítása, a csoport szervezeti felépítésének és működési stratégiájának összhangba állítása a csoport stratégiájával, kockázati profiljával és a pénzügyi közvetítőrendszerben betöltött szerepével, a hatáskörébe tartozó szabályzatok (hitelezési politika, fedezetértékelési, kockázatvállalási, ügyfélminősítési szabályzat stb.) jóváhagyása és felülvizsgálata, belső védelmi vonalak hatékonyságának biztosítása, fenntartható üzleti modell biztosítása, amely figyelembe veszi az összes kockázatot, beleértve az ESG<sup>2</sup> kockázatokat is. Negyedévenként értékeli a bankcsoporti portfólióminőség alakulását és tájékoztatást kap a 3 Mrd Ft-ot meghaladó kötelezettségvállalásokról.

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

#### **1.2.2. 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.

<sup>2</sup> E: Environmental (Környezeti); S: Social (Társadalmi); G: Governance (Vállalatirányítási)

A Felügyelő Bizottság felelőssége kiterjed a Társaság működése törvényességének, üzletvitelének és ügyvezetésének ellenőrzésére, és ennek keretében a Társaság belső ellenőrzési szervezetének irányítására. Felügyelő Bizottság előzetes egyetértési jogot gyakorol a belső ellenőrzési szervezet vezetője foglalkoztatásának létesítésével, munkáltató részéről történő megszüntetésével kapcsolatos döntések meghozatalánál, valamint javadalmazásuk megállapításánál, illetve a Felügyelő Bizottság előzetes egyetértése szükséges a megfelelőségbiztosítási funkciót ellátó szervezet vezetőjének és a kockázati kontroll funkciókért felelős vezető elmozdításához.

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

A Felügyelő Bizottság munkáját a Bank Audit Bizottsága, Javadalmazási Bizottsága, Jelölő Bizottsága, valamint a Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottsága támogatja.

### **Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának tagjai:**

A Felügyelő Bizottság tagjait a Közgyűlés választja meg, megbízatásuk három évre szól. 2023. évben a Felügyelő Bizottság tagjainak mandátuma lejárt, a 2023. április 28-án megtartott Közgyűlés újraválasztotta a Testület valamennyi tagját.

| <b>A Felügyelő Bizottság tagjai</b> | <b>Felügyelő Bizottsági tagság kezdete</b> | <b>Mandátum kezdete</b> | <b>Mandátum vége</b> | <b>Független/<br/>Munkavállalói tag</b> |                       |
|-------------------------------------|--|-------------------------|----------------------|---|-----------------------|
| <b>Elnök</b>                        | Tolnay Tibor                               | 1992. május 15.         | 2023                 | 2026                                    | Független tag         |
| <b>Alelnök</b>                      | Dr. Horváth József<br>Gábor                | 2005. április 29.       | 2023                 | 2026                                    | Független tag         |
| <b>Tagok</b>                        | Bella Klára                                | 2019. április 12.       | 2023                 | 2026                                    | Munkavállalói küldött |
|                                     | Michnai András                             | 2008. április 25.       | 2023                 | 2026                                    | Munkavállalói küldött |
|                                     | Olivier Péqueux                            | 2018. április 13.       | 2023                 | 2026                                    | Független tag         |
|                                     | Dr. Gudra Tamás                            | 2021. április 16.       | 2023                 | 2026                                    | Független tag         |

### **Független tagok:**

#### **Tolnay Tibor a Felügyelő Bizottság elnöke**

1978-ban a Budapesti Műszaki Egyetemen végzett, mint okleveles építőmérnök. 1983-ban a gazdasági mérnöki szakot végezte el a BME-n. 1993-ban a Budapesti Közgazdasági Egyetemen, mint szakközgazdász fejezte be tanulmányait.

1989-től 1994-ig a 21. sz. Állami Építőipari Vállalat igazgatója. 1994-től 2015-ig a már privatizált Magyar Építő Részvénytársaság elnök-vezérigazgatója.

1994-től az Érték Kft. ügyvezető igazgatója.

2018-tól 2021-ig a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének elnöke, 2021-től társelnöke.

1992-től az OTP Bank Felügyelő Bizottságának tagja, 1999-től a Felügyelő Bizottság elnöke. 2007-től 2011-ig, valamint 2014-től az OTP Bank Audit Bizottságának tagja és elnök-helyettese. 2020-tól az OTP Bank Jelölő Bizottságának elnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 54 darab volt.

**Dr. Horváth József Gábor**  
**a Felügyelő Bizottság alelnöke**  
**nyugdíjas ügyvéd**

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 2023-ig saját ügyvédi irodát vezetett. Fő tevékenységi köre a vállalatfinanszírozás és a corporate governance volt.

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. 2020-tól az OTP Bank Jelölő Bizottságának tagja. 2014-től 2018-ig az INA Industrija Nafta d.d. Igazgatóságának tagja.

OTP törzsrészevény tulajdona 2023. december 31-én 0 darab volt.

**Dr. Gudra Tamás**  
**okleveles üzemgazdász, jogász**

1993-ban üzemgazdász végzettséget szerzett a Kereskedelmi és Vendéglátóipari Főiskolán, 1997-től magyar okleveles könyvvizsgáló, majd 2010-ben jogászként diplomázott a Janus Pannonius Tudományegyetem Állam és Jogtudományi Karán, Pécsen.

1993-2001 között könyvvizsgáló a Deloitte & Touche-nál, 2001-2003 között leányvállalati számviteli koordinátor a MOL Rt. Számviteli és Adó Igazgatóságán, 2003-2007 között ügyvezető igazgató az ÁPV Zrt. Könyvszakértő, Pénzügyi és Számviteli Igazgatóságán, 2008-2010 között igazgató az MNV Zrt. Kontrolling Igazgatóságán, majd 2011-2020 júniusáig között a Magyar Labdarúgó Szövetség gazdasági igazgatója. 2020 júliusa óta a Bonafarm Zrt. csoport szintű gazdasági igazgatója.

2012-2021 között az OTP Lakástakarék Zrt. Felügyelő Bizottságának tagja, 2016 óta a Magyar Paralimpiai Bizottság Felügyelő Bizottságának elnöke. 2021 óta a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem vagyonellenőre, a Pick Szeged Zrt., a SOLE-MiZo Zrt. és az MCS Vágóhíd Zrt. igazgatóságának tagja.

2021. április 16-tól az OTP Bank Felügyelő Bizottságának tagja.

2021. április 16-tól az OTP Bank Audit Bizottságának tagja.

OTP törzsrészevény tulajdona 2023. december 31-én 0 darab volt.

**Olivier Péqueux**  
**Groupama International SA**

A Francia Aktuáriusi Intézetben és a Polytechnique School és ENSAE Paris Tech-en 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 volt felelős.

2015-2017 között a Groupama AVIC vezérigazgatója. 2018 márciusa óta a Groupama Assurances Mutuelles nemzetközi igazgatója. 2020 szeptembere óta a Groupama Assurances Mutuelles vezérigazgató-helyettese.

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

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 0 darab volt.

### **Munkavállalói küldöttek:**

#### **Bella Klára**

**igazgató**

**Nagyvállalati Főosztály**

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.

2017-2020 a Nagyvállalati Igazgatóság igazgatója.

2020. július 01. óta a Speciális Finanszírozási Igazgatóság Nagyvállalati Főosztályának igazgatójaként tevékenykedik.

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

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 0 darab volt.

#### **Michnai András**

**OTP Bank Dolgozói Szakszervezet elnöke**

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 hálózatiirányítási területen majd ismét a hálózatban végzett vezetői munkát.

1994-től ügyvezető igazgatóhelyettesként 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 elnöke.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 1.410 darab volt.



## **Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának működése**

A **Felügyelő Bizottság** az Alapszabályban 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 az ügyrend szerint – meghatározott minősített eseteket kivéve – 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.

Mind a jegyzőkönyvnek, mind a határozati összesítőnek olyan részletességgel kell tartalmaznia a határozathozatal eseményeit, hogy abból harmadik fél számára is reprodukálhatóak legyenek a döntéshozatal lényeges körülményei (mérlegelt lényeges szempontok, főbb érvek és ellenérvek, lényeges észrevételek, döntési javaslatot meghatározó szempontok, szavazati arányok, érdemi döntések tartalma).

Az alábbiakban röviden ismertetjük a 2023. évben tartott Felügyelő Bizottsági ülések számát, valamint a részvételi arányt:

### **Felügyelő bizottsági ülések** **2023. év**

| <b><i>Időpont</i></b> | <b><i>Jelenlévők</i></b> | <b><i>Távollévők</i></b> |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| 02.16.                | 4                        | 2                        |
| 03.21.                | 5                        | 1                        |
| 04.28.                | 5                        | 1                        |
| 05.18.                | 5                        | 1                        |
| 06.05.                | 5                        | 1                        |
| 09.14.                | 5                        | 1                        |
| 12.14.                | 6                        | -                        |

#### **Megjegyzés:**

*2023. évben 7 alkalommal ülésezett a Felügyelő Bizottság. Emellett írásos szavazás formájában 87 esetben került sor határozathozatalra.*

A Felügyelő Bizottság legfőbb feladata gondoskodni arról, hogy a Bank rendelkezzen átfogó és eredményes működésre alkalmas ellenőrzési rendszerrel, irányítsa a belső ellenőrzési szervezetet és ellenőrizze a belső védelmi vonalak működési hatékonyságát. 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 megfeleléséről szóló jelentés, az Egységes Belső Ellenőrzési Rendszer csoportszintű működése és a rendszer továbbfejlesztése, a minősített követelésállomány nagyságának és összetételének alakulása, éves Compliance Jelentés, a Safeguarding officer beszámolója az ügyfelek pénzügyi eszközeinek védelméről 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 könyvvizsgálói 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. 2023. évben az Audit Bizottság tagjainak mandátuma lejárt, a 2023. április 28-án megtartott Közgyűlés újraválasztotta a Testület valamennyi tagját.

| <b>Az Audit Bizottság tagjai</b> |                          | <b>Audit Bizottsági tagság kezdete</b>                                     | <b>Mandátum kezdete</b> | <b>Mandátum vége</b> |
|----------------------------------|--------------------------|--|-------------------------|----------------------|
| <b>Elnök</b>                     | Dr. Horváth József Gábor | 2007. szeptember 21. – 2011. április 29. között, majd 2014. április 25-től | 2023                    | 2026                 |
| <b>Alelnök</b>                   | Tolnay Tibor             | 2007. szeptember 21. – 2011. április 29. között, majd 2014. április 25-től | 2023                    | 2026                 |
| <b>Tagok</b>                     | Olivier Péqueux          | 2018. április 13.  | 2023                    | 2026                 |
|                                  | Dr. Gudra Tamás          | 2021. április 16.  | 2023                    | 2026                 |

#### **Dr. Horváth József Gábor** **az Audit Bizottság elnöke**

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek 1.2.2. Felügyelő Bizottság c. részénél)

#### **Tolnay Tibor**

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek 1.2.2. Felügyelő Bizottság c. részénél)

#### **Olivier Péqueux**

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek 1.2.2. Felügyelő Bizottság c. részénél)

## **Dr. Gudra Tamás**

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek 1.2.2. Felügyelő Bizottság c. résznél)

### **Az OTP Bank Nyrt. Audit Bizottságának működése**

Az Audit Bizottság a hatályos ügyrendje értelmében évente legalább két alkalommal tart ülést.

Az alábbiakban röviden ismertetjük a 2023. évben tartott Audit Bizottsági ülések számát, valamint a részvételi arányt:

#### **Audit bizottsági ülések** **2023. év**

| <b><i>Időpont</i></b> | <b><i>Jelenlévők</i></b> | <b><i>Távollévők</i></b> |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| 03.21.                | 3                        | 1                        |
| 04.28.                | 3                        | 1                        |
| 12.14.                | 4                        | -                        |

#### **Megjegyzés:**

*2023. évben 3 alkalommal ülésezett az Audit Bizottság. Emellett írásos szavazás formájában 29 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.

1.4.1. A Társaság Igazgatóságának külső tagjai, valamint a Felügyelő Bizottság nem ügyvezető feladatot ellátó 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 a bizottság maga fogadja el.

| <b>Javadalmazási Bizottság tagjai</b> |                         |
|---------------------------------------|-------------------------|
| <b>Elnök</b>                          | Dr. Vörös József Zoltán |
| <b>Tagok</b>                          | Baumstark Mihály        |
|                                       | Nagy György             |

#### Jelölő Bizottság

A Jelölő Bizottság az Igazgatóság által 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.

| <b>Jelölő Bizottság tagjai</b> |                          |
|--------------------------------|--------------------------|
| <b>Elnök</b>                   | Tolnay Tibor             |
| <b>Tagok</b>                   | Dr. Horváth József Gábor |
|                                | Dr. Gudra Tamás          |

#### Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság

A 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.

| <b>Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság tagjai</b> |                         |
|--|-------------------------|
| <b>Elnök</b>   | Erdei Tamás György      |
| <b>Tagok</b>   | Dr. Vörös József Zoltán |
|  | Dr Gresa István         |

#### 1.4.2. 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.

| <b>Etikai Bizottság</b> |                  |
|-------------------------|------------------|
| <b>Elnök</b>            | Baumstark Mihály |

#### 1.4.3. A Bank Igazgatósága által létrehozott, a vezetési funkciókat segítő állandó bizottságok:

##### Management Committee

A Management Committee az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság, az elnök-vezérigazgató munkáját közvetlenül támogató fórumként a Bank legmagasabb szintű állandó bizottsága. A Management Committee koordinálja a stratégiai döntések előkészítését, a Bank stratégiai, üzletpolitikai céljainak megvalósítását. Feladata a Bank és a Bankcsoport egészét érintő tervezési, erőforrás-elosztási döntések meghozatala, a tulajdonosi döntések előkészítése, az érdekeltségi rendszer elfogadása, a rendszeres beszámoltatás. 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 a saját maga által elfogadott féléves munkaterv alapján végzi munkáját, havi egy alkalommal (továbbá szükség szerint) ülésezik. Munkarendjét ügyrendje határozza meg.

| <b>A Management Committee tagjai</b> |                    |
|--------------------------------------|--------------------|
| <b>Elnök</b>                         | Dr. Csányi Sándor  |
| <b>Tagok</b>                         | Becsei András      |
|                                      | Bencsik László     |
|                                      | Bertalan Imre      |
|                                      | Csányi Péter       |
|                                      | Dr. Csere Bálint   |
|                                      | Kiss-Haypál György |
|                                      | Wolf László        |

#### Executive Steering Committee

Az Executive Steering Committee az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság. Az Executive Steering Committee a Bank ügyvezetésének koordinációs és operatív döntési fóruma. Rendszeresen működő, operatív döntéshozatali fórumként biztosítja a Banknak piaci, illetve szabályozási impulzusokra történő rugalmas és hatékony reagálását, az összbanki szinten koordinált cselekvést, továbbá a vezető testületek (Igazgatóság, Felügyelő Bizottság) elé kerülő, a Management Committee által nem tárgyalt előterjesztések, tájékoztatók megtárgyalását. A Bank szakterületei közötti operatív egyeztető és döntéshozatali feladatkört lát el, komplex megközelítést igénylő kérdésekben.

| <b>Az Executive Steering Committee tagjai</b> |                    |
|---|--------------------|
| <b>Elnök</b>                                  | Csányi Péter       |
| <b>Elnökhelyettes</b>                         | Bertalan Imre      |
| <b>Tagok</b>                                  | Becsei András      |
|   | Bencsik László     |
|   | Dr. Csere Bálint   |
|   | Kiss-Haypál György |
|   | Wolf László        |

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 (ÉVB)
- Pénzmosás Megelőzési Bizottság (PMB)
- Csoportszintű Befektetési Bizottság (Group Investment Committee – GIC)
- ESG 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.

| <b>Eszköz-Forrás Bizottság</b> |                |
|--------------------------------|----------------|
| <b>Elnök</b>                   | Bencsik László |
| <b>Elnökhelyettes</b>          | 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.

| <b>Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság</b> |               |
|---|---------------|
| <b>Elnök</b>  | Becsei András |
| <b>Elnökhelyettes</b>                                       | 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 és a Bank külföldi leánybankjai és az OTP Bank üzleti területei között keletkező esetleges üzleti jellegű véleménykülönbségek kezelésének vezetői fóruma.

| <b>Nemzetközi Termékfejlesztési, Értékesítési és Árazási Bizottság</b> |               |
|--|---------------|
| <b>Elnök</b>   | Becsei András |
| <b>Alelnök</b>   | Wolf László   |

## **Work-out Bizottság**

A Work-out Bizottság (WOB) 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 portfoliójában lévő veszélyeztetett megtérülésűvé vált követelések érvényesítése során. A Work-out Bizottság a nem teljesítő kitettségek általános kezelésével megbízott NPL bizottságként is működik, amely tevékenysége során előzetesen jóváhagyja, illetve felülvizsgálja a bankcsoport NPL stratégiáját és támogatja annak gyakorlati megvalósulását.

| <b>Work-out Bizottság</b> |                    |
|---------------------------|--------------------|
| <b>Elnök</b>              | Erdei Tamás György |
| <b>Elnökhelyettes</b>     | Csonka Tibor       |

## Hitel és Limit Bizottság

A Hitel és Limit Bizottság (HLB) az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság, mely az OTP Bank és Bankcsoport ügyfelekkel szembeni hitelezésével, hitelkockázat-kezelésével, hitelkockázat vállalásával kapcsolatos módszertanokra, szabályozásokra és ügyletekre vonatkozóan készített előterjesztéseket tárgyal meg, ezek kapcsán egyetértési jogot gyakorol, jóváhagyási jogkörrel rendelkezik, illetve az OTP Bank Igazgatósága elé terjeszti a tárgykörbe illeszkedő, Igazgatósági jóváhagyást igénylő dokumentumokat.

| <b>Hitel és Limit Bizottság</b> |                    |
|---------------------------------|--------------------|
| <b>Elnök</b>                    | Kiss-Haypál György |
| <b>Elnökhelyettes</b>           | 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 Digitális Divízió hatáskörébe tartozó beruházási stratégiájára. Az IT és Operációs Bizottság független döntési jogosultsággal rendelkezik az OTP Bank Szervezeti és Működési Szabályzata által a hatáskörébe utalt kérdésekben, illetve döntés-előkészítő funkciót tölt be a Bank más testületei esetében. Az IT és Operációs Bizottság a Digitális Divízió hatáskörébe tartozó beruházási kérdésekben az esetleges véleménykülönbségek kezelésének vezetői fóruma.

| <b>IT és Operációs Bizottság</b> |                |
|----------------------------------|----------------|
| <b>Elnök</b>                     | Csányi Péter   |
| <b>Elnökhelyettes</b>            | Bencsik László |

## Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság

A Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság (OpRISK) 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.

| <b>Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság</b> |                    |
|--|--------------------|
| <b>Elnök</b>   | Kiss-Haypál György |
| <b>Elnökhelyettes</b>                                    | Horváth Gábor      |

## Csoportos Értékvesztés Bizottság

A Csoportos Értékvesztés Bizottság (ÉVB) 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.

| <b>Csoportos Értékvesztés Bizottság</b> |                    |
|---|--------------------|
| <b>Elnök</b>                            | Bencsik László     |
| <b>Alelnök</b>                          | Kiss-Haypál György |

## Pénzmosás Megelőzési Bizottság

A Pénzmosás Megelőzési Bizottság (PMB) 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 Megelőzési Bizottság |                  |
|--------------------------------|------------------|
| <b>Elnök</b>                   | Dr. Gresa István |
| <b>Elnökhelyettes</b>          | Bucsek Gábor     |

## Csoportszintű Befektetési Bizottság

A Csoportszintű Befektetési Bizottság (GIC) az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság. Csoportszinten dönt a befektetési tanácsadás alapját szolgáló stratégiai eszközallokációs kérdésekben egységes, koherens struktúrát képezve.

| Csoportszintű Befektetési Bizottság |              |
|-------------------------------------|--------------|
| <b>Elnök</b>                        | Bánfi Attila |
| <b>Elnökhelyettes</b>               | Molnár Tünde |

## ESG Bizottság

Az ESG Bizottság az Igazgatóság által létrehozott állandó bizottság. Feladata az ESG stratégia, tervek és politikák megfogalmazása és a Bank vezető testületeinek támogatása az ESG feladatok ellátásában.

| ESG Bizottság         |                  |
|-----------------------|------------------|
| <b>Elnök</b>          | Balogh Gabriella |
| <b>Elnökhelyettes</b> | Pókos Gergely    |

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 és az Executive Steering Committee kivételével – a Jogi Igazgatóság vezetője fogadja el. A Management Committee és az Executive Steering 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, a Pénzmosás Megelőzési Bizottság, a Csoportszintű Befektetési Bizottság, az ESG Bizottság, valamint a Csoportos Értékvesztés Bizottság, míg a Management Committee, az Executive Steering 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 1.2.1. Igazgatóság c. résznél)

### **Becsei András**

#### **vezérigazgató-helyettes**

#### **Retail Divízió**

2001-ben a Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetemen végzett, eközben ösztöndíjjal tanult a University of Southern Californián Los Angelesben. Második diplomáját Kölnben, a CEMS program keretében szerezte 2002-ben, majd 2005-2006-ban részt vett az INSEAD MBA képzésén.

Pályáját a MOL üzletfejlesztési elemzőjeként kezdte 2000-ben, majd 2001-2002-ben Essenben dolgozott a Ruhrgas leányvállalati területén.

2002-től 2009-ig a McKinsey & Company tanácsadója, majd projektvezetője volt.

2009. és 2016. között az OTP Bank Retail Üzletfejlesztési és Leányvállalati Igazgatóságát, majd a Lakossági Igazgatóságot irányította. Az OTP Jelzálogbank Zrt., illetve az OTP Lakástakarék Zrt. irányítását látja el vezérigazgatóként és az igazgatóság tagjaként 2014-től. 2017-2022-ig a hitelintézet Budapesti Régiójának vezetője volt.

2010-2014 között az ukrán bank – OTP bank Ukraine - JSC OTP Bank – felügyelőbizottsági tagja volt.

2014 áprilisa óta a Magyar Bankszövetség alelnöke, 2019 júliusától kilenc hónapig átmenetileg az érdekképviselő elnöki pozícióját töltötte be.

2023. január 1-jétől az OTP Bank Retail Divíziójának vezérigazgató-helyettese.

OTP törzsrészvény tulajdona 2023. december 31-én 7.199 darab volt.

### **Bencsik László**

#### **vezérigazgató-helyettes**

#### **Stratégiai és Pénzügyi Divízió**

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 2023. december 31-én 15.462 darab volt.

### **Csányi Péter**

#### **igazgatósági tag, vezérigazgató-helyettes**

#### **Digitális Divízió**

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek 1.2.1. Igazgatóság c. résznél)

**Kiss-Haypál György**  
**vezérigazgató-helyettes**  
**Kockázatkezelési Divízió**

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 Írországban a GE Consumer Finance Europe vállalati hitelkockázati portfólió menedzsereként, és Ausztriában a GE Money Bank fogyasztási hitelek portfólió menedzsereként is dolgozott.

2008 és 2015 között a Budapest Bank Igazgatóságának tagja.

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. 2024. január 1-jétől a Divízió új neve: Kockázatkezelési Divízió.

OTP törzsrészesvény tulajdona 2023. december 31-én 15.160 darab volt.

**Wolf László**  
**igazgatósági tag, vezérigazgató-helyettes**  
**Kereskedelmi Banki Divízió**

(szakmai bemutatását ld. a Vezető testületek 1.2.1. Igazgatóság c. részénél)

### **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 működésével szemben alapvető elvárás, hogy működésük során támogassák a felső vezetést a megalapozott döntések meghozatalában.

### **Belső kontroll funkciók**

A Bank a védelmi vonalak tekintetében az ún. „három védelmi vonal” modellt alkalmazza a kockázatok kezelésére és a belső kontrollok megvalósítására. A három védelmi vonal: (i) kockázatokért felelős és azokat kezelő funkciók (első vonal); (ii) a kockázat feletti kontrollt gyakorló funkciók (második vonal) és (iii) a független bizonyosságot nyújtó funkciók (harmadik vonal). A második és harmadik védelmi vonal együttesen alkotják a belső kontroll funkciókat.

Az első védelmi vonal a fő felelőse a szervezet működésével összefüggő kockázatoknak, ezért annak megfelelőségét elsősorban a munkavállalók és az operatív vezetők biztosítják.

A második védelmi vonal funkciói a független kockázatkezelés, a megfelelőségbiztosítás és egyes biztonsági belső kontrollok.

A második védelmi vonal monitorozza és segíti az első védelmi vonal által meghatározott kontrollokat a jogszabályok, illetve belső szabályozó dokumentumokban foglaltak végrehajtása érdekében.

**A független kockázatkezelés** (Hitelengedélyezési és Kockázatkezelési Divízió<sup>3</sup>) feladata a Kockázati Stratégia kidolgozása, a hitel-, piaci, működési, és egyéb kockázatok azonosítása, mérése, szabályozása és kezelése, a megfelelő jelentések biztosítása, valamint a

---

<sup>3</sup> 2024. január 1-től a Divízió új neve: Kockázatkezelési Divízió.

kockázatkezelési döntések meghozatalában való részvétel. A kockázatkezelés a tevékenysége során folyamatosan monitorozza a Bank és a bankcsoport kockázati kitétségét és azt összeveti a Kockázati Stratégiával, a kockázatvállalási hajlandósággal, a kockázatkezelési politikákkal és a limitrendszerrel.

**A megfeleléség biztosítási funkció** működtetésének célja a compliance kockázatok<sup>4</sup> azonosítása és kezelése. A megfeleléség biztosító funkciót a Compliance Igazgatóság látja el. Tevékenységét a jogszabályi előírások és az iparági legjobb gyakorlatok szerint végzi, mely tevékenység fő fókuszában az adatvédelmi, fogyasztóvédelmi, etikai, összeférhetlenségi, pénzmosás megelőzési, szankciós, valamint tőkepiaci compliance kockázatok kontrollja és kezelése áll.

**A Biztonsági Igazgatóság** második védelmi vonal funkciójában a pénzügyi bűncselekmények és a 'cyber risk' kockázatokat, valamint a nem hitelkockázatok esetén a csalásmegelőzéssel kapcsolatos kockázatokat kezeli.

A harmadik védelmi vonal a független belső ellenőrzés, amely vizsgálatai által független és objektív bizonyosságot nyújt a Bank céljainak, feladatainak megvalósítása érdekében, hatékonyan segíti az eszközökkel és forrásokkal való törvényes és eredményes gazdálkodást, a tulajdon védelmét. Feltárja a követelményektől, előírásoktól való eltéréseket, segítve a nagy kockázatú események bekövetkezésének lehetőségét, illetve csökkenti azok bekövetkezésének esélyét és intézkedésre alkalmas javaslatokat tesz a vezetés részére, majd ellenőrzi azok végrehajtását. Az Ellenőrzési Igazgatóság a független belső ellenőrzési funkcióin túlmenően ellátja az Egységes Belső Ellenőrzési Rendszer alá bevont csoporttagok belső ellenőrzési szervezeteinek szakmai felügyeletét, amely a csoportszinten egységes ellenőrzési módszertan szerinti működés érvényre jutását biztosítja.

A Hitelengedélyezési és Kockázatkezelési Divízió kockázati kontroll tevékenységeiről a Risk Governance Funkció félévente összefoglaló tájékoztatót készít a Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottságnak, továbbá évente az Igazgatóságnak és a Felügyelő Bizottságnak.

A Compliance Igazgatóság tevékenységéről negyedéves gyakorisággal számol be az Executive Steering Committee-nek, a Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottságnak és az Igazgatóságnak, valamint évente a Felügyelő Bizottságnak.

A Biztonsági Igazgatóság a tevékenységéről éves gyakorisággal számol be a Management Committee-nek, az Igazgatóságnak és a Felügyelő Bizottságnak.

Az Ellenőrzési Igazgatóság a tevékenységéről az Executive Steering Committee-nek, a Management Committee-nek, az Igazgatóságnak, a Felügyelő Bizottságnak, valamint az Audit Bizottságnak számol be, továbbá előterjesztést nyújt be a Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság részére is.

A belső kontroll funkciók (második és harmadik védelmi vonal) által ellátott feladatokat részletesen, valamint a Bank központi szervezeti egységei közötti együttműködés és koordináció alapelveit az SZMSZ rögzíti.

A belső kontroll funkciók függetlenek az ellenőrzött szervezeti egységektől, illetve egymástól. Az első és második védelmi vonal menedzsmentje, valamint a harmadik vonal (belső ellenőrzés) közötti szoros együttműködés és kommunikáció biztosítja, hogy a kontrollok tekintetében ne forduljon elő párhuzamosság, átfedés vagy lefedetlen terület. A belső kontroll funkciók együttműködése több formában valósul meg: közös részvétel egyes bizottságok munkájában, többoldalú vagy bilaterális együttműködés, illetve az Internal Controls Forum, mint a belső kontroll funkciók együttműködési fóruma. Az Internal Controls Forum a második és harmadik védelmi vonalba tartozó kontroll funkciók tudásmegosztó és információcserét biztosító konzultatív fóruma, melynek célja, hogy a szinergiák révén elősegítse a belső kontroll funkciók működési hatékonyságának növelését, és ezáltal a Bankcsoport tevékenységének folyamatos prudens tevékenységének támogatását és hosszútávú fejlődését.

---

<sup>4</sup> A compliance kockázat a pénzügyi szervezetre vonatkozó jogszabályok, illetve jogszabálynak nem minősülő egyéb előírások, belső szabályozás be nem tartása következtében esetlegesen keletkező jogi kockázat, felügyeleti vagy egyéb hatósági szankció, jelentős pénzügyi veszteség, vagy hírnévromlás kockázata.

## **Kockázatkezelés**

A csoportszintű kockázatkezelés alapja a standardizált, OTP-konform szabályzatok és eljárások működtetése az érintett csoporttagok körében. A Társaság részletes, a kockázatok minden típusára (hitel, ország, partner, piaci, likviditási, működési, compliance) kiterjedő kockázatkezelési szabályzatokkal rendelkezik, melyek összhangban állnak a prudens banki működést szabályozó jogszabályokkal. A kockázatkezelési gyakorlatról, az alkalmazott limitekről és azok betartásáról az Éves jelentés és a CRR szerinti nyilvánosságra hozandó információk adnak tájékoztatást.

A Társaságnál a Hitelengedélyezési és Kockázatkezelési Divízió, a Stratégiai és Pénzügyi Divízió, az Biztonsági Igazgatóság, valamint a Compliance Igazgatóság 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, likviditási, működési és compliance kockázatkezelési rendszer kialakítása. A Bankcsoport kiemelt figyelmet fordít az ESG kockázatok kezelésére, illetve a klímavédelmi szempontok üzleti gyakorlatba történő implementálására. A Bankcsoport Kockázati Stratégiáját, valamint a Hpt.-ben előírt kockázati szabályzatokat a Bank Igazgatósága hagyja jóvá.

A Kockázati Stratégia a Bankcsoport egészére kiterjedően határozza meg a kockázatkezelés keretrendszerét, a kockázatvállalási alapelveket és irányelveket, valamint a fókusz programokat.

A kockázatkezelési módszertanok sarokpontjait, illetve a csoporttagok fő kockázati témaköreit illetően a végső döntési kompetencia a Bankcsoporttagok vezető testületeit, illetve a kockázati bizottságait (Hitel és Limit Bizottság, Work-out Bizottság, Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság, Eszköz-Forrás Bizottság, Csoportszintű Működési Kockázatkezelési Bizottság, Csoportos Értékvesztési Bizottság, ESG Bizottság, Pénzmosás Megelőzési 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 Executive Steering Committee és az Igazgatóság, évente pedig a Felügyelő Bizottság számára jelentést készít a Bank és a Bankcsoport compliance tevékenységéről és helyzetéről.

### **Ellenőrzés**

Az OTP Bank Nyrt. olyan belső védelmi vonalakat alakított ki és működtet, amelyek elősegítik: a szervezet prudens, megbízható és hatékony, a jogszabályoknak és belső szabályzatoknak megfelelő működését, a szervezet eszközeinek, az ügyfelek és a tulajdonosok gazdasági érdekeinek, valamint társadalmi céljainak védelmét, és mind ezekkel a szervezet zavartalan és eredményes működését, az intézménnyel szembeni bizalom fenntartását.

A belső ellenőrzési rendszer hatóköre kiterjed az OTP Csoport minden intézményére, valamennyi szervezeti egységére, folyamatára, üzleti területére és tevékenységére, beleértve a kiszervezett tevékenységeket is.

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

Az OTP Bank Nyrt. **független belső ellenőrzési szervezete** a belső védelmi vonalak kiemelt fontosságú elemeként segíti az eszközökkel és forrásokkal való törvényes és eredményes gazdálkodást, a tulajdon védelmét, támogatja a biztonságos üzletmenetet, a belső kontrollrendszerek eredményes működését, a kockázatok minimalizálását, továbbá feltárja és jelenti a törvényi előírásoktól, illetve belső szabályzatokban foglaltaktól való eltéréseket, javaslatot tesz a hiányosságok megszüntetésére és nyomon követi az intézkedések végrehajtását. Tevékenységét objektíven és szakszerűen végzi. Függetlenségét biztosítja, hogy a Hpt. által meghatározott keretek közötti szakmai irányítását az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága látja el. A független belső ellenőrzési szervezet úgy került kialakításra, hogy biztosítva legyen az OTP Csoport egészében, valamennyi intézményében és fiókhálózatában a tulajdonosi ellenőrzések végrehajtása, valamint a külföldi és belföldi belső ellenőrzési szervezetek szakmai irányítása, felügyelete. A független belső ellenőrzési szervezet látja el a külső, felügyeleti ellenőrző szervezetekkel való rendszeres kapcsolattartási, koordinációs, adatszolgáltatási feladatokat.

Az OTP Bank Nyrt. az OTP Csoport méretével és a Társaság piaci részesedésével arányos, bankcsoport szintű egységes belső ellenőrzési rendszert alakított ki és működtet. Az Egységes Belső Ellenőrzési Rendszer az anyabank teljes egészére kiterjedő ellenőrzéseken kívül 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. Mindezek eszközeként egységes belső ellenőrzési eljárások és módszertanok kerültek kidolgozásra és alkalmazásra, továbbá megvalósul azok folyamatos fejlesztése.

A független belső ellenőrzési szervezet éves tevékenységét a Felügyelő Bizottság által jóváhagyott éves ellenőrzési terv határozza meg. Az éves terv kockázat alapú és folyamat szemléletű módszertan szerint kerül elkészítésre, szem előtt tartva az audituniverzum lefedettségét és a fő kockázati kitétségeket hordozó területek fókuszba helyezését, valamint kiemelt hangsúlyt helyezve a Társaság éppen aktuális stratégiai prioritásaira. Éves gyakorisággal kerül elkészítésre a csoportszintű éves belső ellenőrzési terv, majd ennek megvalósulásáról szóló beszámoló az előirányzott feladatok teljesítéséről, a végrehajtott vizsgálatokról és egyéb tevékenységekről, továbbá a szervezet működési körülményeiről, valamint a belső ellenőrzési rendszerben bekövetkezett változásokról.

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 negyedéves, illetve éves rendszerességgel csoportszintű beszámolókat készít az ellenőrzés tevékenységéről, a vizsgálatok eredményéről a vezető testületek részére. Negyedévente összesített jelentésben számol be a csoport belső ellenőrzési szervezetei által végzett vizsgálatokról, és ezek, valamint a hatósági vizsgálatok során feltárt kockázatokról, illetve az azok kiküszöbölésére hozott intézkedések teljesüléséről. Az azonnali beavatkozást igénylő, rendkívüli eseményekről soron kívüli tájékoztatást ad a vezetés részére.

A belső ellenőrzési szervezet éves gyakorisággal jelentést készít az Audit Bizottság előzetes véleményezésével a Felügyelő Bizottság, az Igazgatóság és a Kockázatvállalási-kockázatkezelési Bizottság részére a kockázatkezelés, a belső kontroll mechanizmusok, valamint a társasági irányítási funkciók működéséről. Ezen túlmenően a Hpt. előírásaival összhangban évente beszámol 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. Szintén éves gyakorisággal számol be a Felügyelő Bizottság és az Audit Bizottság részére az anyabanknál, és a szakmai ellenőrzési felügyelete alá tartozó társaságoknál alkalmazott Egységes Belső Ellenőrzési Rendszer adott évi működéséről, valamint a tervezett fejlesztésekről.

## **1.7. Könyvvizsgáló**

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

Társaságunk könyvvizsgálatát a 2023. év vonatkozásában az Ernst & Young Könyvvizsgáló Kft. (Cg.: 01-09-267553) végezte el. A tavalyi év során a könyvvizsgáló nem végzett semmilyen olyan tevékenységet, amely a függetlenségét veszélyeztette volna.

A könyvvizsgálónak adott minden, nem könyvvizsgálati 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.

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 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.

### **1.8. Tájékoztató**

A rendszeres, hiteles tájékoztató 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 tájékoztatót 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 2023. évi nyilvánosságra hozatali folyamatok hatékonyságát, és megfelelőnek találta.

### **1.9. 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 ismételt összehívott közgyűlésre. Amennyiben a meghatalmazás külföldön készült, a meghatalmazás alakiságának 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 részvénytulajdonosa, 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 állapítja 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.



### **1.10. A közgyűlés lebonyolításával összefüggő szabályok rövid ismertetése**

A Társaság a Közgyűlés (ideértve a megismételt Közgyűlést is), mint társasági esemény időpontjára a KELER Zrt.-től tulajdonosi megfeleltetést kér. A tulajdonosi megfeleltetés időpontja kizárólag a Közgyűlést (ideértve 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 (ideértve 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 hirdeteményeire 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 hirdeteményben rögzített időpontra és helyre összehívott – megismételt Közgyűlés az eredeti napirenden szereplő ügyekben a jelenlévők által képviselt szavazati jog mértékétől függetlenül határozatképes. A megismételt Közgyűlést a nem

határozatképes Közgyűléssel azonos kezdőnappal is össze lehet hívni. A megismételt Közgyűlést a nem határozatképes Közgyűlés napját legfeljebb huszonegy nappal követő időpontra kell összehívni. 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 és az új időpont és helyszín megjelölésével együtt folytatólagos Közgyűlés megtartásáról határozhat. A Közgyűlés felfüggesztésére csak egy alkalommal kerülhet sor, és 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 szavazatszámilálók 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 (hangsítás) 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 szavazatszámilálókat. 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 szavazatszámállóinak 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.

### **1.11. Javadalmazási nyilatkozat**

A jelen fejezet célja, hogy a Bank Közgyűlése számára tájékoztatást nyújtson a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (a továbbiakban: „SRD II törvény”) rendelkezéseinek való megfelelésről. E törvény ültette át Magyarországon a 2007/36/EK irányelvnek a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzése tekintetében történő módosításáról szóló, 2017. május 17-i (EU) 2017/828 európai parlamenti és tanácsi irányelvet (SRD II).

Az SRD II törvény 16. § (1) bekezdésének megfelelően a Bank az igazgatók tekintetében megalkotta a törvény előírásainak megfelelő javadalmazási politikát, melyet a Bank Igazgatósága a Bank 2020. április 30. napjára összehívott Közgyűlése hatáskörében eljárva a 92/2/2020. számú határozatával véleménynyilvánító jelleggel jóváhagyott (a továbbiakban: „Javadalmazási Politika”).

A Javadalmazási Politikát a Bank az SRD II törvény 16. § (1) bekezdése alapján az igazgatók tekintetében alkalmazza. A Javadalmazási Politika személyi hatálya ezen előírásnak megfelelően kiterjed a Bank Igazgatóságának, Felügyelő Bizottságának és Audit Bizottságának tagjaira, valamint a Bank elsősorú vezetőjére és a vezérigazgató-helyettesekre (a továbbiakban: „Igazgatók”).

Az SRD II törvény előírásai alapján (16. § (2) bek.) a javadalmazási politikának hozzá kell járulnia a társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához, és ismertetnie kell, hogy miként teszi ezt. 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.

Az SRD II törvény 16. § (3)-(4) bekezdése alapján a javadalmazási politikának egyértelműnek és érthetőnek kell lennie, azzal, hogy a társaság a javadalmazási politikában nem köteles olyan információt nyilvánosságra hozni, amely információ nyilvánosságra hozatala üzleti érdekét, üzleti titokhoz való jogát súlyosan sértené. Megítélésünk szerint az egyértelműség és érthetőség szempontjainak a Bank Javadalmazási Politikája megfelel a szabályok pontos, átfogó és közérthető ismertetésével, egyértelmű szövegezésével.

Az SRD II törvény 16. § (5) bekezdése előírja, hogy a társaság az igazgatói részére csak a Ptk. 3:268. § (2) bekezdés szerint közgyűlésen véleménynyilvánító szavazásra előterjesztett javadalmazási politika alapján fizethet ki javadalmazást.

A Bank ezen előírásnak való megfelelést azáltal biztosítja, hogy a Javadalmazási Politikát a Bank Igazgatósága a Bank 2020. április 30. napjára összehívott Közgyűlése hatáskörében eljárva a 92/2/2020. számú határozatával jóváhagyta. Figyelemmel arra, hogy az SRD II törvény 29. § (3) bekezdése értelmében a Javadalmazási Politikát 2020-ban kellett elfogadni és azt először 2021. évre vonatkozóan szükséges alkalmazni, a megfelelés szempontjából a 2021. január 1. napját követően teljesített kifizetések voltak irányadóak, mely időpontot követően nem történt olyan kifizetés, amely a Javadalmazási Politika előírásaival ne lett volna összhangban.

A Javadalmazási Politika az SRD II törvény 17. § (1)-(3) bekezdéseiben felsorolt összes tartalmi elemet tartalmazza, az alábbiak szerint:

- A javadalmazás különböző rögzített és változó összetevőinek megjelölését, ideértve az igazgatóknak biztosítható jutalmak és egyéb juttatások valamennyi formáját, megjelölve ezek relatív arányát a Javadalmazási Politika II. és III. Fejezete teljeskörűen tartalmazza.
- Annak bemutatását, hogy a javadalmazási politika kialakítása során hogyan került figyelembevételre a társaság munkavállalóinak fizetése és foglalkoztatási feltételei, a Javadalmazási Politika VIII. Fejezete rögzíti.
- Az igazgatókkal kötött munkavégzésre vagy a tisztség ellátására, vagy ezzel összefüggő javadalmazásra vonatkozó szerződésnek az időtartamát, az alkalmazandó felmondási időt, a kiegészítő nyugdíj vagy a korengedményes nyugdíjazási rendszerek fő jellemzőit, a szerződés megszüntetésének feltételeit, és a

megszüntetés esetén járó kifizetéseket a Javadalmazási Politika IV. Fejezete tartalmazza.

- A javadalmazási politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás bemutatását, beleértve az összeférhetlenség elkerülésére vagy kezelésére irányuló intézkedéseket, és a javadalmazási bizottság vagy más érintett bizottság szerepét a Javadalmazási Politika IX. Fejezete tartalmazza.
- A részvényalapú javadalmazással kapcsolatban a megszolgálati időszakokat, esetlegesen a megszolgált részvények megtartását, azt, hogy a részvényalapú javadalmazás miként járul hozzá társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához, a Javadalmazási Politika V. Fejezete tartalmazza.
- A változó javadalmazással kapcsolatban a változó javadalmazás odaítélésére vonatkozó egyértelmű, átfogó és sokrétű kritériumokat, valamint az alkalmazandó pénzügyi és nem pénzügyi teljesítménykritériumokat - így különösen a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kritériumokat - továbbá annak bemutatását, hogy hogyan járulnak ezek hozzá a társaság üzleti stratégiájához, hosszú távú érdekeihez és fenntarthatóságához, továbbá az annak meghatározására alkalmazandó módszereket, hogy a teljesítménykritériumok milyen mértékben valósultak meg, a Javadalmazási Politika VI. Fejezete tartalmazza.

Ezen kritériumok kapcsán kiemelendő, hogy a Javadalmazási Politikában meghatározott célkitűzéseknek kellően hosszútávúnak és átfogónak szükséges lennie ahhoz, hogy azok egy akár több éves ciklusú, folyamatosan változó üzleti környezetben is iránymutatóak és relevánsak maradhassanak, továbbá azok nyilvános hozzáférhetősége ne sértse a Bank jogos üzleti érdekeit (összhangban az SRD II törvény 16. § (4) bekezdésével).

A Bank egy nagyságrendileg 120 mennyiségi és minőségi célkitűzést tartalmazó KPI könyvtárat alkalmaz, e KPI könyvtárban az Igazgatókra vonatkozóan meghatározott célkitűzések mindegyike megfeleltethető a Javadalmazási Politika VI. fejezetében rögzített valamely átfogó kritériumnak. Egy adott Igazgató konkrét célkitűzései minden esetben a KPI könyvtár azon célkitűzései közül kerülnek kiválasztásra, amely az adott üzleti évben az adott Igazgató felelősségi köre szempontjából a releváns üzleti célokat egyértelműen meghatározza. Mindemellett az Igazgatók részére meghatározott célkitűzések minden esetben a Javadalmazási Politikában rögzített kétszintű célkitűzési struktúrát követik (intézményi és egyéni célok egyaránt meghatározásra kerülnek). A Javadalmazási Politikában foglaltaknak megfelelően e célok között a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos célok is megjelennek.

- A változó javadalmazással kapcsolatban a halasztási időszakokról való rendelkezést, és a társaság azon lehetőségét, hogy visszakövetelje a változó javadalmazást a Javadalmazási Politika VII. Fejezete tartalmazza.

Az SRD II törvény 17. § (4) bekezdése előírja, hogy a javadalmazási politika átdolgozása esetén annak tartalmaznia kell a javadalmazási politikával kapcsolatos legutóbbi közgyűlési szavazás óta végbement valamennyi lényeges módosítás leírását és magyarázatát, valamint annak bemutatását, hogy hogyan veszi figyelembe a részvényeseknek a javadalmazási politikával és a jelentésekkel kapcsolatos véleményét és szavazatát. Mivel a Javadalmazási Politika 2020-ban lett először elfogadva, és azt a Ptk. 3:268. § (2) bekezdése alapján csak „annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente” kell a közgyűlés napirendjére tűzni, ezért a politika átdolgozásának lehetősége a mai napig még nem merülhetett fel, mivel a javadalmazási politika tekintetében az elfogadása óta jelentős változás nem történt. Ennek megfelelően az SRD II törvény e pontjának alkalmazására ezen okból még nem kerülhetett

sor, azonban 2024-ben annak közgyűlés elé terjesztésére a törvényi előírásnak való megfelelés érdekében ismételten sor fog kerülni.

Az SRD II törvény 17. § (5) bekezdése alapján a javadalmazási politikától csak kivételes esetben és ideiglenesen lehet eltérni. Az elfogadott Javadalmazási Politika 2021. január 1. napján megkezdett alkalmazása óta nem történt eltérés az előírt szabályoktól, így e tekintetben is megállapítható a törvénynek való megfelelés.

Az SRD II törvény 18. §-a arról rendelkezik, hogy a javadalmazási politikával kapcsolatos véleménynyilvánító közgyűlési szavazást követően a javadalmazási politikát a társaság honlapján haladéktalanul nyilvánosságra kell hozni, a szavazás dátumával és eredményével együtt, továbbá a javadalmazási politikának legalább érvényessége alatt díjmentesen elérhetőnek kell lennie. A Bank az említett előírásoknak megfelel, mivel a Javadalmazási Politikát annak jóváhagyását követően – az azt elfogadó határozattal együttesen – haladéktalanul nyilvánosságra hozta, és az továbbra is díjmentesen elérhető az alábbi linken (a 60. oldaltól kezdődően):

[https://www.otpbank.hu/static/portal/sw/file/200430\\_határozatok\\_082.pdf](https://www.otpbank.hu/static/portal/sw/file/200430_határozatok_082.pdf)

Az SRD II törvény 22. § (2) bekezdése alapján a hitelintézetek és a befektetési vállalkozások tekintetében akkor kell az SRD II törvény javadalmazási jelentésre vonatkozó előírásait alkalmazni, ha a Magyar Nemzeti Bank azt határozatában kéri. Ilyen döntés hiányában a Bank a nyilvánosságra hozatali kötelezettségét továbbra is az Európai Parlament és a Tanács a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról szóló 575/2013/EU rendelet („CRR”) 450. cikke alapján köteles teljesíteni. E nyilvánosságra hozatali kötelezettségét a Bank a 2023. évben is teljesítette. A nyilvánosságra hozott javadalmazási információk az alábbi linken érhetőek el (a dokumentum 38-45. oldalain):

[https://www.otpbank.hu/static/portal/sw/file/230428\\_Nyilvanossagra\\_hozando\\_informaciok\\_065.pdf](https://www.otpbank.hu/static/portal/sw/file/230428_Nyilvanossagra_hozando_informaciok_065.pdf)

### ***1.12. 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 2023. 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.

### ***1.13. 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 kompetencia, a sokrétű tanulmányi háttér, 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 2021-ben elfogadta a Bank stratégiáját a nemi egyenlőség megteremtésére, mely az alábbi linken érhető el:

[https://www.otpbank.hu/static/portal/sw/file/Strategia\\_nemi\\_egyenloseg\\_megteremtese\\_20210707.pdf](https://www.otpbank.hu/static/portal/sw/file/Strategia_nemi_egyenloseg_megteremtese_20210707.pdf)

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. A Bank jelenleg elfogadott stratégiája értelmében célkitűzés, hogy mind az Igazgatóságnak, mind a Felügyelő Bizottságnak legalább egy női tagja legyen.

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. Jelenleg az Igazgatóság 11 fővel működik és egy női tagja van, a Felügyelő Bizottság 6 főből áll, egy hölgy tagja van. A Bank menedzsmentje jelenleg 6 fős, és nincs női tagja.

### **1.14. 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 figyelembevételével irányítja a Bankcsoport tagjait.

Az OTP Bank összevont alapú felügyelet alá tartozó hitelintézetként egyaránt felelős azért, hogy az ellenőrző befolyása alatt álló vállalkozások együttesére is biztosított legyen a prudens működés, a kockázatvállalási és a tőke megfelelési előírások betartása.

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.

### **1.15. Csoportstruktúra**

A Bankcsoport részét képezi az OTP Bank, annak Leányvállalatai és mindazon Vállalkozások belföldön, illetve külföldön, amelyekben az OTP Bank vagy Leányvállalata közvetlen vagy közvetett módon Ellenőrző Befolyással vagy Részesedési Viszonnyal rendelkezik.

### **1.16. Csoportirányítás**

Az OTP Bankcsoportban csoportirányítás mindazon szabályok, felelősségi viszonyok, folyamatok, eszközök, tevékenységek, szervezeti megoldások összessége, melyet az OTP Bank, mint Anyavállalat a közvetlenül, vagy közvetetten tulajdonolt Bankcsoporttagi Vállalkozások hosszú távú eredményes működtetéséhez és ellenőrzéséhez használ. Az OTP Bankcsoport céljainak megvalósításához szükséges hatékony, transzparens, prudens keretrendszer. A csoportirányítás célja, hogy biztosítsa a Bankcsoport:

- a/ kockázatvállalási hajlandóságnak megfelelő üzleti eredményességét;
- b/ gyors reakcióképességét és rugalmasságát;
- c/ egyenszilárdságú kontrollját, rendszerszintű kockázatainak prudens kezelésével;
- d/ az erőforrások hatékony felhasználását, a szinergiáinak kiaknázását, a szakmai tapasztalatok megosztását és a legjobb gyakorlatok terjesztését; a tagjaira vonatkozó helyi sajátosságok figyelembevétele mellett.

## **Az irányítási modell jellemzői**

Az OTP Bank, mint Hitelintézetnek minősülő, legfelsőbb szintű Bankcsoporti Anyavállalat felelős azért, hogy a Bankcsoporttagi Vállalkozások együttesére is biztosított legyen a prudens működés, a kockázatvállalási, likviditási és tőke megfelelési előírások betartása.

Az OTP Bank küldetése, hogy egységes elvek mentén, átlátható, prudens, eredményes és hatékony Bankcsoportot működtessen, a Bankcsoporttagok sajátosságait is figyelembe vevő modellben.

A modell a transzparens Anyavállalati célok és elvek követésén, az ezekkel összhangban működő kontrollált Bankcsoporttagi autonómián, valamint az EU-s, nemzeti és ágazati szintű jogszabályoknak, elvárásoknak való prudens működésen alapul.

Az OTP Bankcsoport irányítási modelljében a mélyebb integráció irányába való elmozdulás figyelhető meg, mely során az Anyavállalat stratégiai kontrollt és szakmai/funkcionális irányítást nyújt, és együttműködést végez a Bankcsoporttagokkal.

## **A Mátrix csoportirányítási modell rövid bemutatása:**

Az OTP Bankcsoport hosszú évek óta alkalmazza a mátrix csoportirányítási modellt, mely egységesen érvényes a Bankcsoport magyar és külföldi tagjaira, tevékenységüktől függetlenül, továbbá mintaként szolgál a Közvetlen OTP Bank Tulajdonú Többségi Anyavállalatok (pl. Merkantil Csoport) számára.

Mátrix irányítási modell elemei:

- a/ Tulajdonosi Irányítás,
- b/ Szakterületi Irányítás és
- c/ a Csoportirányítási modell megfelelő működéséért felelős szervezeti egység.

Az OTP, mint Bankcsoporti Anyavállalat a bankcsoport irányítását szakmai együttműködéssel, illetve a tulajdonosi érdekek érvényesítésével valósítja meg.

*A tulajdonosi irányítás* közvetlen érdekérvényesítés, az anyavállalat törvények által biztosított tulajdonosi jogainak gyakorlását jelenti. A Tulajdonosi Irányítás az OTP Bank elvárásainak és döntéseinek a Bankcsoporttagi Vállalkozásoknál történő végrehajtását (az irányadó jogszabályi és hatósági előírásoknak is megfelelően) szolgálja.

Az anyabank a tulajdonosi érdekeit a közgyűlésen, valamint a leányvállalati vezető testületek, illetve a vezető testületi elnökök útján érvényesíti.

*A szakterületi irányítás* a Tulajdonosi Irányítástól alapvetően elkülönülő – az OTP Bank, illetve a Bankcsoportban felhalmozódó kiemelt szakmai tudáson alapuló – irányítás, tudásmegosztás, működéstámogatás és ellenőrzés, mely jellemzően Anyavállalati Álláspont, vélemény közlésén keresztül valósul meg.

A szakterületi irányítás célja, hogy megossza az OTP Bank, mint Bankcsoporti Anyavállalat Funkcionális, illetve Üzleti Szakterületei, valamint egyéb Bankcsoporttagi Vállalkozások által alkalmazott bevált módszereket és folyamatokat a többi Bankcsoporttagi Vállalkozással. Emellett cél ezek gyakorlatba történő átültetése, hogy biztosítsa a Bankcsoporttagi Vállalkozás kiemelkedő szakmai színvonalát és elősegítse a bankcsoport szintű eredményességet.

Az adott OTP banki szakterület feladata és felelőssége, hogy kialakítsa a Szakterületi Irányítás körébe tartozó eszközöket, módszereket és folyamatokat, illetve biztosítsa, hogy a Bankcsoporttagi Vállalkozások ezek mentén működjenek.

A csoportirányítási tevékenységek megfelelő működése és fejlesztése érdekében az Anyavállalat dedikált szervezeti egységet működtet (Irányítási-modell Menedzsment Osztály).



## **1.17. 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 irányítja a Bank Igazgatóságának munkáját, az Alapszabály és az Igazgatóság Ügyrendje szerint. Mint az Igazgatóság elnöke a tulajdonosi igényeket közvetíti a Bank ügyvezetése felé.

A Bank központi szervezete funkcionális szervezeti egységekre tagozódik.

Az Elnök-vezérigazgató irányítása alatt az egyes központi szakterületeket, funkciókat, azok logikai és szakmai összetartozásuk figyelembevételével, az Elnök-vezérigazgató közvetlen irányítása alá tartozó területeken túlmenően, vezérigazgató-helyettesek (divízióvezetők) irányítják.

A vezérigazgató-helyettesek a rájuk bízott szakterületek és/vagy speciális feladatkörök felelős irányítói. Gondoskodnak arról, hogy az irányításuk alatt működő egységek a felelősségi körükbe tartozó feladatok maradéktalan elvégzésével – a hatáskörüknek megfelelő módon és mértékben – járuljanak hozzá a Bank eredményes működéséhez.

## **1.18. 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.

## **1.19 ESG szervezet**

A Bank Management Committee-je 2020 novemberében elindította a Bank ESG Programját, melyben a Bank minden, ESG kapcsán érintett területe aktívan részt vett. A Program irányító és operatív bizottságokkal is rendelkezett. Az ESG irányító bizottság a Bank vezető testületei felé rendszeresen beszámolt a Program tevékenységéről és az elért eredményekről. 2021-ben az 5/2021 (IV.15.) MNB Zöld Ajánlás alapján koncepcionális javaslat készült a Bank állandó ESG szervezetét alkotó funkcionális egységek, az ESG Bizottság, az ESG Albizottság, illetve az ESG kontroll funkció kialakítására, amelyet mind a Management Committee, mind az Igazgatóság tárgyalt és egyhangúlag jóváhagyott. Az Igazgatóság döntésével 2021. decemberben megalakult a banki ESG szervezet. A szervezet több szintű: a fő döntéshozó az Igazgatóság, a munkáját segíti és részére beszámol az ESG Bizottság. A Szervezeti és Működési Szabályzatba bekerült állandó bizottságként az ESG Bizottság és az ESG Albizottság, meghatározásra kerültek az érintett szervezeti egységek és szakterületek feladatai, felelősségük, beszámolási kötelezettségük. Az ESG Bizottság feladata a Bank, illetve a bankcsoport ESG stratégiájának, terveinek és politikájának meghatározása. Az ESG Bizottság előzetesen véleményez minden, a vezető testület elé kerülő ESG vonatkozású előterjesztést. Az ESG Albizottság az ESG Bizottság állandó döntéselőkészítő fóruma, koordinálási, egyeztetési és végrehajtási feladatokat lát el a szakmai támogatói munka keretében. Az ESG Bizottság az érintett szakterületekkel együtt felelős az ESG kockázatok azonosításáért, stratégia, tervek és politikák megfogalmazásáért, célok- és teljesítménykitűzésért, illetve értékeléséért, mely szerint az éghajlatváltozással kapcsolatos és környezeti kockázatok, valamint a társadalmi és vállalatirányítási kockázatok definiálásán, kezelésén túl, azok következményeit is értékeli és ezáltal közreműködik az Igazgatóság ESG feladatainak ellátásában.

## **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

**1.6.1.1. 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 kiter 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

**1.6.8. 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 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 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 felkérést.**  
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

## **5/2/2024. számú határozat melléklete**

### **Javaslat az OTP Bank Nyrt. Alapszabálya 6.6. és 9.12. pontjainak módosítására**

Az Alapszabály szövege Times New Roman betűtípussal, az új szövegrészek dupla aláhúzással, a ~~törölt részek~~ áthúzással jelölve.

#### **1. A Budapesti Értéktőzsde működési formájának megváltozása miatti technikai módosítás**

Szövegjavaslat:

##### **[A részvényesek jogai és kötelezettségei]**

- 6.6. A Társaság, működéséről, üzletmenetéről a közgyűléseken, illetve a közgyűlési dokumentációk, továbbá a Tpt., a Bszt. és a Budapesti Értéktőzsde Nyrt.Zrt. (továbbiakban: BÉT) szabályzataiban előírt közzétételek útján tájékoztatja a részvényeseket és a tőkepiacot. (...)

##### **Indoklás:**

A Budapesti Értéktőzsde Nyrt. működési formája 2023. június 7. napjával módosult, a korábbi zártkörű működési formáról nyilvánosan működő részvénytársasági formára, ezért pontosításra került az Alapszabály 6.6. pontja.

#### **2. Kivétel szabály megjelenítése az Alapszabályban az igazgatósági tagok írásbeli szavazatának leadási határidejére vonatkozóan**

Szövegjavaslat:

##### **[Az Igazgatóság]**

- 9.12. (...)  
b.) Az Igazgatóság ülés tartása nélkül is hozhat érvényes határozatot, amennyiben az igazgatósági tag – a részére megküldött határozat tervezetere leadott == szavazatát írásban 15 napon belül ~~eredetiben~~ eljuttatja a Társaság székhelyére. Az Igazgatóság elnöke indokolt esetben jogosult 15 napnál rövidebb – de legalább 1 munkanapos – határidőt meghatározni a szavazat megküldésére.

##### **Indoklás:**

A Társaság Igazgatóságának ülés tartása nélküli határozathozatali szabályai pontosításra kerülnek azzal, hogy az ülés tartása nélküli határozathozatal esetén az Igazgatóság elnöke indokolt esetben jogosult 15 napnál rövidebb – de legalább 1 munkanapos – határidőt meghatározni a szavazat megküldésére. Az „eredetiben” szó törlése arra figyelemmel indokolt, hogy a szavazat leadási formája megváltozott: papír alapú szavazólap helyett elektronikus, zárt rendszerben, vagy elektronikus aláírással ellátott formában kerül megküldésre a szavazat, így az „eredeti” kifejezés szerepeltetése értelmét veszítette. A többi módosítás technikai jellegű.

## **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 (beleértve a környezeti és társadalmi felelősségvállalást, valamint a jó vállalatirányítás követelményeit is) és hosszú távú érdekeikhez, továbbá elősegíti azok 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. A Bankcsoporti Javadalmazási Politika a nemek szempontjából semleges, az a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvén alapul.

### **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 azzal, hogy az alapkezelő társaságok (ÁÉKBV-k, ABAK-ok) főszabály szerint nem tartoznak az intézményi hatály alá, kivéve, ha a Bank Felügyelő Bizottsága az intézményi hatályt rájuk kiterjeszti.

A Bankcsoporti Javadalmazási Politika személyi hatályának ezen intézményi körön belül történő meghatározása az irányadó Európai Uniós 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 legalább 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 az (EU) 2021/923 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 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 Magyar Nemzeti Bank előzetes engedélyének 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 az (EU) 2021/923 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 fedi 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** – a rájuk irányadó felügyeleti szabályozás alapján megalkotott javadalmazási politika mellett – **a Bankcsoporti Javadalmazási Politika előírásainak megfelelő javadalmazási politikák elfogadására is jogosultak**, amennyiben a Bankcsoporti Javadalmazási Politika intézményi hatálya a Bank Felügyelő Bizottsága által rájuk kiterjesztésre kerül.

#### 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 alpbér, 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 szubkonsolidált- és helyi szinten azonosított személyi kör vonatkozásában – a jelen irányelvekben meghatározott kereteken belül – átruházhatja a Bank Humán- és Szervezetfejlesztési Igazgatóságának vezetőjére. A teljesítményjavadalmazás aránya egyetlen érintett személy esetében sem haladhatja meg az alapjavadalmazás 100 százalékát. E korlát figyelembevételével a teljesítményjavadalmazásnak az általános bónuszkeret megállapítása, illetve az általános és a kivételes bónuszkeret együttes megállapítása esetén elérhető maximális aránya egyéneenként 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 korigált ROE/ER) vagy a csoportszintű RORAC mutató vagy a csoportszintű Economic Value Added (EVA) mutató alkalmazásával kerül sor.<sup>5</sup>

A csoportszintű RORAC+ mutató az elvárt megtérüléshez 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.

<sup>5</sup> 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 teljesítmény értékeléséhez választott bankcsoporti szintű mutató célértékét a Bank Felügyelő Bizottsága állapítja meg a mindenkori éves 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 teljesítményjavadalmazás 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.

A Bank a munkavégzés minőségét mérő mutatóként – a fenntarthatósági kockázatok teljesítménymérésbe történő integrálása érdekében – a compliance tudatos magatartással, valamint a környezeti- és társadalmi felelősségvállalással összefüggő célkitűzéseket határoz meg legalább a Bank Elnök-vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettesei, valamint a leánybanki elsőszámú vezetők esetében.

## **6. A teljesítményjavadalmazásra való jogosultság megállapítása**

Az értékelt év vonatkozásában a Bankcsoport teljesítményének figyelembe vételével a teljesítményjavadalmazásra 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 teljesítményjavadalmazásra való jogosultságot és a juttatás mértékét az éves szervezeti és egyéni célkitűzések teljesülése arányában

- az OTP Bank Nyrt. elnök-vezérigazgatója esetében a Javadalmazási 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 Javadalmazási Bizottságot együtt döntési jog illeti meg,
- a Bankcsoporti leányvállalatok első számú vezetői és konszolidált szinten azonosított munkavállalói esetében a tulajdonosi jogokat gyakorló testület,
- 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. A Magyarország 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. 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 teljesítményjavalmazás főszabály szerint cash bonus és olyan pénzbeli kifizetés formájában történik, mintha a jogosult részére részvényre váltott javalmazás kerülne elszámolásra. Ez utóbbi juttatási forma a teljesítményjavalmazáson belül legalább 50%-os mértékű.
- A részvényjuttatásban részesülő személyi körben – ide nem értve az OTP Bank MRP Szervezethez résztvevőként csatlakozó személyi kört – a változó javalmazás részvényalapú részét az OTP Bank Nyrt. biztosítja.
- Az OTP Bank Nyrt. Elnök-vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettesei esetében, valamint a Felügyelő Bizottság által országonként meghatározott teljes javalmazási szint felett a teljesítményjavalmazás 60%-a, minden más esetben főszabály szerint a teljesítményjavalmazás 40%-a kerül halasztásra.
- A halasztás időtartama legalább 4 év – az OTP Bank Nyrt. Elnök-vezérigazgatója és vezérigazgató-helyettesei esetében 5 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 eltérés jóváhagyására az OTP Bank Nyrt. Humán- és Szervezetfejlesztési Igazgatóságának vezetője 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 eltérés jóváhagyásának jogát az OTP Bank Nyrt. elnök-vezérigazgatója bármely leányvállalat vonatkozásában, bármikor magához vonhatja.
- Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága – ide nem értve a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről szóló törvény szerinti javalmazási politika személyi hatálya alá tartozó vezetőket – jogosult a javalmazási irányelvekben meghatározott szabályok arányos alkalmazásáról dönteni azon azonosított munkavállalók teljesítményjavalmazásának elszámolására vonatkozóan, akiknek éves teljesítményjavalmazása az 17.500.000 HUF összeget nem haladja meg, és akinek teljesítményjavalmazása az éves teljes javalmazáson belül legfeljebb 33.3%-os arányt képvisel. Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága szintén jogosult az arányos alkalmazásra vonatkozó döntés meghozatalára azon leányvállalatok

azonosított munkavállalói vonatkozásában, amelyek leányvállalatok nem minősülnek a CRR 4. cikk (1) bekezdés 146. pontja szerint nagy méretű hitelintézetnek és amelyek előző négy évi mérlegfőösszegének átlaga nem éri el az ezerötszáz-milliárd forintot. 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.

## **7.2 Elszámolási szabályok**

- A teljesítményjavadalmazás esedékes részleteinek elszámolására főszabály szerint az értékelt időszakot követő év június 30. napjáig kerül sor.
- A teljesítményjavadalmazás részvény alapú hányadának elszámolásához felhasználható részvények egyénekre lebontott darabszámát a részvényalapú teljesítményjavadalmazás összege és a Felügyelő Bizottság által megállapított részvényárfolyam hányadosaként kell meghatározni.
- A Felügyelő Bizottság a részvény darabszámának meghatározásához figyelembe veendő árfolyamot – főszabály szerint a teljesítményjavadalmazás 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 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 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 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 MRP javadalmazási 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 javadalmazási politikában előírt feltételek (teljesítményértékelés eredménye, kockázatok utólagos értékelése) teljesülésétől függően biztosítja az egyén számára a juttatás tényleges elszámolását. A feltételeket nem teljesítő tagi részesedés visszaszáll a Bankra vagy a Banknak az érintett egyént foglalkoztató leányvállalatára.
- A Bankcsoporti Javadalmazási Politika által azonosított személyi körben a teljesítményjavadalmazás MRP szervezet útján történő juttatásának részletes feltételeit – a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek korlátai között – a Felügyelő Bizottság jogosult meghatározni.

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.

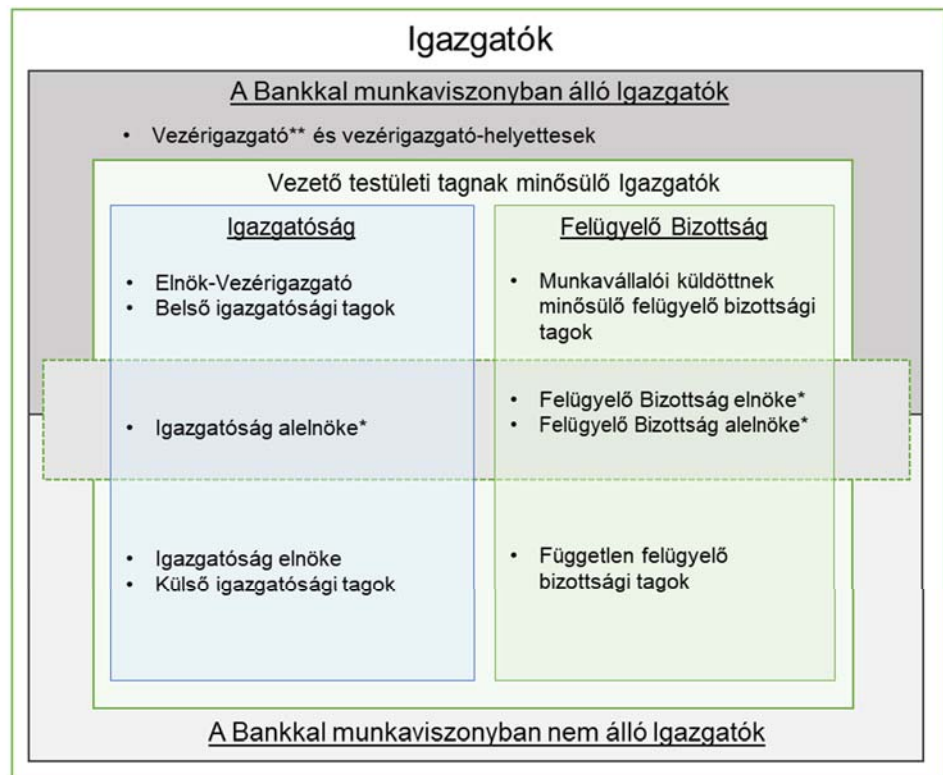
Az Igazgatókra irányadó javadalmazási szabályok alkalmazása szempontjából az alábbi személyi csoportokat szükséges elkülöníteni.

**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 (ideértve az Igazgatóság Elnökét, amennyiben a vezérigazgatói tisztséget nem tölti be) 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.



\*: Ezen tisztségek betöltőit a vezető testület a saját tagjai közül választja meg, így az adott testület döntésétől függően az elnök és az alelnök lehet a Bankkal munkaviszonyban álló vagy a Bankkal munkaviszonyban nem álló igazgató is.  
\*\*Amennyiben nem tagja az Igazgatóságnak.

A Bank Javadalmazási Politikáját annak jelentős változása esetén, de legalább négyévente a Közgyűlés elé kell terjeszteni.

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

Az Igazgatók javadalmazása rögzített, változó és rendkívüli elemekből állhat.

| A javadalmazás elemei           |  |   | Kód |   |
|---------------------------------|--|---|-----|---|
| A javadalmazás rögzített elemei | Pénzbeli                                   | Pénzbeli és részvényalapú juttatásból álló tiszteletdíj   | 1.1 | ➤ |
|                                 |  | Pénzbeli juttatásból álló tiszteletdíj  | 1.2 | ➤ |
|                                 |  | Alapbér   | 1.3 | ➤ |
|                                 |  | Megbízási díj   | 1.4 | ➤ |
|                                 | Természetbeni                              | Pozícióhoz kötődő juttatások Igazgatók részére  | 2.1 | ➤ |
|                                 |  | Valamennyi munkavállalót megillető juttatások   | 2.2 | ➤ |
|                                 |  | Reprezentációs költségkeret   | 2.3 | ➤ |
|                                 |  | Pozícióhoz kötődő juttatások Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek részére | 2.4 | ➤ |
|                                 |  | Pozícióhoz kötődő juttatások Elnök-vezérigazgató részére  | 2.5 | ➤ |
|                                 |  | Megbízási szerződés szerinti juttatások   | 2.6 | ➤ |
|                                 | Munkaköri rendszer szerint járó juttatások | 2.7   | ➤   |   |
| A javadalmazási változó elemei  | Teljesítményjavadalmazás                   |   | 3.0 | ➤ |
|                                 | Rendkívüli javadalmazási elemek            | A munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó juttatások  | 4.1 | ➤ |
|                                 |  | A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatások   | 4.2 | ➤ |

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

Kód

- 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. 1.1
  - A felügyelő bizottsági tagok esetében a tiszteletdíj kizárólag pénzbeli juttatásból áll. 1.2
- A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetében az **alpbér**. 1.3
- Amennyiben valamely külső igazgatósági taggal az igazgatósági tagságából eredő feladatain túlmutató egyedi feladat ellátására megbízási szerződés megkötésére kerül sor, a **megbízási díj**. 1.4
- Az igazgatósági tagok és a Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetén a valamennyi azonos helyzetben lévő vezetőt egyenlő feltételek mellett megillető **pozícióhoz kötődő juttatások**. 2.1
- A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetén a **valamennyi munkavállalót egyenlő feltételek mellett megillető juttatások**. 2.2

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**. 3.0

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 szerezhettek jogosultságot.

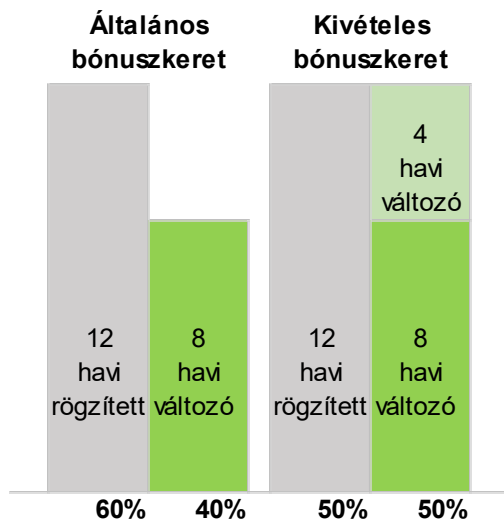
A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó juttatásai a garantált bónusz és az előző szerződésből történő kivásárlás lehetnek. Az ilyen, munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó juttatások kifizetésére kizárólag a munkaviszony első létesítésekor kerülhet sor és annak mértéke az éves alapjavadalmazást nem haladhatja meg. 4.1

A Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatásai az alábbiak lehetnek: 4.2

- 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: 3.0



- Amennyiben egy adott üzleti évben kizárólag az **általános bónuszkeret** megállapítására kerül sor, a **rögzített javadalmazás és a változó javadalmazás maximális 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 maximális 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 szerezhetnek. A munkavállalói küldöttek rögzített és változó javadalmazásának aránya minden esetben a munkavállalóként ellátott feladatokhoz és felelősséghez 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 küldötnek 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



|   |     |
|---|-----|
| Pénzbeli és részvényalapú juttatásból álló tiszteletdíj   | 1.1 |
| Pénzbeli juttatásból álló tiszteletdíj  | 1.2 |
| Alapbér   | 1.3 |
| Megbízási díj   | 1.4 |
| Pozícióhoz kötődő juttatások Igazgatók részére  | 2.1 |
| Valamennyi munkavállalót megillető juttatások   | 2.2 |
| Reprezentációs költségkeret   | 2.3 |
| Pozícióhoz kötődő juttatások Elnök-vezérigazgató (vezérigazgató) és a vezérigazgató-helyettesek részére | 2.4 |
| Pozícióhoz kötődő juttatások Elnök-vezérigazgató részére  | 2.5 |
| Megbízási szerződés szerinti juttatások   | 2.6 |
| Munkaköri rendszer szerint járó juttatások  | 2.7 |
| Teljesítményjavalmazás  | 3.0 |
| A munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó juttatások  | 4.1 |
| A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatások   | 4.2 |

\*: Ezen tisztségek betöltőit a vezető testület a saját tagjai közül választja meg, így az adott testület döntésétől függően az elnök és az alelnök lehet a Bankkal munkaviszonyban álló vagy a Bankkal munkaviszonyban nem álló igazgató is.

\*\*.: Amennyiben nem tagja az Igazgatóságnak.

 : a juttatásra akkor jogosult a tisztség betöltője, ha a Bankkal munkaviszonyban áll, illetve külső igazgatósági tagok esetén akkor, ha megbízási szerződéssel rendelkezik.

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)** **szerezhetnek jogosultságot** célmegállapodás és teljesítményértékelés alapján.

3.0

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

2.1

- 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.

2.3

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

2.4

- 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:

2.5

- 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.

2.6

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.

2.7

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:

2.2

- a) éves cafeteria keretösszeg,
- b) egészségpénztári hozzájárulás,
- c) önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás,
- d) jubileumi jutalom,
- e) magán egészségbiztosítás,
- f) erkölcsi elismerési rendszer keretében megítélt díjak (a kiosztható díjak felsorolása és az azokhoz kapcsolódó juttatások összege szabályzatban rögzített és a díj megítéléséhez szükséges feltételek teljesítése esetén azok a Bank összes munkavállalója számára elérhetőek).

#### 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 tisztségükről **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:

5.1

| 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  |        |        |         |          |          |          |              |
| Felmondási idő naptári napokban                           |        |        |         |          |          |          |              |
| 60  | 70     | 80     | 90      | 120      | 140      | 160      | 180          |

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

5.2

| 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**,
- amennyiben a jogviszony megszüntetésére nyugdíjba vonulás miatt kerül sor és a jubileumi jutalom következő fokozatának kifizetéséhez szükséges időtartam legalább 50%-a már eltelt, az Igazgató jogosult a soron következő fokozat szerinti **jubileumi jutalom** kifizetésére.

5.2

5.3

5.4

5.5

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 előtti **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 versenytilalmi kötelezettségvállalás **időtartama a 24 hónapot nem haladhatja meg**.
- 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:

5.6

5.7

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

#### 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, a 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, melynek értelmében jogosult a határozott időtartamból még hátralévő, de legfeljebb 12 havi időtartamnak megfelelő, a Munka Törvénykönyve alapján számított távolléti díjra.

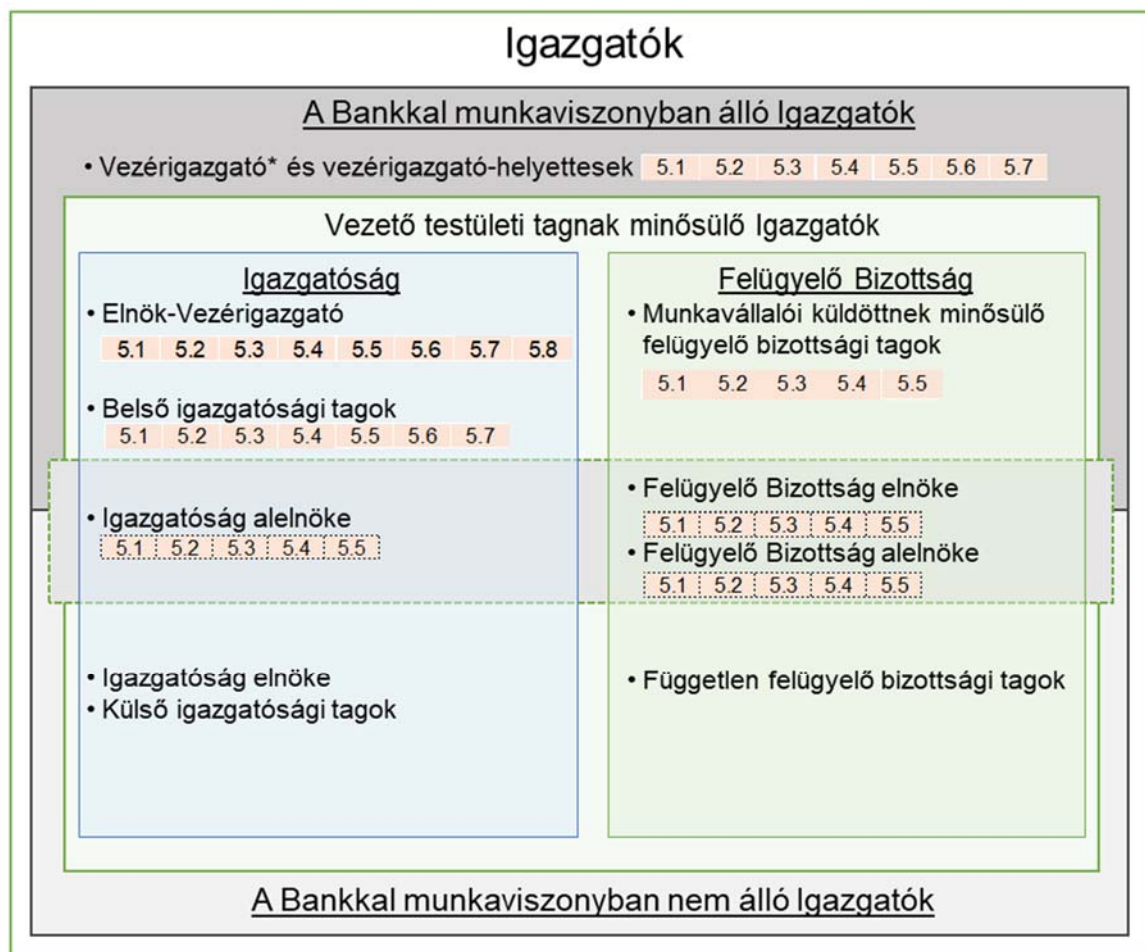
5.8

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

## A munkaviszony megszűnésével összefüggésben járó javadalmazási elemek



|  |     |
|--|-----|
| Felmondási idő   | 5.1 |
| Felmentési idő   | 5.2 |
| Végkielégítés  | 5.3 |
| Igénybe nem vett szabadságnapok pénzbeli megváltása                        | 5.4 |
| Jubileumi jutalom  | 5.5 |
| Versenytilalmi kötelezettségvállalás ellenértéke                           | 5.6 |
| Egységes keretrendszer szerinti, törvényi előírásokon felüli végkielégítés | 5.7 |
| Határozott idejű munkaszerződés idő előtti megszűnésének ellenértéke       | 5.8 |

\*:amennyiben nem tagja az Igazgatóságnak

□□□ a juttatásra akkor jogosult a tisztség betöltője, ha a Bankkal munkaviszonyban áll

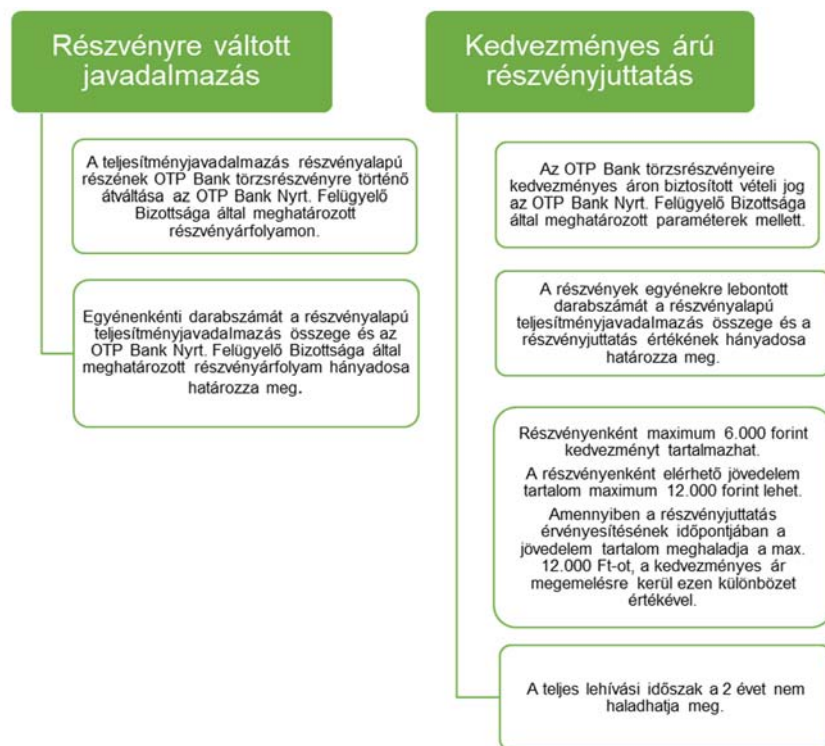
## V. RÉSZVÉNYALAPÚ TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

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

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.

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 tőzsrészvényre történő átváltását jelenti, az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága által meghatározott részvényárfolyamon. A részvényre váltott javadalmazás egyéni darabszámát a részvényalapú teljesítményjavadalmazás összege és a részvényárfolyam hányadosa határozza meg.

▪ A **kedvezményes árú részvényjuttatás** a Bank tőzsrészvényeire 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.

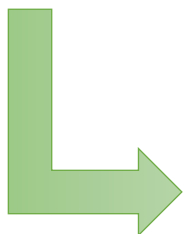
## VI. A VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁSRA VALÓ JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

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.



| KPI-ok                     | Elnök -vezérigazgató         |     | DCEO*                        |     | Központi ügyvezetők<br>(üzleti, támogató** és régióvezető) |     |
|----------------------------|------------------------------|-----|------------------------------|-----|--|-----|
| Teljesítmény-<br>értékelés | <i>Teljesítményértékelés</i> |     | <i>Teljesítményértékelés</i> |     | <i>Teljesítményértékelés</i>                               |     |
|                            | Intézményi szintű célok      | 50% | Intézményi szintű célok      | 40% | Intézményi szintű célok                                    | 25% |
|                            | Egyéni szintű célok          | 50% | Egyéni szintű célok          | 60% | Egyéni szintű célok  | 75% |

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

| KPI-ok            | Elnök -vezérigazgató                       |      | DCEO*                                      |      | Központi ügyvezetők<br>(üzleti, támogató** és régióvezető) |      |
|-------------------|--|------|--|------|--|------|
|                   | Mutatók                                    | Súly | Mutatók                                    | Súly | Mutatók  | Súly |
| Intézményi szintű | Csoport szintű (entitás) mutatók összesen: | 100% | Csoport szintű (entitás) mutatók összesen: | 100% | Csoport szintű (entitás) mutatók összesen:                 | 100% |
|                   | Mutatók                                    | Súly | Mutatók                                    | Súly |  |      |
| Egyéni szintű     | Számszaki mutatók                          | 100% | Számszaki mutatók                          | 90%  | Számszaki mutatók  | 80%  |
|                   | Egyéni célfeladatok                        |      | Egyéni célfeladatok                        |      | Egyéni célfeladatok  |      |
|                   |  |      | kompetencia                                |      | kompetencia  |      |
|                   | Egyéni szintű mutatók összesen:            | 100% | Egyéni szintű mutatók összesen:            | 100% | Egyéni szintű mutatók összesen:                            | 100% |
|                   |  |      |  |      |  |      |

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

- RORAC+ (kockázattal korrigált ROE/Expected Return)
- 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, valamint legalább egy az üzleti területre vonatkozó pénzügyi mutató.
- 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.
- Amennyiben az érintett vezérigazgató-helyettes üzleti területet irányít vagy kockázati kontroll funkciót lát el, a kockázati étvágy nyilatkozatban meghatározott limitek betartásával összefüggő logikai vagy számszaki mutatóval kell rendelkeznie.
- 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).
- ESG célkitűzések.

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

| Teljesítményév<br>2024                       |               | Kifizetés éve |      |      |      |      |      |
|--|---------------|---------------|------|------|------|------|------|
|  |               | 2025          | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| Rövidtávú teljesítmény-<br>javadalmazás 40%  | penzbeli      | 20%           |      |      |      |      |      |
|  | részvényalapú | 10%           | 10%* |      |      |      |      |
| Halasztott teljesítmény-<br>javadalmazás 60% | penzbeli      |               | 6%   | 6%   | 6%   | 6%   | 6%   |
|  | részvényalapú |               | 6%   | 6%   | 6%   | 6%   | 6%   |

Azonnali kifizetés, a részvény alapú rész fele egy évre visszatartva
Halasztott kifizetés; utólagos kockázati korrekciótól függően  
\*: a visszatartott részvény részt utólagos kockázati korrekció nem érinti

**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.

A teljesítményjavalmazás 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 küldöttnek minősülő felügyelő bizottsági tagok esetén **4 éves**, a további, Bankkal munkaviszonyban álló Igazgatók esetén **5 éves halasztási időszakot jelent**. Amennyiben a jogszabályok vagy a Csoportszintű Javadalmazási Irányelvek a későbbiekben ennél szigorúbb halasztási időszakot határoznak meg, onnantól az Igazgatók teljesítményjavalmazásának kifizetésére e szigorúbb halasztási időszakokat szükséges alkalmazni.

A teljesítményjavalmazás halasztott része a halasztási időszak alatt **egyenlő arányú részletekben** (pl. 12-12-12-12-12%) **kerül kifizetésre**.

A teljesítményjavalmazás 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 teljesítményjavalmazás 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 **teljesítményjavalmazás 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 teljesítményjavalmazást 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 teljesítményjavalmazás 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, erkölcsi elismerési rendszer).

## **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.

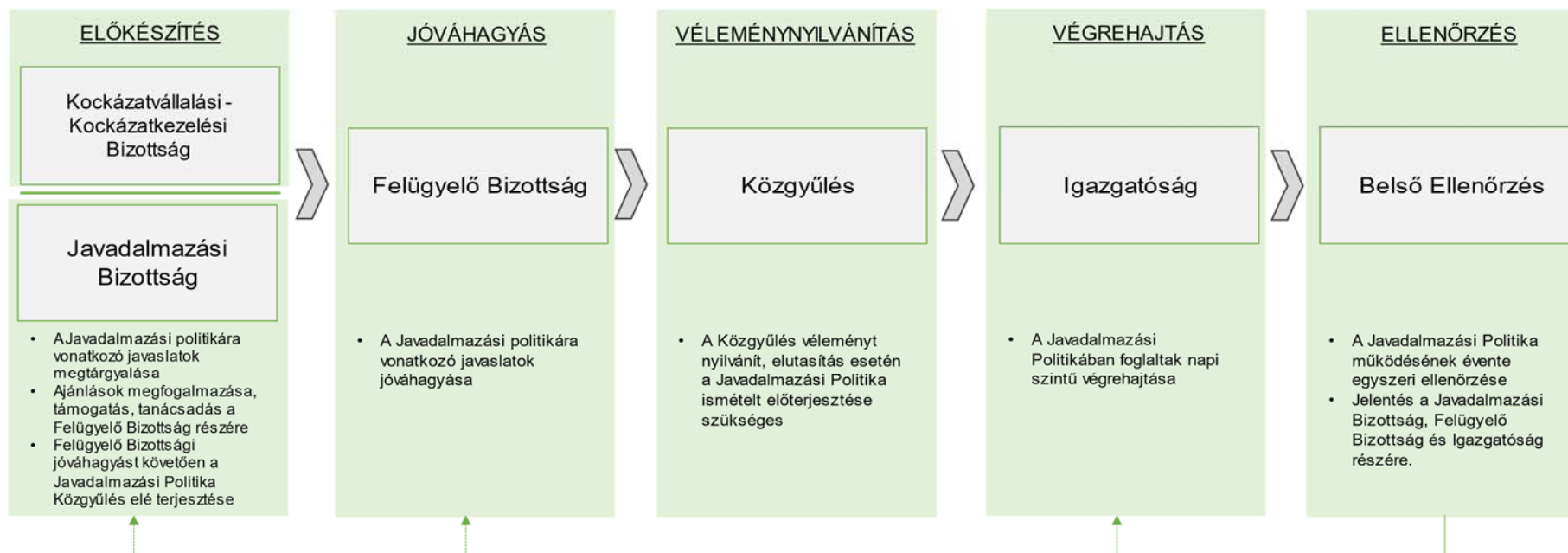
A belső ellenőri jelentés alapján a Bank Javadalmazási Bizottsága szükség esetén **javaslatot tesz a Javadalmazási Politika módosítására** és kidolgozza a megfelelő eljárásokat.

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 összeférhetlenségi 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 érdekeltséggel.