

Trive Bank Hungary javadalmazási politika

No: 1/2023 Felügyelőbizottsági Szabályzat
(hatályos: 2025. április 1-től)



Tartalom

1.	A javadalmazási politika célja, hatálya	3
2.	Jogsabályi keretek.....	3
3.	Arányosítási elvek és szabályok.....	4
4.	Azonosított munkavállalók meghatározása.....	5
5.	Trive Bank Hungary esetében használatos javadalmazási elvek	6
6.	A javadalmazási struktúra alapja.....	8
6.1.	Teljes javadalmazás.....	8
6.2.	Fix javadalmazás	8
6.2.1.	Alapbér	8
6.2.2	Pótlékok.....	9
6.3.	Bérkorrekciós folyamatok	9
6.4.	Változó javadalmazás elvei és elemei	9
6.4.1.	Teljesítménybérezés.....	9
6.4.2	Az egyéni teljesítmény, mint a változó bér alapja	11
6.4.3.	Nem standard kompenzáció	12
6.4.4.	Jövőbeli teljesítményen alapuló teljesítményjavadalmazás	12
6.4.5.	Megtartási bónusz.....	12
6.4.6.	Nem kötelező nyugdíjjuttatás.....	12
6.4.7	„kivásárlás” (Buyout).....	12
6.4.8.	Végkielégítés	13
6.5.	Béren kívüli juttatások	14
7.	Kiemelt munkatársak körébe tartozó munkavállalók javadalmazási alapelvei	14
8.	A kockázatok utólagos beépítése a változó bérek esetén (Malus/Clawback események)	15
9.	A javadalmazás kifizetésére vonatkozó elvek.....	17
10.	A javadalmazással kapcsolatos funkciók	18
11.	Nyilvánosságra hozatal.....	21



1. A javadalmazási politika célja, hatálya

A Trive Bank Hungary Zrt (a továbbiakban Trive Bank, illetve Bank) javadalmazási politikája a Bank vállalatirányítási rendszerének szerves részeként meghatározza a kockázati profilra tekintettel az alkalmazott javadalmazási elemeket, szabályokat és a követett eljárásokat, keretet biztosítva a hatékony kockázatkezelés megvalósításának.

A javadalmazási politika a Bank minden munkavállalójára kiterjed és tartalmazza a javadalmazás minden elemét. A javadalmazási politika emellett az Azonosított Munkavállalókra (továbbiakban: Kiemelt Személyek) vonatkozó javadalmazási szabályokat is rögzíti.

A Bank javadalmazási politikáját a vonatkozó európai uniós és helyi magyar jogszabályi előírásokkal összhangban, méretével, belső szerkezetével, tulajdonosi formájának, tevékenysége jellegével és összetettségével, jogi formájából eredő sajátosságaival arányosan határozza meg. A javadalmazási politika kialakítása során a Bank figyelembe veszi a kockázatvállalási stratégiájának célkitűzéseit, a vállalati kultúráját és értékeit, kockázati kultúráját, és hosszú távú érdekeit is.

2. Jogszabályi keretek

- A 2013. évi CCXXXVII. Törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról (a továbbiakban: Hpt)
- 2007. évi CXXXVIII. törvény a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól (Bszt.)
- A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mtv)
- 39/2014. (X. 9.) MNB rendelete a teljesítményjavadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályokról
- A Magyar Nemzeti Bank 4/2022 (IV.8.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 575/2013/EU RENDELETE (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (450. cikk) (a továbbiakban: CRR)
- A BIZOTTSÁG 604/2014/EU FELHATALMAZÁSON ALAPULÓ RENDELETE (2014. március 4.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről



- A BIZOTTSÁG 527/2014/EU FELHATALMAZÁSON ALAPULÓ RENDELETE (2014. március 12.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az intézmény folyamatos működés melletti hitelminősítési besorolását megfelelően tükröző, a javadalmazás változó összetevőjébe beszámítható eszközosztályokat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről
- A BIZOTTSÁG 231/2013/EU FELHATALMAZÁSON ALAPULÓ RENDELETE (2012. december 19.) a 2011/61/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a mentességek, az általános működési feltételek, a letétkezelők, a tőkeáttétel, az átláthatóság és a felügyelet tekintetében történő kiegészítéséről
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2013/36/EU IRÁNYELVE (2013. június 26.) a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (74. cikk, 92-96. cikkek) (a továbbiakban: CRD)
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2019/876 RENDELETE (2019. május 20.) az 575/2013/EU rendeletnek a tőkeáttételi mutató, a nettó stabil forrásellátottsági ráta, a szavatoló tőkére és a leírható, illetve átalakítható kötelezettségekre vonatkozó követelmények, a partnerkockázat, a piaci kockázat, a központi szerződő felekkel szembeni kitettségek, a kollektív befektetési formákról szembeni kitettségek, a nagykockázat-vállalások és az adatszolgáltatási és nyilvánosságra hozatali követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint a 648/2012/EU rendelet módosításáról
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2021/923 FELHATALMAZÁSON ALAPULÓ RENDELETE (2021. március 25.) az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvének a vezetői felelősség, az ellenőrzési funkciók, a lényeges szervezeti egységek és az intézmény kockázati profiljára gyakorolt jelentős hatás meghatározására vonatkozó kritériumokat megállapító, valamint az intézmény kockázati profiljára az irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében említett munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák szakmai tevékenységeinek hatásával összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló szakmai tevékenységeket végző munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák azonosítására vonatkozó kritériumokat megállapító szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről

3. Arányosítási elvek és szabályok

A Trive Bank a javadalmazási politikáját, az alkalmazott szabályokat és elveket az általa végzett pénzügyi, kiegészítő pénzügyi szolgáltatási tevékenységgel és az alkalmazott üzleti modell jellegével, nagyságrendjével, összetettségével és kockázataival arányosan határozza meg.

Az arányosítási elvek értékelése során a Bank figyelembe veszi a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 4/2022 (IV.8.) MNB ajánlás előírásait is (72.-81. pontok).



A 2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról (Hpt), valamint a hitelintézetekre vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról szóló 2013. június 26-i 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (CRR) 4. cikke (1) bekezdésének 145. pontja előírásai értelmében és a 2013/36/EU irányelv a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (CRD) 92. cikk (2) bekezdésében és a 94. cikk (3) és (4) bekezdésében foglaltak alapján a Trive Bank kisméretű, nem összetett intézménynek minősül.

Ebből fakadóan az arányosítási szabályok figyelembevételével a következő előírások alól mentesül:

- Hpt. 118.§ (11) bekezdés szerinti előírás a teljesítményjavadalmazás legalább 50 százalékának nem pénzbeli eszközként történő kifizetéséről
- Hpt. 118.§ (12) bekezdés szerinti előírás a teljesítményjavadalmazás halasztott kifizetéséről
- Hpt. 119.§ (4) bekezdés szerinti előírás a vezető állású személy, munkavállaló részére teljesítményjavadalmazása részeként nem kötelező nyugdíj juttatás kifizetésére vonatkozóan

A Hpt 117.§ (5) bekezdése értelmében, mivel a Trive Bank mérlegfőösszege tekintetében nem éri el az 5% piaci részesedést, így mentesül a javadalmazási bizottság felállítási kötelezettsége alól.

4. Azonosított munkavállalók meghatározása

A Hpt 117. § (2) és (2a) bekezdése, valamint a CRR (A hitelintézetekre vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról szóló 2013. június 26-i 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet) előírásai értelmében mindazok a munkavállalók, akik szakmai tevékenysége minőségi vagy mennyiségi szempontok alapján jelentős hatással van a Bank kockázati profiljára, Azonosított Munkavállalónak (Kiemelt Személyek) minősülnek.

A munkavállalók azonosítását évente el kell végezni. A Trive Bank a kiemelt személyek azonosítását a javadalmazási politika évenkénti felülvizsgálata során végrehajtja.

Az azonosítási folyamat felelőse a Trive Bank People and Culture egysége. A People and Culture egység biztosítja azt is, hogy ebbe a folyamatba a releváns egységek és funkciók (pl. Kockázatkezelés, Compliance, Jog) aktív bevonása megtörténjen.

A Hpt, a CRR és a CRD előírásai alapján Azonosított Munkavállalónak kell tekinteni azon munkavállalókat magukba foglaló munkavállalói kategóriákat, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Bank kockázati profiljára. Ebbe a körbe tartozónak kell tekinteni legalább a következőket:



- a) a vezető állású személyek,
- b) az ellenőrzési feladatokért és a lényeges szervezeti egységekért vezetői felelősséggel tartozó munkavállalók,
- c) a megelőző évben jelentős mértékű javadalmazásra jogosult munkavállalók, ha teljesülnek a következő feltételek:
 - ca) a munkavállaló javadalmazása legalább százötvenmillió forint és legalább a vezető állású személyek részére juttatott átlagos javadalmazás és
 - cb) a munkavállaló a szakmai tevékenységét valamelyik lényeges szervezeti egységben végzi, és a tevékenysége olyan jellegű, amely jelentős hatást gyakorol az érintett szervezeti egység kockázati profiljára.

A vonatkozó jogszabályi előírások szerint a Trive Bank esetében Azonosított Munkavállalónak (Kiemelt Személyek) minősülnek:

- A Trive Bank irányítási és felügyeleti funkciót ellátó vezető testületeinek tagjai:
 - Felügyelőbizottság tagjai
 - Igazgatóság tagjai
- Internal Audit Igazgató
- Az Igazgatóság tagjai részére közvetlen jelentéstételi felelősséggel tartozó felsővezetők, szervezeti egység vezetők:
 - People and Culture Igazgató
 - Jogi Igazgató
 - Compliance Officer
 - Marketing and Product Igazgató
 - IT Igazgató
- Valamely jelentős üzleti egységben vezetői felelősséggel rendelkező munkavállalók: nincs ilyen
- Tevékenysége olyan jellegű, amely jelentős hatást gyakorol az érintett szervezeti egység kockázati profiljára:
 - BISO
 - Kockázatkezelési Igazgató

5. Trive Bank Hungary esetében használatos javadalmazási elvek

A jelen fejezetben rögzített általános javadalmazási elvek a Trive Bank valamennyi munkavállalójára érvényesek, és a Trive Banknak a teljesítménnyel arányos, piaci követelményeknek megfelelő, a Teljes Javadalmazás Megközelítés szerinti bérezésre, béren kívüli juttatásokra és elismerésre vonatkozó általános iránymutatásán, valamint a javadalmazásra vonatkozó jogszabályi előírásokon alapszik.

Javadalmazási elvek



A Trive Bank egyszerű és átlátható javadalmazási rendszert alkalmaz, amely tükrözi a Trive Bank üzleti stratégiáját, és összhangban áll a jogszabályi előírásokkal.

- A javadalmazási irányelvek az üzleti stratégiát és a hosszú távú vállalati célkitűzéseket, érdekeket és értékeket támogatják.
- A javadalmazási elvek érdekellentét elkerülését célzó intézkedéseket is tartalmaznak.
- A javadalmazási elvek és politikák összhangban vannak a hatékony és eredményes kockázatvállalási és irányítási gyakorlattal és elősegítik annak alkalmazását, valamint kerülik - különösen az irányítási folyamatokon (pl. teljesítmény menedzsment folyamat, bónusz keret megközelítés) keresztül -, a hitelintézet kockázattűrő képességét meghaladó, nem megfelelő kockázatvállalásért járó ösztönzők juttatását.
- A javadalmazási rendszer alapjai: munkabér és változó javadalmazásként bónusz. Ezek alapja munkaköri besorolási rendszer, a bérpiaci összehasonlítások és a teljesítmény.
- A javadalmazás versenyképes, megfizethető és ésszerű mértékű, valamint a munkakör relatív értéke, a bérpiaci mértékek és gyakorlatok szerint kerül meghatározásra.
- A Trive Bank javadalmazási politikája biztosítja a méltányos, igazságos és a nemi szempontból semleges elbánás kereteit, az egyenlő munkáért egyenlő bérezés elvét figyelembe véve kezeli a nők és férfiak javadalmazását.
- A Trive Bank célja a munkatársak fejlődésének támogatása, elégedettségének és lojalitásának elérése a pénzügyi stabilitás biztosításával, a dolgozók fejlődésére összpontosítva a teljesítménymenedzsment eszközei révén
- A változó bér elemei:
 - Éves bónusz,
 - Munkaköri juttatás
 - Egyéb változó bér
- A változó javadalmazás teljes összege nem korlátozhatja és a Trive Bank azon képességét, hogy mindenkor biztosítsa a tőkemegfelelést, fenntartsa a stabil tőkehelyzetet.
- Minden változó bér kifizetés alapja a teljesítmény; a kifizetés során tekintetbe kell venni:
 - A Trive Bank teljesítményét (ahol alkalmazható)
 - A kockázati, likviditási és tőkekötségeket.
 - Az egyéni / szervezeti egység teljesítményét
- Az egyéni teljesítmény az elért eredmények és a mennyiségi és minőségi mutatókkal mért viselkedések / kompetenciák mentén, a teljesítménymenedzsment folyamat keretében, pénzügyi és nem pénzügyi kritériumok alapján kerül értékelésre.
- A javadalmazási és teljesítménymenedzsment rendszer optimalizálása azt eredményezi, hogy még inkább fókuszba kerül a minőség és az ügyfelekkel való hosszú távú kapcsolat.



6. A javadalmazási struktúra alapja

6.1. Teljes javadalmazás

A teljes javadalmazás magában foglal minden fix és változó javadalmazási elemet, beleértve a kifizetés és juttatás jellegű, pénzbeli és nem pénzbeli elemeket.

6.2. Fix javadalmazás

A fix javadalmazás elsődleges célja, hogy tükrözze a munkavállalók szakmai tapasztalatát és szervezeti felelősségét, stabil jövedelmet biztosítva.

Egy javadalmazási elem akkor minősül fix javadalmazásnak, amennyiben teljesíti az alábbi feltételeket:

- előre meghatározott kritériumokon alapul;
- objektív módon tükrözi a szakmai tapasztalat szintjét, valamint a munkavállalók szolgálati idejét;
- átlátható az egyes munkavállalók részére megállapított egyéni összegek vonatkozásában;
- állandó, azaz fenntartja azokat a konkrét feladathoz és szervezeti felelősségi körökhöz rendelt időszak alatt;
- nem visszavonható, évenkénti felülvizsgálat során módosítható a igazgatósági döntés vagy a feladatok módosulása esetén
- az intézmény által nem csökkenthető, függeszthető fel vagy szüntethető meg;
- nem ösztönzi a kockázatvállalást; valamint nem függ a teljesítménytől.

Fix javadalmazásnak tekintendők azon javadalmazási elemek, amelyek a helyi szabályzat részei és megfelelnek a fenti feltételeknek, vagy a helyi jogszabályok szerint kötelező kifizetések.

6.2.1. Alapbér

Az alapbér a javadalmazás fix része, amely nem változik az intézmény teljesítménye függvényében. Az alapbérnek elsősorban az egyéni képességeket, szakmai tapasztalatot, a betöltött munkakör felelősségi szintjét, összetettségét kell tükröznie.

Az alapbér meghatározása főleg a munkaköri besorolási szintekhez kapcsolódó és a piaci adatok alapján meghatározott bérsávok mentén történik. A bérsávok eltérhetnek munkakör családok szerint a helyi bérpiaci gyakorlattal összhangban. A bérsávok a bruttó bérre vonatkoznak, a változó bér és a béren kívüli juttatások nélkül.



6.2.2 Pótlékok

- Műszakpótlék: változó műszakban dolgozó alkalmazottak részére kerül kifizetésre (az alapbér mellett), amennyiben van változó műszakban dolgozó munkatárs. A Munka Törvénykönyve alapján kerül kifizetésre.
- Túlóradíj: a Munka Törvénykönyve alapján kerül kifizetésre.

6.3. Bérkorrekciós folyamatok

A People and Culture vezető a Vezérigazgató bevonásával évente egyszer javaslatot tesz a bérsávok korrekciójára.

A folyamat főbb lépései:

1. A People and Culture vezető a Vezérigazgató bevonásával javaslatot készít figyelembe véve a releváns bérpiaci adatokat, a Bank aktuális pénzügyi helyzetét és a munkavállalói teljesítményeket, majd megosztja a területi vezetőkkel. A vezetők módosíthatnak bérjavaslatokon, de a csapatokra kiosztott összes bérnövekedés összegét nem léphetik túl.
2. A Vezérigazgató előterjeszti az új fizetéseket az Igazgatóság számára, akik jóváhagyják azt.
3. A jóváhagyást követően a Vezérigazgató megosztja az új fizetéseket a People and Culture vezetővel, aki érvényesíti azokat az Igazgatóság által megadott dátumtól.
4. Az ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalók bérét a People and Culture vezető megosztja a Felügyelő Bizottsággal is.

6.4. Változó javadalmazás elvei és elemei

6.4.1. Teljesítménybérezés

A változó bér (teljesítménybér) egy fenntartható, kockázati szempontból is alátámasztott teljesítményeket, valamint az alapelvárásokat meghaladó, extra erőfeszítéseket díjazó javadalmazási elem. A változó bérnek szervezeti egység és/vagy egyéni szintű teljesítményhez vagy eredményhez kell kapcsolódnia, továbbá függ a Trive Bank teljesítményétől/eredményétől.

A változó bér a Teljes Javadalmazás koncepció fontos eleme és célja, hogy a Bank az eredményes működéséhez szükséges szakképzettséggel, készségekkel és motivációval rendelkező szakembereket tudjon alkalmazni, továbbá megfelelően tudja motiválni és megtartani őket.



A változó bérnek egyértelmű teljesítmény kritériumokon kell, hogy alapuljon, amelyek között mennyiségi és minőségi, a kockázati szempontokat is megjelenítő kritériumoknak is lenniük kell. A változó javadalmazási elemek a Bank sikerét, stratégiája megvalósítását biztosító és a részvényesi értéket növelő viselkedéseket kell jutalmaznia, és erre kell motiválnia.

A változó bérezésnek minden esetben a teljesítménymenedzsmenthez kell kapcsolódnia, és a Trive Bank általános céljaival összhangban lévő célok kitűzésével kezdődik. A célkitűzések két csoportban vannak megadva, az „Üzleti célok” és „Vezetői magatartások”. A teljesítményértékelésre évente kétszer kerül sor a területi vezetők irányításával, majd az év végi pontszámok Trive Bank Vezérigazgatójának kalibrálása után a pontszámokat megosztja az Igazgatóság tagjaival. Az ellenőrzési funkciók teljesítményértékelését első körben az Igazgatóság végzi, a pontszámokat a Felügyelő Bizottság hagyja jóvá.

A teljesítménymenedzsment folyamat keretében a vezetők döntenek az egyéni teljesítmény szintekről, a változó béreket ezekhez a szintekhez illeszkedve kell meghatározni.

A teljesítményszintek megkülönböztetése szükséges eleme a teljesítményalapú kultúrának – a jó teljesítményt nyújtókat meg kell különböztetni az átlagos vagy a gyenge teljesítményt nyújtóktól.

Az Bank megfelelő arányt alakít ki a teljes javadalmazáson belül a fix és változó bérelemek között (beleértve az éves bónuszt és a változó bér minden egyéb fajtáját). Az egy munkavállalónak kifizetett éves teljes változó bér összege nem haladja meg az éves alapbér 100%-át.

A kontroll funkciót ellátó (kockázatkezelési, megfelelőségi és belső ellenőrzési funkció) munkavállalók változó javadalmazásának meghatározására használt módszerek nem veszélyeztethetik az objektivitást és a függetlenséget. Az ellenőrzési funkciókban dolgozó munkatársak javadalmazása a funkciójukhoz kapcsolódó célkitűzések terén elért teljesítményükön, valamint a kockázatcsökkentésen kell alapuljon, nem pedig üzleti-/profitorientált célokon, így független kell, hogy legyen az általuk felügyelt üzleti terület teljesítményétől.

A Trive Bank Felügyelőbizottság tagjait kizárólag alapjavadalmazás illeti meg, a Bank részükre teljesítményjavadalmazást nem állapít meg.

A Trive Bank garantált teljesítményjavadalmazást nem alkalmaz.

Érdekkonfliktus elkerülése

A javadalmazási politikával és a megállapított javadalmazással kapcsolatos esetleges összeférhetetlenségek és érdekkonfliktusok feltárása és megfelelő kezelése érdekében a Trive Bank Compliance szabályzata (1/2010. sz. Igazgatósági Szabályzat) alapján kell eljárni.



6.4.2 Az egyéni teljesítmény, mint a változó bér alapja

A teljesítmény értékelése minden esetben a “Trive Bank Employee Handbook” és az aktuális, év elején kikommunikált „Performance Process” szerint történik, olyan mutatók mentén, amelyek releváns módon tükrözik a munkavállalók tényleges teljesítményét, és nem ösztönzik a túlzott kockázatvállalást vagy termékek visszaélésszerű értékesítését. Az eredmények meghatározása pénzügyi és nem pénzügyi célok segítségével történik. Ezek lehetnek Trive Financial Holding csoportszintű, Trive Bank szintű, szervezeti egység vagy egyéni szinten meghatározott célok. A célok mennyiségi és minőségi célok lehetnek.

A Trive Bank javadalmazási rendszere meghatároz egy minimális teljesítmény szintet, úgynevezett teljesítmény küszöböt, amelynek az elérésekor az alkalmazott jogosulttá válik a teljesítménybérre (bónusz).

A Trive Bank által alkalmazott “Performance Evaluation System” 5 fokozatú skálát alkalmaz a teljesítmény értékelése során. A 4-es, 5-ös kategória esetén a dolgozó nem jogosult teljesítmény bónuszra.

A bónuszkeret szétosztása

Minden évben a következő évre vonatkozó tervezés során a Trive Group bónuszkeretet határoz meg, mely a Bank által kifizethető teljes bónusz összeget tartalmazza. Az éves bónusz Trive Bank-on belüli allokációja során, az éves bónuszként szétosztható összeg meghatározásánál a Trive Group meghatározza az üzleti eredmény kulcsmutatóit és a teljesítményszintet, melyeket a bónusz összegének kiszámítása során figyelembe kell venni. A bónuszkifizetési folyamat az év végi teljesítményértékelési folyamattal kezdődik és a bónuszokat a teljesítményértékelés eredményével összhangban kell meghatározni.

Az allokáció során szintén figyelembe kell venni a jelenlegi és jövőbeli kockázatok valamennyi típusát, beleértve a tőke költségét és a szükséges likviditást, a Bank eredményességét, a költséggazdálkodás hatékonyságát, valamint az egyes üzletágak teljesítményét.

A bónuszkeret szétosztásának folyamata:

1. A Bank pénzügyi eredményei alapján a Vezérigazgató és a People and Culture vezető elkészíti a bónusz büdzsét, majd prezentálja az Igazgatóság számára.
2. Amennyiben az Igazgatóság bónusz kifizetést ítél meg, az teljes bónusz összeget határozza meg, a bank pénzügyi helyzetét figyelembe véve.
3. People and Culture vezető a Vezérigazgató bevonásával elkészíti a bónusz felosztás tervezetét minden Unit számára, illetve egyénenként is a teljesítmény értékelések és a Unit teljesítménye alapján és figyelembe veszi a munkavállaló adott üzleti évben töltött idejét is.
4. Az Igazgatóság jóváhagyja a bónusz felosztását, miután a Vezérigazgató prezentálta számukra. A bónuszkifizetés esedékessége a következő havi munkabérrel történik. Az Igazgatóság dönthet arról, hogy a bónuszkifizetés az általános szabálytól eltérően, más ütemben, vagy más időben történik.
5. Az Igazgatóság bónuszát a tulajdonos határozza meg és a Felügyelő Bizottság hagyja jóvá.



6. A kontroll funkciót ellátó vezetők és a Felügyelő Bizottság munkavállalói képviselőinek (amennyiben van ilyen) bónuszát a Felügyelő Bizottság hagyja jóvá.

6.4.3. Nem standard kompenzáció

A nem szokványos kompenzáció körébe azok a kompenzációs elemek tartoznak, melyek kivételnek tekintendők (pl: egyedi jutalom, projekt bónusz).

Az ilyen jutalmak kizárólag különleges helyzetekre korlátozódnak, például különleges projektek beindítása, lezárása, rendkívüli eredmények elérése.

Általános szabályként a nem szokványos kompenzáció elemei egyéb változó bérként változó javadalmazásnak tekintendők, ennek megfelelően minden esetben meg kell felelniük a Trive Banknál hatályban levő rendelkezéseknek (pl. a változó és fix javadalmazás közötti arány maximuma, a jóváhagyás és kifizetés folyamata).

6.4.4. Jövőbeli teljesítményen alapuló teljesítményjavadalmazás

A Trive Bank nem alkalmaz jövőbeli teljesítményen alapuló teljesítményjavadalmazást.

6.4.5. Megtartási bónusz

A Trive Bank nem alkalmaz megtartási bónuszt.

6.4.6. Nem kötelező nyugdíjuttatás

A Trive Bank nem biztosít munkavállalói részére nyugdíj juttatást.

6.4.7 „kivásárlás” (Buyout)

Korábbi munkaszerződésből eredő kompenzációnak vagy egy korábbi szerződés kivásárlásának tekintendő, ha az új munkavállaló halasztott változó javadalmazását a korábbi munkáltató csökkentette vagy visszavonta a szerződés felmondása miatt. A kompenzációhoz vagy a korábbi munkaviszonyban kötött szerződésekből történő kivásárláshoz kapcsolódó javadalmazási csomagok esetén a változó javadalmazásra vonatkozó összes követelmény érvényes, beleértve a halasztást, a visszatartást, az eszközökben történő kifizetést és a visszakövetelési megállapodásokat.



A Trive Bank kizárólag eseti jelleggel alkalmaz kompenzációt/kivásárlást, amennyiben az új munkavállaló a Bank számára szükséges szaktudással rendelkezik, alkalmazása a Bank hosszú távú érdekét szolgálja és felvételéhez a kivásárlás alkalmazása nélkülözhetetlen. Kompenzációra/kivásárlásra csak akkor kerülhet sor, ha a Bank valamennyi, a szavatoló tőkéhez kötött prudenciális követelménynek megfelel.

6.4.8. Végkielégítés

A végkielégítés alkalmazása során a Bank a munkajogi szabályokkal összhangban határozza meg a követett elveket és a gyakorlatát.

A végkielégítés mértéke főszabály szerint az Mt. mindenkor irányadó rendelkezései alapján kerül kiszámításra a People and Culture Unit által. A People and Culture Unit ez alapján készít egyedi javaslatokat a Vezérigazgató számára, figyelembe véve a munkavállaló Banknál töltött idejét és teljesítményét. A kifizetésről az Igazgató tanács dönt, miután konzultált a Jogi, Compliance, Kockázatkezelési és Security területekkel.

A végkielégítés kifizetése - ide nem értve az Mt. kötelező előírásai alapján kifizetett végkielégítést – a munkavállaló időarányos teljesítményéhez kötődik, és nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést. Nem fizethető végkielégítés abban az esetben, ha nyilvánvaló a teljesítmény elmaradása, amely megalapozza a szerződés azonnali felmondását. Nem állapítható meg végkielégítés, amennyiben a munkaviszony munkavállalói felmondással kerül megszüntetésre, kivéve, ha a végkielégítés megállapítását jogszabályi kötelezettség írja elő.

Amennyiben a munkavállalóval kötött munkaszerződés a végkielégítés megállapítása és annakösszeszerű meghatározása vonatkozásában az Mt. kötelező előírásainak alkalmazásától eltérést enged, vagy a felek között fennálló munkaügyi jogvita rendezése érdekében kerül sor egyezség megkötésére, a teljesítendő végkielégítés összegének meghatározásakor a Banknak az Azonosított Munkavállalók esetében figyelembe kell vennie az adott idő során elért teljesítményt, és fel kell tárnia, ha esetleg teljesítmény elmaradás, hiba vagy az intézmény súlyos válsághelyzete merül fel. A feltárt hiányosságok között különbséget szükséges tenni a tekintetben, hogy az a Bank vagy az azonosított munkavállalók terhére eső hiányosság volt:

- az intézmény súlyos válsághelyzetbe kerülése esetén a munkavállalókat illető végkielégítés teljes összegének meghatározása során figyelembe kell venni az intézmény tőkehelyzetét, ennek megfelelően az ilyen esetekben a végkielégítések együttes összege nem lehet magasabb, mint a költségeknek a szerződések munkáltató általi felmondásával vagy megszüntetésével elért csökkentése;
- az Azonosított Munkavállalók kötelezettségszegése, vagy mulasztása esetén a végkielégítések összegében kiigazítást kell végrehajtani, amelynek eredményeként csökkentésre kerül az az összeg, amelyet egyébként akkor állapítanak meg, ha a végkielégítés megállapításakor csak az



időbeli teljesítményt vennék figyelembe. A kiigazítás eredményeképpen a végkielégítés összege akár nullára is csökkenthető.

- A fenti szabályokat figyelembe véve a végkielégítés meghatározása és kifizetése az alábbiak szerint történik:
- A People and Culture Unit tájékoztatja a munkavállalót a döntésről, illetve az összeg kifizetésének dátumáról és intézkedik a végkielégítés kifizetéséről.
- 5. Amennyiben végkielégítés kerül megállapításra, a People and Culture Unit dokumentálja az indoklását, a megállapított összeg megfelelőségét, valamint az összeg megállapításához használt kritériumokat.

6.5. Béren kívüli juttatások

A béren kívüli juttatások kiegészítik a bérelemeket, és biztonságot nyújtanak az alkalmazottnak és/vagy azok családjának. A munkavállalói juttatási csomagok megtervezése, illetve felülvizsgálata során különös figyelmet kell fordítani a munkavállalók egészségéhez és családjához kapcsolódó juttatásokra, és prioritást kell adni ezeknek. A juttatások formáit és mértékét a helyi piaci gyakorlatokhoz illeszkedően kell meghatározni.

Minden alkalmazott jogosult az alábbiakra:

- csoportos egészségbiztosítás
- utazási támogatás (amennyiben az alkalmazott életvitelszerűen más településen él, mint a szerződése szerinti munkavégzés helyszíne) – a vonat- vagy busz költséget 100%-ban téríti a Bank, igazgatói szinten benzin hozzájárulást ad a Bank a távolságtól függően
- Munkakörből, beosztási szinttől és az ellátott feladatoktól függően bizonyos munkavállalóknak céges mobiltelefon használatot és autót biztosít a Trive Bank
- munkatársi ajánlási program, melyet és az arra jogosultak körét külön szabályzat részletezi (Trive Bank referral policy)

7. Kiemelt munkatársak körébe tartozó munkavállalók javadalmazási alapelvei

Az Azonosított Munkatársak (Kiemelt Személyek) javadalmazása során alapvetően ugyanazok a javadalmazási elvek alkalmazandóak, mint minden más munkavállaló esetén, az alábbiak figyelembevételével.

Annak biztosítására, hogy a teljes változó javadalmazás megfelelően tükrözze a Trive Bank fenntartható teljesítményét, az Azonosított Munkatársak (Kiemelt Személyek) javadalmazása során a következő kritériumokat kell alkalmazni:



- A változó javadalmazás teljes összege az egyéni teljesítmény, az érintett szervezeti egység és a teljes Bank teljesítményének kombinációján alapul;
- Az egyéni teljesítmény értékelése során pénzügyi és nem pénzügyi kritériumok is figyelembevételre kerülnek. A pénzügyi kritériumoknak az eredményre gyakorolt egyéni hatást kell tükrözniük.

A kontroll funkciók esetén a fentiekén túlmenően a teljesítményértékelés során a munkakörrel kapcsolatos, funkció-specifikus céloknak kell előnyt élvezniük. A változó javadalmazás meghatározásának az ellenőrzött üzleti egység teljesítményétől függetlennek kell lennie. Ha pénzügyi kritériumot is meghatároznak a változó javadalmazáshoz, az a Trive Bank pénzügyi eredményén alapulhat csak. Amennyiben nem munkakörrel kapcsolatos kritériumokat is meghatároznak, azok összes súlya nem haladhatja meg az összes cél 20%-át.

A Trive Bank Igazgatósági tagjai esetében a változó javadalmazásnak összhangban kell lennie hatáskörükkel, feladataikkal, szakértelmükkel és felelősségükkel.

A Trive Bank Felügyelőbizottság tagjait kizárólag alapjavadalmazás illeti meg, a Bank részükre teljesítményjavadalmazást nem állapít meg.

8. A kockázatok utólagos beépítése a változó bérek esetén (Malus/Clawback események)

A malus esemény lehetővé teszi a Trive Bank számára, hogy a még esedékes (halasztott) javadalmazás - amennyiben van ilyen - kifizetését megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján csökkentse a még esedékes javadalmazás összegét részben vagy egészben.

Különösen az alábbi események minősülnek malus eseménynek:

- Compliance típusú szabálysértés külső szabályozási követelményekre és a belső eljárásokra és előírásokra vonatkozóan (pl. pénzmosás-megelőzési szabályok megsértése, hatóságok felé késedelmes értesítések, felügyeleti jelentések nem teljesítése, Fit&Proper előírások megsértése, belső limitek megsértése, előírt kontrollok nemteljesítése, döntési hatáskörök megsértése, stb.)
- A nemzeti szabályozó hatóság elrendeli a változó bérek korlátozását vagy leállítását a Trive Bank Hungary-ban.
- Bizonyíték merül fel az alkalmazott nem megfelelő magatartására vagy súlyos hibájára (pl. magatartási kódex és más – különösen kockázattal kapcsolatos – belső szabályok megsértése);



- Jelentős kockázatkezelési hiba történik a Trive Bank és/vagy a munkavállaló üzleti egységének a részéről, és a teljesítményértékelés kockázati szempontú korrekciójára van szükség, mivel az utólagos kockázatértékelés azt mutatja, hogy az eredeti kockázatértékelés túl kedvező volt;
- A Trive Bank gazdasági vagy szavatoló tőkéjének a jelentős változása (pl. a Trive Bank nem teljesíti vagy csak épp a határértéken teljesíti a tőkekövetelményre vonatkozó előírásokat);
- Bármely olyan súlyos felügyeleti szankció, amelynek kiszabásához az azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.
- Jelentős hozzájárulás a csökkent mértékű vagy negatív pénzügyi teljesítményhez, vagy bármely egyéb magatartás, amely szándékosan vagy súlyos gondatlanság révén jelentős veszteséget eredményez a Trive Bank részére;
- Clawback (visszakövetelés) esemény.

Malus esemény bekövetkezte esetén az érintett Azonosított Munkavállaló (Kiemelt Személy) változó javadalmazását felül kell vizsgálni és a halasztott részt megfelelően csökkenteni kell.

Tekintettel arra, hogy a Trive Bank kisméretű nem összetett intézmény (lásd még 3. Arányosítási elvek és szabályok fejezet), változó javadalmazás halasztott kifizetése nem történik.

Clawback – visszakövetelés

A Clawback esemény esetén a munkavállaló a korábban részére kifizetett, vagy juttatott változó bér összegének visszaszolgáltatására köteles. A visszafizetési kötelezettség a már kifizetett és a halasztott változó javadalmazásra is vonatkozik.

A visszakövetelés alkalmazására az alábbi esetekben kerülhet sor:

- A munkavállaló által elkövetett bűncselekmény, félrevezető tájékoztatás vagy csalás, amennyiben ez jelentős negatív hatást gyakorol a Trive Bank Hungary hitelességére és eredményességére.
- A jelen Javadalmazási Politikában rögzített változó javadalmazási elvek alkalmazásának szándékos megsértése vagy a Hpt (Hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény) előírásainak szándékos megsértése.

Ha visszakövetelés történik, az az összes halasztott bónusz összeg elvesztését és a múltban kifizetett bónusz visszatérítését vonja maga után.

Malus és Clawback eseményekre vonatkozó közös szabályok

A malus- és visszakövetelési szabályok olyan utólagos kockázati kiigazítási mechanizmusok, amelyek keretében a Trive Bank jogosult az azonosított munkavállalók javadalmazását kiigazítani.



Az utólagos kockázati kiigazításokat mindig a teljesítmény vagy a kockázat alapján kell megítélni. A kiigazításoknak a tényleges kockázati eredményeket vagy a Trive Bank valamely szervezeti egysége vagy az adott munkavállaló tevékenységei fennálló kockázatainak változásait tükrözik.

A malus és visszakövetelési esemény bekövetkezése eredményeképpen a változó bér minden esetben csökkentésre vagy megszüntetésre kerül. A visszakövetelési esemény bekövetkezése minden esetben a kifizetett vagy egyéb módon juttatott teljesítményjavadalmazás visszaszolgáltatásával jár.

A Trive Bank a malus- és visszakövetelési esemény megállapítása során különösen az alábbi kritériumokat vizsgálja meg:

- a munkavállaló kötelességszegésének vagy súlyos hibájának bizonyítéka (például belső eljárásrendek megsértése, különösen a kockázatok tekintetében);
- annak megállapítása, hogy a Trive Bank vagy annak szervezeti egysége pénzügyi teljesítményében (például meghatározott üzleti mutatóiban) jelentős csökkenés következik-e be;
- annak megállapítása, hogy a Trive Bank-nál vagy annak szervezeti egységénél súlyos kockázatkezelési mulasztás következik-e be;
- a Trive Bank-nál vagy annak szervezeti egységénél a gazdasági vagy szabályozási tőkeszükséglet jelentős növekedett-e;
- van-e és ha igen, melyek azok a felügyeleti szankciók, amelyek kiszabásához az azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.

Minden teljesítmény értékelés során vizsgálatra kerül az is, hogy az érintett munkavállaló kapcsán felmerült-e a vizsgált teljesítmény évben malus vagy clawback esemény. Amennyiben igen, a fenti szabályok mentén a Trive Bank Hungary érvényesíti a visszakövetelést. Mértékét a teljesítményértékelés során a bónusz meghatározására jogosult testület határozza meg. A visszakövetelés folyamatának levezetéséért a People and Culture Unit felel.

9. A javadalmazás kifizetésére vonatkozó elvek

A Trive Bank esetében, miután a Bank kisméretű nem összetett intézmény (lásd még 3. Arányosítási elvek és szabályok fejezet), a változó javadalmazás kifizetése készpénzben (banki átutalás) történik. Halasztott kifizetést a Bank nem alkalmaz.

A változó javadalmazás kifizetésének általános elvei:

- A változó javadalmazás teljesítményértékelés eredménye alapján fizetendő, és a teljesítési évre vonatkozóan a tényleges foglalkoztatási idő szerint arányosan kell kiszámítani.
- Tartós távollét esetén (pl. GYES/GYED) a vonatkozó évben a ledolgozott idő után időarányosan jár a megállapított bónusz.
- Felmondás alatt álló munkatársak részére bónusz nem fizethető.



- Amennyiben a munkaviszonyt a Bank vonatkozó jogszabályi rendelkezések miatt szünteti meg (azonnali hatályú felmondás munkáltató által) a bónuszra való jogosultság megszűnik.
- A teljesítményhez kapcsolódó változó bér számítása során a teljesítmény év éves bruttó alapbérét kell alapul venni (tényleges kifizetések adott év során).
- A Trive Bank által alkalmazott "Performance Evaluation System" 5 fokozatú skálát alkalmaz a teljesítmény értékelése során. A 4-es, 5-ös kategória esetén a dolgozó nem jogosult teljesítmény bónuszra.
- Az Azonosított Munkavállalók (Kiemelt Személyek) teljesítménybónuszának odaítélése előtt ún. ex-ante (előzetes) kockázatértékelést kell végezni az esetleges malus és claw-back események azonosítása érdekében. Amennyiben az értékelés hiányosságokat mutat a malus/claw-back kapcsán, a bónusz összegét megfelelően csökkenteni kell.
- A bónuszkifizetésről a döntés
 - a Felügyelőbizottság hatásköre az ellenőrzési feladatokat ellátó területek felsővezetése és a Felügyelőbizottság munkavállalói képviselő tagjai (amennyiben ilyen van) esetében
 - az Igazgatóság hatásköre a többi Kiemelt Személy és nem azonosított munkavállalók esetén.
 - A tulajdonos hatásköre az Igazgatóság tagjai esetében.

A Trive Bank Igazgatósági tagjai esetén a fentiekén túl a következőket is figyelembe kell venni:

- Trive Bank Igazgatósági tagjai esetén az éves változó javadalmazásra a Bank tulajdonosa tesz javaslatot a teljesítményértékelés figyelembevételével.
- Az Igazgatóság tagja nem jogosult változó javadalmazásra, hacsak azt már korábban nem ítélték meg részére, ha
 - a munkaszerződés az Igazgatósági tag lemondásával szűnt meg az Igazgatósági tag mandátumának lejárta előtt
 - a munkaviszonyt a Bank vonatkozó jogszabályi rendelkezések miatt szünteti meg (azonnali hatályú felmondás munkáltató által)
- A végső döntés szerinti bónuszok kifizetése a döntés időpontjához képesti legkorábbi következő esedékes havi bérfizetéssel egyidejűleg, a bérkifizetés folyamatával azonos módon történik. A bónusz főszabálytól eltérő időpontban történő kifizetése Igazgatósági jóváhagyás esetén lehetséges. Ebben az esetben a kifizetés az Igazgatósági döntés szerinti időpontban, a bérkifizetés folyamatával azonos módon történik.

10. A javadalmazással kapcsolatos funkciók



A Trive Bank People and Culture egység felel az alábbiakért:

- A javadalmazási politika elkészítése, naprakészen tartása és rendszeres felülvizsgálata, bevonva és koordinálva az érintett egységeket (Compliance, Kockázatkezelés, Jog).
- A javadalmazási rendszer kialakítása, dokumentálása, működtetése, időközönkénti felülvizsgálata, beleértve az alpbér fizetési gyakorlatot, a jóváhagyott bónuszkeret szétosztását stb.
- Éves gyakorisággal elvégzi az Kiemelt Személyek körébe tartozó munkavállalók beazonosítását a jelen Javadalmazási Politikával összhangban, az érintett területek bevonásával (pl. Compliance, Kockázatkezelés, Jog).
- Koordinálja az éves Malus & Clawback értékelés elvégzését minden Kiemelt Személyre vonatkozóan.
- Előkészíti és koordinálja a bérfejlesztési folyamatot a Vezérigazgató bevonásával, figyelembe véve a Bank pénzügyi helyzetét és a munkavállalók teljesítményét, majd megosztja a területi vezetőkkel

A Trive Bank Belső Ellenőrzése

- Éves gyakorisággal ellenőrzi a Trive Bank Javadalmazási politikájának végrehajtását;
- Ellenőrzi, hogy a Javadalmazási politika rendszeres felülvizsgálata megtörtént-e.

A Trive Bank Compliance Egység

- Minden olyan esetben, amikor a javadalmazási stratégiában/politikában, vagy a külső szabályozási környezetben változás történik, megvizsgálja, hogy a Trive Bank Javadalmazási politikája megfelel-e a jogszabályi rendelkezéseknek és a belső szabályzatoknak;
- Jogosult az egyes javadalmazási elemek meghatározásával kapcsolatban álláspontját kifejteni, amennyiben aggályai merülnek fel azoknak
 - a munkatársak viselkedésére gyakorolt hatása, és az üzleti kockázatokra gyakorolt hatása tekintetében.
- Részt vesz az esetleges összeférhetetlenséget eredményező helyzetek azonosításában.

Trive Bank Jogi Egység

Tájékoztatja a Trive Bank People and Culture egységet a javadalmazási politikát érintő jogszabályi változásokról, véleményezi a javadalmazási politikát, és javaslatokat tesz annak érdekében, hogy biztosítsa a megfelelőséget a hazai és európai jogszabályokkal. A két egység a szükséges módosításokról közösen egyeztet.

Trive Bank Kockázatkezelés Egység

- Közreműködik a Javadalmazási politika évenkénti felülvizsgálatában,



- Évente elkészíti a javadalmazási politikának a Bank kockázati profiljára tett hatásának értékelését, Hozzájárul ahhoz, hogy a javadalmazás során figyelembevételre kerüljön a tőkeMegfelelés belső értékelési eljárásának eredménye, a Bank tőkeTerve.

Trive Bank Igazgatósága

- A Trive Bank javadalmazási politikájára vonatkozó részletes iránymutatások jóváhagyása és rendszeres felülvizsgálata
- Végző felelősség és jóváhagyás a Trive Bank Kiemelt Személyek köre kategóriába tartozó munkavállalóinak kiválasztására és a rájuk érvényes speciális javadalmazási elvekre vonatkozóan a jelen Javadalmazási Politikával összhangban;
- A Bank Igazgatósága hagyja jóvá a bónusz kifizetését és szétosztását azon Kiemelt Személyek esetén, akik nem ellenőrzési feladatokat ellátó területek felsővezetői és a nem azonosított munkavállalók esetén.

Trive Bank Felügyelőbizottsága

- A Felügyelő Bizottság fogadja el és vizsgálja felül a Javadalmazási Politika elveit és a Bank Belső Ellenőrzése szakmai támogatásával évente ellenőrző annak végrehajtását;
- A Felügyelő Bizottság jóváhagyása szükséges a Javadalmazási Politika módosításához, illetve bármilyen későbbi, egyes munkavállalókat érintő lényeges mentesség biztosításához;
- A Felügyelő Bizottság biztosítja, hogy a Trive Bank Javadalmazási Politikája és gyakorlata összhangban álljon az intézmény átfogó vállalatirányítási keretrendszerével, vállalati kultúrájával, kockázattávallási hajlandóságával és a kapcsolódó irányítási folyamatokkal.
- A Felügyelő Bizottság biztosítja az Igazgatóság tagjai és az ellenőrzési feladatokat ellátó felső vezetés javadalmazásának közvetlen felügyeletét, beleértve az Igazgatóság tagjaira vonatkozó bónusz kifizetésének jóváhagyását.
- A Felügyelőbizottság hagyja jóvá a bónuszkifizetést az ellenőrzési feladatokat ellátó területek felsővezetése és a Felügyelőbizottság munkavállalói képviselő tagjai (amennyiben ilyen van) esetében.
- A Felügyelő Bizottság az Azonosított Munkavállalók (Kiemelt Személyek) tekintetében – beleértve az Igazgatóság tagjait is - szükség esetén felméri a teljesítmény célok elérését és az utólagos kockázati kiigazítás szükségességét, ideértve – korlátozás nélkül – a malus és a visszatérítési intézkedések alkalmazását.
- A Felügyelő Bizottság külső javadalmazási tanácsadókat jelölhet ki, akiket tanácsadás vagy támogatás céljából igénybe vehet.

Trive Bank tulajdonosa

- A Trive Bank Igazgatóságának éves változó bérét jóváhagyja



11. Nyilvánosságra hozatal

A Trive Bank köteles a jogszabályokban meghatározott körben tájékoztatni a szabályozó hatóságot az Kiemelt személyek köre kategóriájába tartozó munkavállalókkal kapcsolatos javadalmazási politikájáról és gyakorlatairól.

A Trive Bank javadalmazási politikáját a Bank honlapján közzéteszi.

