

Kötelezően alkalmazandó „Javadalmazási politika” pénzügyi szervezetek részére

2011

Hír-ADÓ



Hírlevelünk célja ügyfeleink tájékoztatása a Kormány által a Parlamentbe benyújtott és a pénzügyi szervezetek felsővezetőinek javadalmazását érintő legújabb törvényjavaslatokról.

Javadalmazási politika

“...az ajánlásnál részletesebb szabályok előírásával kötelezi pénzügyi vállalkozásokat a javadalmazási politika alkalmazására.”

A közelmúlt nemzetközi pénzügyi válsága megmutatta, hogy egyes vezetők részére fizetett kompenzáció az intézmény kockázattűrő képességét meghaladó kockázatok vállalására ösztönözhet és súlyosbíthatja a túlzott kockázattvállalási magatartást. Ennek elkerülése érdekében került a Parlament elé benyújtásra egy olyan törvényjavaslat, amely a hitelintézeteket és pénzügyi vállalkozásokat egyes munkavállalók tekintetében a 2006/48/EK irányelv rendelkezéseinek megfelelően a hatékony kockázatkezeléssel összhangban álló javadalmazási politika és gyakorlat alkalmazására kötelezi. A törvényjavaslat a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 1/2010. számú Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete Elnökének ajánlásával összhangban, azonban az ajánlásnál részletesebb szabályok előírásával kötelezi pénzügyi vállalkozásokat a javadalmazási politika alkalmazására.

Hatály

- A jogszabálytervezet hatálya a hitelintézetekre és pénzügyi vállalkozásokra, valamint befektetési vállalkozásokra terjed ki.
- Az érintett alkalmazottak közé tartoznak a vezető állású, valamint a kockázattvállalási és ellenőrző funkciókat ellátó alkalmazottak, valamint általában minden olyan alkalmazott, akik a teljes javadalmazásuk alapján ugyanazon fizetési kategóriába tartoznak, mint az említett személyek.

A javadalmazási politika főbb elvei

- A javadalmazási politikának törekednie kell arra, hogy az alkalmazottak személyes érdekeit összehangolja az érintett hitelintézet hosszú távú érdekeivel.
- A javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek értékelése során a hosszú távú teljesítményre kell összpontosítani és figyelembe kell venni a teljesítmény tekintetében fennálló kockázatokat is. A teljesítményértékelést többéves, legalább 3–5 évet átölelő keretbe kell helyezni.
- Meg kell határozni a teljes javadalmazáson belül az alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát. A teljes javadalmazáson belül az alapbérnek olyan mértékűnek kell lennie, hogy rugalmas javadalmazási politika érvényesülhessen.
- Az ösztönzők további összehangolása érdekében az ezen követelmények alá tartozó valamennyi alkalmazott változó javadalmazásának lényeges részét kell képeznie a hitelintézet részvényeinek, a részvényhez kötött eszközeinek, egyéb egyenértékű, nem készpénzalapú eszközeinek, amelyek megfelelően tükrözik a hitelintézet hitelnyújtó minőségét.

- Teljesítményjavadalmazásnál egyszerre kell értékelni az egyén – pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló –, az érintett szervezeti egység és vállalkozás eredményét.
- A teljesítményjavadalmazásként szétosztható összeg meghatározásánál többek között figyelembe kell venni a jelenlegi és jövőbeni kockázatokat, a tőke költségét és a szükséges likviditást is.
- A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözhetik, el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.

Felelősök

- A javadalmazási politika elveit az igazgatóság fogadja el és vizsgálja felül, végrehajtásáért pedig a felügyelőbizottság felel.
- A javadalmazási politikát legalább évente az érintett vállalkozás belső ellenőrzése kötelezően felülvizsgálja.
- Egyes esetekben javadalmazási bizottság felállítása is kötelező.

Szankciók

- A javadalmazási politika kialakításának és megvalósításának ellenőrzése a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletének a hatásköre.
- Általános jelleggel az ellenőrzött szervezetekkel és személyekkel szemben kiszabható felügyeleti bírság összege százezer forinttól kétmilliárd forintig terjedhet a működésre és tevékenységre vonatkozó jogszabályok, valamint belső szabályzatok rendelkezéseinek megsértése esetén, figyelembe véve a jogszabály- illetve szabályzat előírásainak megsértése súlyosságát, a vállalkozás piaci részesedését, érintett összeget, stb.
- A vezető állású személlyel szemben kiszabható felügyeleti bírság összege az érintett vezető állású személy előző évi jövedelmének tíz százalékától nyolcvan százalékáig terjedhet.

Határidők

- A javadalmazási politikára vonatkozó belső szabályzatra, valamint a javadalmazási bizottság felállítására vonatkozó követelményeknek az érintett társaságok legkésőbb 2011. május 31-től kötelesek megfelelni.

Teendők, javaslatok

- Figyelembe véve a szoros határidőt, javasolt az érintett vezetőkre, munkavállalókra korábban létrehozott javadalmazási szabályok azonnali áttekintése és alkalmazandó jogszabályokhoz való igazítása vagy ennek hiányában a javadalmazási rendszer megfelelő kialakítása és bevezetése.

- Az érintett vállalkozások vezetői részére biztosított részvényprogramok felülvizsgálata is javasolt.
- Mivel a felsővezetők javadalmazása (legalább részben) a közgyűlés hatáskörébe tartozik, javasolt a 2010. évi beszámoló elfogadásával egyidőben napirendre tűzni legalább a javadalmazási politika 2011. június 1-től alkalmazandó elveit.
- A javadalmazási politika kidolgozása, átalakítása során javasolt figyelembe venni a 2011. évi adótörvény módosítások lehetséges hatásait is.

A Deloitte ■ szolgáltatásai

- A fentieket figyelembe vevő és adózási szempontból is hatékony juttatási programok felülvizsgálatával, megtervezésével és bevezetésével is állunk ügyfeleink rendelkezésére.
- Vállalatok egyedi igényeire szabott, a fentieknek megfelelő és adózási szempontból kedvező megoldásokat kínálunk: a helyzetfelmérés eredményéből és a stratégiai célkitűzésből kiindulva juttatási lehetőségeket javasolunk ügyfeleink számára.
- Igény szerint elkészítjük a javadalmazási programok szabályzatát, eljárási rendjét és közreműködünk azok bevezetésében és a munkavállalók tájékoztatásában.

Kapcsolatok

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban bármilyen észrevétele, hozzáfűzni valója van, kérjük, vegye fel a kapcsolatot szakértőinkkel az alábbi elérhetőségeken:

Dr. Kövesdy Attila

Vezető Partner

Tel : +36-1-428-6728

Email : akovesdy@deloitteCE.com

Veszprémi István

Partner

Tel : +36-1-428-6907

Email : iveszpremi@deloitteCE.com

Dr. Gyuricsku Eszter

Igazgató

Tel : +36-1-428-6756

Email : egyuricsku@deloitteCE.com

Dr. Márkus Csaba

Igazgató

Tel : +36-1-428-6793

Email : csmarkus@deloitteCE.com

Knébel Tamás

Igazgató

Tel : +36-1-428-6460

Email : tknebel@deloitteCE.com

A Hír-ADÓ ügyfeleinkhez elektronikus úton érkezik. Amennyiben Ön is szeretné megkapni kiadványunkat, kérjük, jelezze igényét Sági Mónikánál (tel.: +36-1-428-6812; e-mail: msapi@deloittece.com).

A jelen dokumentum és a benne foglalt valamennyi információ a Deloitte Üzletviteli és Vezetési Tanácsadó Zrt.-től (Deloitte Zrt.) származik és célja, hogy bizonyos témakör(ök)ben általános információkkal szolgáljon, de nem tárgyalja az adott témakör(öke)t annak teljességében. A jelen dokumentumban megadott információk nem minősülnek számviteli, adóügyi, jogi, befektetési, tanácsadási illetve egyéb szakmai szolgáltatásnak.

A jelen dokumentumban szereplő információ nem képezheti az ügyfeleink üzleti döntéseinek kizárólagos alapját. Az ügyfeleinket kérjük, hogy pénzügyeiket vagy üzletvitelüket befolyásoló bármely döntésük meghozatala vagy ilyen lépés megtétele előtt kérjék ki képzett szakmai tanácsadóink véleményét.

A jelen dokumentum és a benne foglalt információk a jelen helyzetet tükrözik, de nem szolgálnak a Deloitte Zrt. által tett jognyilatkozatként és társaságunk nem vállal felelősséget sem a jelen dokumentummal sem a benne foglalt információkkal, illetőleg semminemű teljesítési vagy minőségi megfeleléssel kapcsolatban. A Deloitte Zrt. elhárítja felelősségét a szolgáltatásai piacképességére, vagy adott célra való alkalmassága, jogtisztasága, versenyképessége, biztonsága és pontossága vonatkozásában.

Ügyfelünk a jelen dokumentumot és a benne foglalt információkat a saját felelősségére használja, és teljes mértékben felelősséget vállal a jelen dokumentum és a benne foglalt információk használatából eredő következményekért, esetleges veszteségekért. A jelen dokumentum vagy a benne foglalt információk felhasználásával kapcsolatos bármilyen közvetlen, közvetett, következményes, járulékos, büntető, illetve bármilyen egyéb kárért – akár szerződéses, jogszabály szerinti vagy szerződésen kívüli károkozás (pl. gondatlanság) következménye – a Deloitte Zrt. nem vonható felelősségre.

A Deloitte név az Egyesült Királyságban “company limited by guarantee” formában alapított Deloitte Touche Tohmatsu Limited társaságra és tagvállalatainak hálózatára utal, melyek mindegyike önálló, egymástól elkülönülő jogi személy.
A Deloitte Touche Tohmatsu Limited és tagvállalatai jogi struktúrájának részletes bemutatását a következő link alatt találja: www.deloitte.hu/magunkrol.”

Deloitte Zrt.
Dózsa György út 84/C
1068 Budapest
Tel: (1) 428 68 00
Fax: (1) 428 68 01

© 2010 Magyarország
Minden jog fenntartva.