

Halasztott teljesítményjavadalmazás kifizetésével kapcsolatos felügyeleti állásfoglalás

Az állásfoglalást kérő bank (**Bank**) állásfoglalás kiadása iránti kérelemmel fordult a Magyar Nemzeti Bankhoz (**MNB**) halasztott teljesítményjavadalmazás kifizetésével kapcsolatosan feltett, alábbi jogkérdésben.

I. A TÉNYÁLLÁS

A Bank a beadványában előadta, hogy korábbi belső ellenőre javadalmazási szempontból kiemelt személynek minősülő munkavállalóként halasztott fizetési konstrukció alatt állt a Bankban, ezáltal a teljesítményjavadalmazása részben visszatartásra került. A teljesítményjavadalmazás halasztott kifizetése a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (**Hpt.**) 118. § (12) bekezdése alapján történt, és a belső ellenőr jogviszonyának megszűnése a korábbi években halasztott teljesítményjavadalmazás további kifizetéseit nem befolyásolta, a Bank úgy tekintette, hogy azok az eredeti ütemterv szerint esedékesek.

A beadványban foglaltak szerint a Hpt. 119. § (5) bekezdése alapján a halasztott fizetést nem kell alkalmazni annál az intézménynél, amely 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. cikk (1) bekezdés 146. pontja szerint nem minősül nagy méretű hitelintézetnek, és az egyedi alapon számított, előző négy évi mérlegfőösszegének átlaga nem haladja meg az 1500 milliárd forintot. Az előbbieket alapján a Banknak jelenleg már nem kell halasztott fizetést alkalmaznia a kiemelt személyek teljesítményjavadalmazása során.

II. A JOGKÉRDÉS

A Bank a fenti tényállás alapján arra a kérdésre vonatkozóan kérte az MNB állásfoglalását, hogy a korábban elhatárolt és visszatartott teljesítményjavadalmazás egy összegben kifizethető-e annak a kiemelt személynek, akinek a munkaviszonya még a jogszabálmódosítás előtt szűnt meg?

III. A BANK ÁLLÁSPONTJA

A Bank beadványában kifejtett álláspontja szerint a Hpt. alapján az érintett kiemelt személy megkaphatná halasztás nélkül a teljes teljesítményjavadalmazását, mert a Bankra már nem alkalmazandók a halasztott kifizetési szabályok. Így összhangban állna a hatályos jogszabályokkal a Bank azon döntése, miszerint a korábbi belső ellenőre részére az eddig halasztott teljesítményjavadalmazás teljes összege egyben kifizethető azzal a feltétellel, hogy az visszakövetelhető, ha a halasztási időszak során megállapításra kerül, hogy a visszakövetelés Bank javadalmazási politikájában foglalt feltételei bekövetkeztek.

IV. AZ MNB ÁLLÁSPONTJA

Az MNB a beadványban feltett jogkérdés megítélése során a Bank által is hivatkozott irányadó ágazati jogszabályi előírások¹ alapulvételével az alábbiakból indul ki.

A 2020 decemberi Hpt. módosítás a javadalmazásra vonatkozó szabályoknak – Hpt. 117. § (1) bekezdésében is

¹ A Hpt. 118. § (12) bekezdése szerint a teljesítményjavadalmazás legalább 40 százalékát - a belső szabályzatban meghatározott küszöbértéknél magasabb összegű teljesítményjavadalmazás esetén legalább 60 százalékát - halasztva, az üzleti tevékenység természetétől, kockázataitól és az adott vezető állású személy, munkavállaló tevékenységeitől függően legalább négy-öt éves időszak alatt elosztva kell kifizetni. A halasztási időszak nem lehet rövidebb öt évnél az olyan hitelintézet vezető állású személye esetében, amely hitelintézet méreténél, belső szervezeténél, valamint tevékenysége jellegénél, nagyságrendjénél és összetettségénél fogva jelentős. A halasztási időszak hosszát az üzleti ciklusnak, az üzlet jellegének, kockázatainak és az érintett munkavállaló tevékenységeinek megfelelően kell megállapítani. A halasztási szabályok szerint fizetendő javadalmazás legfeljebb időarányosan illetheti meg a munkavállalót.

A Hpt. 119. § (5) bekezdése szerint a 118. § (11) és (12) bekezdése, valamint a (4) bekezdés nem alkalmazandó

a) az olyan hitelintézetre, amely nem minősül az 575/2013/EU rendelet 4. cikk (1) bekezdés 146. pontjában meghatározott nagy méretű hitelintézetnek, és az egyedi alapon számított, előző négy év végi mérlegfőösszegének átlaga nem haladja meg az ezeröt-száz-milliárd forintot, b) arra a munkavállalóra, akinek az éves teljesítményjavadalmazása nem haladja meg a tizenhétmillió-ötszáz-ezer forintot, és a teljesítményjavadalmazás a munkavállaló teljes éves javadalmazásának legfeljebb az egyharmada.

megfogalmazott² – a hitelintézet méretével és végzett tevékenységének összetettségével összhangban álló, arányos alkalmazására vonatkozó általános elvét tartalommal kitöltő részletszabályokat vezetett be. A 119. § (5) bekezdésével is kiegészített szaktörvény a javadalmazási szabályok arányos alkalmazása keretében bizonyos feltételek fennállása esetén mentességet biztosít a hitelintézetek számára az eszközökben való javadalmazásra és a halasztott kifizetésre, valamint a nyugdíjuttatás visszatartására vonatkozó követelmények alól. E jogszabályhely – a kérdéskörben releváns – a) pontja alapján ezt a mentesítést az a hitelintézet alkalmazhatja, amely nem minősül a CRR szerinti³ nagy méretű hitelintézetnek, és az egyedi alapon számított, előző négy évi mérlegfőösszegének átlaga nem haladja meg az 1500 milliárd forintot. A b) pont alapján továbbá bármely hitelintézet élhet a mentességgel azon munkavállalója részére történő kifizetés esetében, akinek tizenhétmillió-ötszázezer forintot meg nem haladó az éves teljesítményjavadalmazása és az a teljes éves javadalmazásának legfeljebb az egyharmada.

A Hpt. – 2020. december 26. napjától hatályos – 119. § (5) bekezdés a) pontja szerinti előírás jogkövetkezménye az, hogy a mentesség hatálya alá eső hitelintézet a Hpt. halasztott teljesítményjavadalmazási szabályainak alkalmazása alól is mentességet élvez az érintett munkavállaló munkaviszonyának a halasztási időszak alatt történő megszűnése esetén is. Azaz a kisebb méretű hitelintézetnek a halasztott teljesítményjavadalmazásban részesülő munkavállalója munkaviszonyának időközbeni megszűnése esetén a továbbiakban már nem kell fenntartania a korábban elhatárolt és halasztott teljesítményjavadalmazás kifizetések előre tervezett ütemezését.

A Hpt. 119. § (5) bekezdését beiktató törvényi rendelkezés⁴ nem állapított meg a halasztott kifizetési szabályok alóli mentességet biztosító előírás alkalmazására vonatkozóan átmeneti szabályt. A jogalkotó tehát a hatályba lépéstől kezdődően adott mentességet a kisebb méretű intézmény számára a vonatkozó törvényi követelmények alól.

Az előbbiekre tekintettel az MNB álláspontja szerint a halasztott kifizetések vonatkozásában sem lehet megállapítani korlátozást akkor, ha azt a jogalkotó nem kívánta fenntartani. Ezért a mentesítés alá eső javadalmazási szabályok további alkalmazása nem indokolt a Hpt. 119. § (5) bekezdés a) pontjának hatálya alá eső Bank esetében.

A fentiek alapján az MNB osztja a Bank beadványban leírt megítélését, és azzal egyetértve rögzíti azt, hogy a Bank – a kisebb méretű intézménynek való minősülése okán – a mentesítést alkalmazhatja arra a volt munkavállalójára nézve is, akinek a munkaviszonya még a jogszabálmódosítás előtt szűnt meg, és így részére a visszatartott teljesítményjavadalmazása egy összegben kifizethető. A kifizetéshez kapcsolódóan az esetleges visszakövetelés belső szabályzatból fakadó feltételeinek meghatározása az MNB álláspontja szerint a Bank prudens magatartását jelzi.

Az MNB a véleményét kizárólag az állásfoglalás kérésben rendelkezésre bocsátott információk alapján alakította ki, így az abban foglalt egyedi jogértelmezés csak a Bank által előadott tényállásra vonatkozik. Az MNB véleménye nem tekinthető kötelező erejű állásfoglalásnak, a benne foglaltaknak más hatóságra, illetve a bíróságra nézve nincs kötelező tartalma. A jelen állásfoglalás kizárólag a Bank tájékoztatása céljából készült, a benne foglaltak egyéb célok (például marketing) érdekében, továbbá harmadik személyekkel szemben nem használhatóak fel, illetve jogvita eldöntésére nem alkalmazhatóak.

Budapest, 2022. március 16.

² A Hpt. 117. § (1) bekezdése szerint a hitelintézet az általa végzett pénzügyi, kiegészítő pénzügyi szolgáltatási tevékenységgel és az alkalmazott üzleti modell jellegével, nagyságrendjével, összetettségével és kockázataival arányos, valamint megfelelő módon és mértékben belső szabályzatában meghatározott javadalmazási politikával rendelkezik.

³ A CRR 4. cikk (1) bekezdés 146. pontja szerint „nagy méretű intézmény”: olyan intézmény, amely megfelel a következő feltételek bármelyikének: a) globálisan rendszerszinten jelentős intézmény;

b) a 2013/36/EU irányelv 131. cikkének (1) és (3) bekezdésével összhangban egyéb rendszerszinten jelentős intézményként azonosították;

c) a teljes eszközérték alapján a három legnagyobb méretű intézmény egyike abban a tagállamban, amelyben letelepedett;

d) teljes eszközértéke - egyedi alapon vagy adott esetben összevont helyzetének figyelembevételével - e rendelettel és a 2013/36/EU irányelvvél összhangban eléri vagy meghaladja a 30 milliárd EUR-t.

⁴ A CRD V irányelvet implementáló, egyebek mellett a Hpt.-t a 119. § (5) bekezdéssel is kiegészítő 2020. évi CX. törvény 113. § (2) bekezdése.