

BANKJOGI HÍRLEVÉL/BANKING LAW NEWSLETTER
1/2011 - 9 MARCH 2011

Javadalmazási politika pénzügyi szervezetek részére

A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 1996. évi CXII. törvény és a befektetési vállalkozásokról szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény 2011. január 1. napján hatályba lépett módosítása szerint a hitelintézeteknek és a befektetési vállalkozásoknak javadalmazási politikával kell rendelkezniük, a Európai Unió tőkeemfelelési irányelvének (2006/48/EK) hatékony kockázatkezelésre vonatkozó rendelkezéseivel összhangban. Az érintett intézményeknek 2011. május 31. napjáig kell megfelelniük a javadalmazási politikával kapcsolatos követelményeknek és a fenti időpontig kell létrehozniuk a javadalmazási bizottságot.

A javadalmazási politika hatálya a hitelintézet és a befektetési vállalkozás vezető állású személyeire, valamint a belső szabályzatban meghatározott kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalókra és az előzőekkel azonos javadalmazási kategóriába tartozó munkavállalókra terjed ki.

A javadalmazási politikának az intézmény üzleti stratégiájával és hosszú távú érdekeivel is összhangban kell állnia.

Meg kell határozni a teljes javadalmazáson belül az alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát.

A teljesítményjavadalmazásnak legalább 50 százalékban részvényekből és részvényhez kapcsolódó eszközökből, valamint azokkal egyenértékű, nem készpénz alapú eszközökből kell állnia.

A javadalmazási politika elveit az igazgatóság fogadja el és a felügyelőbizottság felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente az intézmény belső ellenőrzése is ellenőriz.

Remuneration policy for financial institutions

Based on the amendment of the Act CXII of 1996 on credit institutions and financial enterprises as well as the Act CXXXVIII of 2007 on investment enterprises, which came into effect on 1 January 2011, credit institutions and investment enterprises shall adopt a remuneration policy in order to comply with the efficient risk management regulations set out in the EU capital requirements Directive (Directive No. 2006/48/EC). The affected institutions shall meet the remuneration policy requirements and set up a remuneration committee by 31 May 2011 at the latest.

Credit institutions and investment enterprises fall within the scope of the new regulations. The affected employees are the executive officers, employees responsible for risk taking and control functions and any other employees, who are in the same remuneration category as the above.

The remuneration policy shall be in line with the business strategy and the long-term interests of the institution.

The proportion of basic salary and performance-based bonuses has to be set out in the full remuneration.

At least 50 percent of the performance-based compensation shall comprise shares and share-linked assets, as well as other equivalent non-cash assets.

The principles of the remuneration policy shall be approved by the board of directors, while the implementation is the responsibility of the supervisory board. The internal auditor shall review the policy at least on a yearly basis.

Az intézmény piaci részesedésétől függően, javadalmazási bizottság felállítása is kötelező.

A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete ("a Felügyelet") ellenőrizni fogja a javadalmazási politika alkalmazását.

A követelményeknek nem megfelelő javadalmazási politika esetén a Felügyelet bírságot szabhat ki, amelynek összege 100.000,-Ft-tól 2.000.000.000,-Ft-ig terjedhet. A vezető állású személlyel szemben kiszabható bírság összege 100.000,-Ft-tól 20.000.000,-Ft-ig terjedhet.

Az intézmények a meglévő javadalmazási politikájukat át kell vizsgálják, vagy, amennyiben nem rendelkeznek ilyen szabállyal, a fenti szabályokkal összhangban lévő javadalmazási politikát ki kell alakítaniuk és jóvá kell hagyniuk.

A javadalmazási politika számviteli és adózási vonatkozásait szintén meg kell vizsgálni.

Tekintettel arra, hogy a vezető tisztségviselők javadalmazása a közgyűlés hatáskörébe tartozik, ajánlatos a javadalmazási politika alapelveit a 2010. üzleti évről szóló éves jelentés jóváhagyásával együtt a közgyűlés napirendjére tűzni.

A javadalmazási politika részleteit kormányrendelet fogja szabályozni és a Felügyelet ajánlást ad ki a közeljövőben.

Also a remuneration committee shall be set up subject to the market share of the institution.

The Hungarian Financial Supervisory Authority ("the Authority") will review the implementation of remuneration policies.

If the remuneration policy does not meet the requirements, the Authority may impose a fine ranging from HUF 100,000 (EUR 400) to HUF 2,000,000,000 (EUR 7,407,000). Executive officers can also be fined from HUF 100.000 (EUR 400) to HUF 20,000,000 (EUR 75,000).

Existing remuneration policies shall be reviewed by the institutions or, if no policy is in place, a remuneration policy shall be developed and implemented in line with the above regulations.

Potential accounting and tax implications of the remuneration policy should also be considered.

Taking into consideration that the remuneration of the executive officers is the responsibility of the general meeting, it is recommended that the principles of the remuneration policy be on the agenda together with the approval of the 2010 financial statements.

The details of the remuneration policy will be regulated in a government decree, and the Authority will issue a recommendation in the near future.

Szolgáltatásaink:

Szükség szerint tájékoztatást adunk a jogszabályi követelményekről, konzultálunk a Felügyelettel és közreműködünk a javadalmazási politika elkészítésében.

Amennyiben további információra van szüksége a hírlevél tartalmát illetően, kérjük, hogy lépjen kapcsolatba alábbi jogi szakértőink valamelyikével:

Dr. Forgó Zoltán
Partner
Tel: +36-1-214-0080
Email: ForgoZ@forgodamjanovic.com

Dr. Damjanovic Gábor
Partner
Tel: +36-1-214-0080
Email: DamjanovicG@forgodamjanovic.com

Dr. Lénárt Ferenc
Együttműködő ügyvéd
Tel: +36-1-214-0080
Email: LenartF@forgodamjanovic.com

Our services:

Based on your request, we can provide you with information on the legal requirements, consult with the Authority and assist with the preparation of the remuneration policy.

Should you wish to receive further information on the subject matter of this newsletter, please do not hesitate to contact one of our legal experts below:

Dr. Zoltán Forgó
Partner
Tel: +36-1-214-0080
Email: ForgoZ@forgodamjanovic.com

Dr. Gábor Damjanovic
Partner
Tel: +36-1-214-0080
Email: DamjanovicG@forgodamjanovic.com

Dr. Ferenc Lénárt
Of counsel
Tel: +36-1-214-0080
Email: LenartF@forgodamjanovic.com

Jognyilatkozat:

A hírlevél célja, hogy bizonyos témakörökben általános információkkal szolgáljon, ezért nem vizsgálja az adott témaköröket azok teljességében. A jelen hírlevélben megadott információk nem minősülnek jogi tanácsnak vagy szolgáltatásnak.

A jelen hírlevélben szereplő információ nem képezheti az ügyfeleink üzleti döntéseinek kizárólagos alapját. Az ügyfeleinket kérjük, hogy pénzügyeiket és üzletvitelüket befolyásoló bármely döntés meghozatala előtt kérjék ki jogi tanácsadó véleményét.

Ügyfelünk a hírlevélben foglalt információkat a saját felelősségére használja, és teljes mértékben felelősséget vállal az információk használatából eredő következményekért, esetleges veszteségekért.

A hírlevélben foglalt információk felhasználásából eredő bármilyen kárért a Forgó, Damjanovic és Társai Ügyvédi Iroda nem vonható felelősségre.

Amennyiben nem kívánja a jövőben hírlevelünket megkapni, kérjük, hogy írjon a következő email címre: office@forgodamjanovic.com

© 2011 Forgó, Damjanovic és Társai Ügyvédi Iroda. Minden jog fenntartva.

Legal Disclaimer:

The purpose of this newsletter is to provide general information on a particular subject therefore it does not examine the subject matter in its complexity. The information in this newsletter is not intended to constitute legal advice or services.

The information is not intended to be relied upon as the sole basis of any decision which may affect the business of our clients. You are kindly asked to consult qualified lawyers, before making any decision that might affect your personal finances or business.

Your use of this newsletter and the information contained therein is at your own risk, and you assume full responsibility and risk of loss resulting from the use of thereof.

Forgó, Damjanovic & Partners Law Firm shall not be liable for any damages relating to the use of the information contained in this newsletter.

If you no longer wish to receive our newsletters, please write to the following email address: office@forgodamjanovic.com

© 2011 Forgó, Damjanovic & Partners Law Firm. All rights reserved.