

KDB Bank Európa Zrt.  
KDB Bank Europe Ltd.

# JAVADALMAZÁSI POLITIKA

## Remuneration Policy

|  |  |
|--|--|
| Készítette / Made by:                                    | HR osztályvezető/ HR team leader         |
| Dátum / Date:  | 2025. Szeptember/ September 2025         |
| Verzió száma / Version:                                  | 15                                       |
| Következő felülvizsgálat dátuma / Date of next revision: | Évente, 2026. Szeptember/ September 2026 |
| Felelős / Responsible:                                   | Head of Supervisory Board                |

# TARTALOM / CONTENT

|  |  |
|--|--|
| <b>1. BEVEZETÉS / INTRODUCTION</b>   | <b>3</b>                               |
| 1.1. Célok / Purpose   | 3                                      |
| 1.2. Személyi hatály / Personal validity   | 3                                      |
| 1.3. Kiemelt személyek / Affected Persons  | 3                                      |
| 1.4. Független ellenőrzést végző munkavállalók javadalmazása / Remuneration of employees performing independent control functions                      | 4                                      |
| 1.5. A szabályzat elfogadásáról / Approval of this Procedure   | 5                                      |
| 1.6. Titoktartás / Secrecy and confidentiality   | 5                                      |
| 1.7. Felelősség a tartalomért / Responsibility for the contents  | 5                                      |
| <b>2. JAVADALMAZÁS MEGHATÁROZÁSA / REMUNERATION DETAILS</b>  | <b>5</b>                               |
| 2.1. Kiemelt személyek javadalmazása/Remuneration of affected persons  | 5                                      |
| 2.1.1. Szerződésben rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration stated in individual employment contract              | 5                                      |
| 2.1.2. Szerződésben nem rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration not stated in individual employment contract      | 5                                      |
| 2.1.3. Szerződésben rögzített teljesítményfüggő juttatás   | 6                                      |
| 2.1.4. Az alapjavadalmazás és a teljesítményalapú javadalmazás aránya kiemelt személyek esetében/Remuneration ratio in case of affected persons        | 6                                      |
| 2.2 Vezető tisztségviselők javadalmazása/Remuneration of executive officers  | 6                                      |
| Igazgatósági és Felügyelőbizottsági tagok/ BOD and SB members  | 6                                      |
| 2.3. Expatok speciális javadalmazási elemei/Special remuneration elements of Expats  | 6                                      |
| 2.4. Nem-Expat dolgozók javadalmazása/Remuneration of all other staff  | 7                                      |
| 2.4.1. Szerződésben rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration stated in individual employment contract              | 7                                      |
| 2.4.2. Szerződésben nem rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration not stated in individual employment contract      | 7                                      |
| 2.4.3. Szerződésben nem rögzített teljesítményfüggő juttatás/Performance based remuneration not stated in individual employment contract               | 7                                      |
| 2.4.4. Szerződésben rögzített egyéni teljesítményfüggő juttatás/Performance based remuneration stated in individual employment contract                | 8                                      |
| 2.4.5. Az alapjavadalmazás és a teljesítményalapú javadalmazás éves aránya minden egyéb dolgozó esetében/Remuneration ratio in case of all other staff | 8                                      |
| 2.5 Nyugdíjba vonulás a Banktól/Retirement at the Bank   | 8                                      |
| <b>3. TELJESÍTMÉNY ÉRTÉKELÉS/PERFORMANCE EVALUATION</b>  | <b>8</b>                               |
| 3.1. Teljesítmény értékelés/Performance evaluation   | 8                                      |
| <b>4. VÉGREHAJTÁS/EXECUTION</b>  | <b>8</b>                               |
| 4.1. Nyilvánosságra hozatal/Disclosure   | 8                                      |
| 4.2 Nemi egyenlőség/Gender neutrality  | 8                                      |
| 4.3. Ellenőrzés / Audit  | 9                                      |
| 4.4 Az üzleti teljesítmény mérése/Business performance evaluation  | 9                                      |
| 4.5 Összeférhetlenség/Conflict of interest   | 9                                      |
| 4.6 Végrehajtásért felelős/Responsibility for Execution  | 9                                      |
| Melléklet 1. /Annex 1.   |  |
| <b>Munkaszerződés melléklet</b>  | <b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b> |
| Melléklet 2./Annex 2.  | <b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b> |
| 3 számú melléklet/ANNEX 3  | <b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b> |

## 1. Bevezetés / Introduction

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | <b>1.1. Célok / Purpose</b>  |   |
| MNB 4/2022.<br>(IV.8.)  | <p>A javadalmazási politika megfogalmazásának és folyamatos működtetésének célja a KDB Bank Európa Zrt. (a továbbiakban: Bank) üzleti- és kockázati stratégiájának, érdekeinek és kockázatvállalási- kockázatviselési képességének összekapcsolása a döntéshozó vezetők anyagi érdekelttségével, ötvözve a hosszú távú, tartós fejlődés célkitűzésével.</p> <p>A fentiekén túlmenően a szabályzat célja minden egyes dolgozóra kiterjedően meghatározni az egyes javadalmazási elemeket.</p> <p>A javadalmazási politika összehangolja a vezetők anyagi érdekelttségét a Bank hosszú távú stabil működésével, vagyis, hogy a hitelintézeti kockázatvállalást megadott keretek között tartva, az érintettek folyamatosan törekedjenek a túlzott kockázatvállalás elkerülésére.</p> <p>A Bank javadalmazási politikáját méretével, belső szerkezetével, tulajdonosi formájának, tevékenysége jellegével és összetettségével, jogi formájából eredő sajátosságaival, a vonatkozó jogszabályi előírásokkal összhangban, az MNB ajánlása alapján határozza meg.</p> | <p>The main purpose of the introduction and continuous management of the remuneration policy is to connect the business and risk strategy, interests, risk ability and capability of the KDB Bank Europe Ltd (hereinafter: Bank) with the motivation of the decision makers in order to ensure the long-term target of sustainable growth.</p> <p>In addition to the above, the purpose of the policy is to define each remuneration element for each employee.</p> <p>The further target of the remuneration policy - with setting up a frame of risk taking - is to harmonize the financial interests of the executives with the long-term, stable operation of the Bank, make encourage them to avoid excessive risk taking.</p> <p>The Bank's remuneration policy was defined in accordance with concerning legal regulations and NBH guidelines, taking into consideration its asset size, internal organization structure, owner's specialty, nature and complexity of activity, specialties due to the legal entity.</p> |
|   | <b>1.2. Személyi hatály / Personal validity</b>  |   |
| MNB 4/2022.<br>(IV.8.)<br><br>2013. évi<br>CCXXXVII.<br>törvény | <p>Az MNB hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti javadalmazási politika alkalmazásáról kiadott 4/2022. (IV.8.) ajánlásában foglalt elvárásának megfelelően jelen szabályzat minden dolgozóra kiterjedően meghatározza a javadalmazási elemeket.</p> <p>A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (a továbbiakban: Hpt.) 117. § (2) bekezdése kijelöl egy kiemelt személyi kört – továbbiakban: kiemelt személyek -, e kiemelt személyek javadalmazására jelen javadalmazási politikában leírt szabályok vonatkoznak.</p>   | <p>This policy defines the remuneration elements for all staff according to recommendation of NBH 4/2022. (IV.8.) issued in connection to the execution of the remuneration standards defined in the Banking Act.</p> <p>Act CCXXXVII. of 2013 on the credit institutions and financial enterprises (hereinafter: Hpt.)'s 117 § (2) section defines an employee level (hereinafter: affected positions), which employees remuneration shall be governed by this remuneration policy.</p>  |
|   | <b>1.3. Kiemelt személyek / Affected Persons</b>   |   |
| Hpt. 117. § 2a<br><br>2021/923 EU<br>rendelet                   | <p>A Bank elvégezte a belső döntéshozatali és kockázatvállalási felelősségi körök elemzését (a Bank Szervezeti és Működési Szabályzata és egyéb szabályzatai alapján).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>   | <p>The Bank completed the assessment and analysis of the decision making and risk taking (considering the Organizational and Operational Policy and other Policies of the Bank).</p>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <p>A Bank a Hpt. 117. § 2a és a 2021/923 EU rendelet 5 és 6 cikkelye kritériumainak értékelése mentén végezte el a kiemelt személyek azonosítását. Az aktuális értékelés eredményét lásd a 2. sz. mellékletben. Az értékelés eredményét a Bank évente felülvizsgálja.</p> <p>A személy szerinti megfeleltetést a Bank évente egyszer végzi el, a December 31/január 1 fordulónapon érvényes munkavállalói lista alapján. Azonos pozícióban történő évközi pótlás esetén az új munkavállaló automatikusan kiemelt személynek minősül.</p>   | <p>The Bank identified the affected persons based on the assessment criteria of Section 117. 2a of the Hpt. and Articles 5 and 6 of EU Regulation 2021/923. The results of the current assessment are shown in Annex 2. The Bank reviews the results of the assessment annually.</p> <p>The Bank carries out the person-by-person matching once a year, based on the employee list valid on December 31/January 1. In case of mid-year replacement in the same position, the new employee is automatically considered as affected person.</p>  |
|   | <p><b>1.4 Független ellenőrzést végző munkavállalók javadalmazása / Remuneration of employees performing independent control functions</b></p>   |  |
| <p>CRD IV. 92. (2),<br/>Banking Act<br/>117.§ (1)<br/>4/2022. (IV.8.)<br/>recommendation<br/>of NBH</p> | <p>A független ellenőrzési funkciót végző munkavállalók javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egység pénzügyi teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.</p> <p>A kontroll funkciókat betöltő területeken dolgozó munkavállalók javadalmazását a Felügyelő Bizottság állapítja meg.</p> <p>A kontrollfunkciókat és belső védelmi vonalakat érintő munkáltatói döntéseket a Felügyelő Bizottság hozza meg.</p> <p>A belső kontroll funkciót ellátó terület vezetőjét közvetlenül a Felügyelő Bizottság nevezi ki.</p> <p>A belső kontroll funkciót ellátó terület vezetőjének elmozdítása a Felügyelő Bizottság jóváhagyásához kötött.</p> | <p>The remuneration of employees of the independent control functions is independent from the financial performance of controlled organization; it is based on achieving objectives linked to their functions.</p> <p>The remuneration of employees performing control functions is determined by the Bank's Supervisory Board.</p> <p>Employer decisions affecting control functions and internal defense lines are made by the Supervisory Board.</p> <p>The head of the area performing the internal control function is appointed directly by the Supervisory Board.</p> <p>.</p> <p>The removal of the head of the area performing the internal control function is subject to the approval of the Supervisory Board.</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| 12/2022 108/ f<br>recommendation<br>of NBH                             |  |   |
| <b>1.5. A szabályzat elfogadásáról / Approval of this Procedure</b>    |  |   |
|  | Ezen szabályzatot a Bank Felügyelő Bizottsága jogosult jóváhagyni.   | This regulation has to be approved by the Supervisory Board of Bank.  |
| <b>1.6. Titoktartás / Secrecy and confidentiality</b>                  |  |   |
|  | Ezen szabályzat kizárólag a Bankon belüli belső használatra készült, tartalma üzleti titoknak minősül (kivéve ha valamely jogszabály ettől eltérően rendelkezik).<br>A jelen szabályzat a Bank bármely munkavállalója, illetőleg a Banknál szerződéssel folyamatos megbízással dolgozók által megismerhető.  | This regulation is prepared exclusively for internal use; its contents are considered confidential business data (unless otherwise prescribed by law).<br>The present regulation is available for reference to all employees and all those contracted persons who perform permanent work for the Bank.  |
| <b>1.7. Felelősség a tartalomért / Responsibility for the contents</b> |  |   |
| Hpt. 117. § (5)  | A javadalmazási politika elveit a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület (Felügyelő Bizottság) fogadja el és vizsgálja felül (Hpt. 117. § (5)), az irányítási jogkörrel (Igazgatóság) rendelkező vezető testület felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a hitelintézet belső ellenőrzése is ellenőriz.<br>Ezen testület jóváhagyása szükséges a javadalmazási politika módosításához. A HR Osztály részt vesz a javadalmazási politika, többek között a javadalmazási struktúra, a nemi szempontból semleges jelleg szempontjai, a javadalmazási szintek és ösztönző rendszerek kialakításában és értékelésében annak érdekében, hogy ezáltal a javadalmazási politika kellően vonzó legyen az intézmény számára szükséges munkavállalói kör kialakításához és megtartásához, illetve annak biztosítása érdekében, hogy a javadalmazási politika az intézmény kockázati profiljához igazodjon. | The principles of the remuneration policy are approved and reviewed by the supervisory body (Supervisory Board). (Hpt. § 117 (5)). The management body (Board of Directors) is responsible for implementing the institution's remuneration policy, which is audited by the Internal audit team of the institution at least on yearly basis. The approval of this body is required to modify the remuneration policy. The HR team participates in the development and evaluation of the remuneration policy, including aspects of the remuneration structure, gender neutrality, remuneration levels and incentive systems in order to make the remuneration policy sufficiently attractive for the creation of the workforce required by the institution and to ensure that the remuneration policy is aligned with the institution's risk profile. |

## 2. Javadalmazás meghatározása / Remuneration details

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>2.1. Kiemelt személyek javadalmazása/Remuneration of affected persons</b>   |   |   |
| <b>2.1.1. Szerződésben rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration stated in individual employment contract</b>         |   |   |
| Proc05/HR.Po<br>1  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Személyi alapbér</li> <li>• Egyes munkakörök betöltésekor járó pótlékok (szabályzat szerint)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individual base salary</li> <li>• Title allowances (according to relevant procedure)</li> </ul>  |
| <b>2.1.2. Szerződésben nem rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration not stated in individual employment contract</b> |   |   |
| 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvééről<br>Proc06/Org.O   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Egyéb juttatások (Eljárási szabályzat a költségvetésről, a költségek menedzseléséről és a beszerzésről szabályzat szerint – reprezentációs keret, gépkocsi és mobiltelefon használat előterjesztés alapján)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Any other benefits (according to Procedure on Budgeting, Expense Management and Procurement procedure – representation limit, company car and mobile usage according to proposal)</li> </ul> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| per.Pol  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kafetéria (szabályzat szerint)</li> <li>Béren kívüli juttatások (szabályzat szerint)</li> <li>Év végi jutalom - ha a Bank eléri a naptári évre meghatározott cél KPI-t, a Bank Elnök-vezérigazgatója saját hatáskörében év végi jutalmat fizethet - a munkavállaló 2,5 havi alapbérének erejéig. A kifizetés egyéni teljesítmény alapú megkülönböztetés nélkül történik, és nincs egyéni teljesítményhez kötve. Részletes szabályok a 3. számú mellékletben.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cafeteria (according to relevant procedure)</li> <li>Employee benefit (according to relevant procedure)</li> <li>Year-end premium - if the Bank reaches the target KPI's set up for the calendar year, the Bank's President &amp; CEO may pay a year-end premium at his own discretion - up to 2.5 months of the employee's basic salary. The payment is made without individual differentiation and is not linked to individual performance. Detailed rules in Annex 3.</li> </ul>   |
| <b>2.1.3. Szerződésben rögzített teljesítményfüggő juttatás</b>  |   |  |
|  | A Bank egyéni teljesítményfüggő juttatást kiemelt személyek számára nem fizet.  | The Bank doesn't pay individual performance based remuneration for affected persons.   |
| <b>2.1.4. Az alapjavadalmazás és a teljesítményalapú javadalmazás aránya kiemelt személyek esetében/Remuneration ratio in case of affected persons</b> |   |  |
|  | Alapjavadalmazás 100 %<br>Teljesítményalapú javadalmazás 0 %  | Basic remuneration 100 %<br>Performance based remuneration 0 %   |
| <b>2.2 Vezető tisztségviselők javadalmazása/Remuneration of executive officers</b>   |   |  |
| <b>Igazgatósági és Felügyelőbizottsági tagok/ BOD and SB members</b>   |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>A vezető tisztségviselők vállalt feladataikat munkaviszony, megbízási jogviszony keretében (megbízási díjért vagy díjazás nélkül) látják el, a vállalt tisztség függvényében.</li> <li>A munkáltatónál munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló vezető tisztségviselő feladatainak ellátására tekintettel a munkabér mellett egyéb díjazásra is jogosult lehet.</li> <li>A díjazás mértékét a Részvényes határozza meg.</li> <li>Az alapjavadalmazás és a teljesítményalapú javadalmazás aránya a 2.1.4 pontban meghatározottak szerint alakul.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>The executive officers can carry out their duty within the framework of an employment contract or a mandate contract (with or without remuneration), depending on the assigned position.</li> <li>An employee with an employment relationship with the employer may be entitled to other remuneration in addition to the salary with regard to the executive officer tasks performed.</li> <li>The amount of remuneration shall be defined by Shareholder.</li> <li>The ratio of base salary to performance-based remuneration as defined in point 2.1.4</li> </ul>   |
| <b>2.3. Expatok speciális javadalmazási elemei/Special remuneration elements of Expats</b>   |   |  |
|  | <p>A Bank koreai állampolgárokat alkalmaz, akiket az anyacég nevez ki (Expatok). Jelen szabályzat pontjait alkalmazni kell az ő esetükben is, amennyiben kiemelt személyként kerülnek azonosításra.</p> <p>Javadalmazásuk, beleértve a fizetés és egyéb juttatások az anyavállalati sztenderdek alapján került kialakításra.</p> <p>Szerződésben rögzített nem teljesítményfüggő juttatás:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Személyi alapbér (a munkakör és senioritás függvényében)</li> <li>Kiküldetési pótlék (a betöltött munkakör szerint)</li> </ul> <p>Szerződésben rögzített nem teljesítményfüggő juttatás kiküldetésre tekintettel (Melléklet 1.):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Utazási támogatás (üzleti kiküldetés esetén szabályzat szerint)</li> <li>Tandíj támogatás (kiskorú gyermek</li> </ol> | <p>The Bank employs foreign citizens appointed by Korean Parent Company (Expats). The rules defined in this policy shall be applied in case identified as affected persons.</p> <p>Their remuneration, including basic salary and other benefits are standardized by Parent Company.</p> <p>Non-performance based remuneration stated in individual employment contract:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Individual base salary (according to position and seniority)</li> <li>Oversea allowance (according to the level of filled position)</li> </ul> <p>Non-performance based remuneration stated in individual employment contract in connection with assignment (Annex 1):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Travel allowance (during business trip according to relevant procedure)</li> <li>Tuition fee support (support of tuition fee of</li> </ol> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>taníttatásának támogatása a fogadó országban)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Lakhatási támogatás (lakásbérleti támogatás a fogadó országban)</li> <li>4. Költözési támogatás (háztartási javak költöztetésének támogatása, a kiküldött és vele költöző családtagjainak támogatása ide és visszaköltözéskor)</li> <li>5. Egészségügyi támogatás (személyre szóló és a vele költöző családtagokra is kiterjedő egészségbiztosítás)</li> <li>6. Gratulációs juttatások</li> <li>7. Temetési hozzájárulás</li> <li>8. További koreai jövedelemadó támogatás</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Egyéb béren kívüli juttatások (szabályzat szerint) pl. mobiltelefon, céges gépkocsi használat stb.)</li> <li>• Nyugdíjazási támogatás</li> </ul> | <p>underage children in the host country)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Housing allowance (support of rent fee in the host country)</li> <li>4. Moving allowance (support of household shipping cost, support of relocation cost of the expat and relatives)</li> <li>5. Medical support (personal health insurance covering personal and relocated family members)</li> <li>6. Congratulation Remuneration</li> <li>7. Condolence Remuneration</li> <li>8. Additional Korean Income Tax Support</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employee benefits (according to relevant procedure) i.e. company mobile or car usage etc.</li> <li>• Retirement support</li> </ul> |
|--|--|---|

#### 2.4. Nem-Expat dolgozók javadalmazása/Remuneration of all other staff

##### 2.4.1. Szerződésben rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration stated in individual employment contract

|                   |  |   |
|-------------------|--|---|
| Proc05/HR.Po<br>1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Személyi alapbér</li> <li>• Egyes munkakörök betöltésekor járó pótlékok (Humán Erőforrás Eljárások szabályzat 9. pont)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individual base salary</li> <li>• Title allowances (Human Resources Procedures, point 9.)</li> </ul> |
|-------------------|--|---|

##### 2.4.2. Szerződésben nem rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration not stated in individual employment contract

|   |   |  |
|---|---|--|
| 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvééről<br>Proc06/Org.O<br>per.Pol | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Egyéb juttatások (Eljárási szabályzat a költségvetésről, a költségek menedzseléséről és a beszerzésről szabályzat szerint – reprezentációs keret, . gépkocsi és mobiltelefon használat előterjesztés alapján)</li> <li>• Kafetéria (Kafetéria Szabályzat szerint)</li> <li>• Béren kívüli juttatások (Béren kívüli juttatásokkal kapcsolatos eljárási szabályzat szerint)</li> <li>• Egyéb munka törvénykönyvében illetve kapcsolódó jogszabályokban szabályozott juttatások (pl. munkába járás költségtérítése, végkielégítés mértéke, korai nyugdíjazás stb.) a vonatkozó hatályos jogszabályok szerint</li> <li>• Év végi jutalom - ha a Bank eléri a naptári évre meghatározott cél KPI-t, a Bank Elnök-vezérigazgatója saját hatáskörében év végi jutalmat fizethet - a munkavállaló 2,5 havi alapbérének erejéig. A kifizetés egyéni teljesítmény alapú megkülönböztetés nélkül történik, és nincs egyéni teljesítményhez kötve. Részletes szabályok a 3. számú mellékletben.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Any other benefits (according to Procedure on Budgeting, Expense Management and Procurement procedure – representation limit, company car and mobile usage according to proposal)</li> <li>• Cafeteria (according to Cafeteria Manual)</li> <li>• Employee benefit (according to Procedure on Employee Benefits)</li> <li>• Other benefit regulated by the Labor Code and related legislation (eg. reimbursement of commuting, severance pay, early retirement, etc.) according to the relevant up-to-date legislation in force</li> <li>• Year-end premium - if the Bank reaches the target KPI's set up for the calendar year, the Bank's President &amp; CEO may pay a year-end premium at his own discretion - up to 2.5 months of the employee's basic salary. The payment is made without individual differentiation and is not linked to individual performance. Detailed rules in Annex 3.</li> </ul> |
|---|---|--|

##### 2.4.3. Szerződésben nem rögzített teljesítményfüggő juttatás/Performance based remuneration not stated in individual employment contract

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egyéb jutalom és díj (kiírás szerint)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Other reward and prize (according to announcement)</li> </ul>   |
| <b>2.4.4. Szerződésben rögzített egyéni teljesítményfüggő juttatás/Performance based remuneration stated in individual employment contract</b>                 |  |  |
|  | A Bank teljesítményfüggő juttatást jelen szabályzat hatálya alá tartozó személyek számára nem fizet.   | The Bank doesn't pay performance based remuneration for employees under the regulation of this policy.   |
| <b>2.4.5. Az alapjavadalmazás és a teljesítményalapú javadalmazás éves aránya minden egyéb dolgozó esetében/ Remuneration ratio in case of all other staff</b> |  |  |
|  | Alapjavadalmazás 100 %<br>Teljesítményalapú javadalmazás 0 %   | Basic remuneration 100 %<br>Performance based remuneration 0 %   |
| <b>2.5 Nyugdíjba vonulás a Banktól/Retirement at the Bank</b>  |  |  |
|  | A Bank a dolgozóit nyugdíjba vonulásuk során az Mt. előírásain felül egyéb, munkaerőpiacon szokványos (korai nyugdíjazás, egyéb nyugdíj jellegű ellátás stb.) juttatási elemmel nem támogatja. | The Bank does not support its employees during their retirement with other benefits that are standard in the labor market (early retirement, other pension-type benefits, etc.) in addition to the provisions of the Labor Code. |

### 3. Teljesítmény értékelés/Performance evaluation

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>3.1. Teljesítmény értékelés/Performance evaluation</b> |  |  |
|   | A Bank rendszeresen végez mind szervezeti, mind egyéni teljesítményértékelést. Ezen tapasztalatokat és eredményeket figyelembe fogja venni teljesítményjavadalmazási rendszere kialakításakor. | The Bank regularly runs both organizational and individual performance evaluations. These experiences and results will be considered when the performance based remuneration will be designed. |

### 4. Végrehajtás/Execution

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>4.1. Nyilvánosságra hozatal/Disclosure</b>   |   |   |
| 575/2013 EU rendelet 450 cikk   | A Bank a honlapján közzéteszi aktuális javadalmazási politikáját.<br>A javadalmazási politika hatálya alá tartozó kifizetéseket a tárgyévet követően, a lezárt pénzügyi beszámoló elfogadása után hozza nyilvánosságra.   | The Bank publishes the remuneration policy on its official website.<br>The compensation payment under the guidance of remuneration policy will be published after the approval of audited financial statement.  |
| <b>4.2 Nemi egyenlőség/Gender neutrality</b>  |   |   |
| HPT. 6. § 83a 106 §<br>HPT. 107§ (1)<br><br>4/2022.<br>(IV.8.)<br>recommendation of NBH | A Bank nemek szempontjából semleges javadalmazási politikát valósít meg, mely az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás elvét követi. A Bank a nemek közti bérkülönbséget nyomon követi a felügyeleti ajánlásban szereplő munkavállalói szintenként (a kevés mintaelemszám miatt a Bank részletesebb elemzést nem készít). A Bank az elemzést alapesetben évente egyszer, a tárgyévvégén végzi el, általános béremelés esetén a béremelést követően is.<br>Az elemzés célja, hogy a Bank meggyőződjön arról, hogy a nemek szempontjából semleges javadalmazási politika alkalmazása hogyan valósul meg a gyakorlatban; feltárja, hogy az esetleges eltérések okai nem nemi jellegűek | The Bank implements a gender-neutral remuneration policy, which follows the principle of equal remuneration for equal work. The Bank monitors the gender pay gap by employee levels listed in the recommendation of NBH (due to the small number of elements, the Bank does not prepare a more detailed analysis). The Bank normally performs the analysis once a year, at the end of the calendar year, and in the case of a general wage increase, also after the wage increase.<br>The purpose of the analysis is for the Bank to ascertain how the application of a gender-neutral remuneration policy is realized in practice; reveals that the reasons for possible differences are not of a gender nature (in addition, what |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | (azonkívül milyen egyéb, elfogadható indokok magyarázzák pl. senioritás, végzettség, munkakör komplexitása, stb.). Amennyiben az elemzés eredményeképpen nemi szempontból szükséges javadalmazási beavatkozás, a Bank akciótervet készít. | other, acceptable reasons explain them, e.g. seniority, education, job complexity, etc.). If, as a result of the analysis, compensation intervention is necessary from a gender perspective, the Bank prepares an action plan. |
| <b>4.3. Ellenőrzés / Audit</b>   |   |  |
| Hpt. 117. § (5)  | A javadalmazási politika végrehajtását a belső ellenőrzés évente ellenőrzi.   | The execution of the remuneration policy will be audited on yearly basis by Internal Audit.  |
| <b>4.4 Az üzleti teljesítmény mérése/Business performance evaluation</b> |   |  |
|  | Annak ellenére, hogy a Bank teljesítményfüggő juttatást nem fizet a kiemelt személyek számára, a Bank vezetése a teljesítmény mérőszámok aktuális alakulásáról az Igazgatóságot és a Részvényt is rendszeresen tájékoztatja.              | The Management of the Bank reports the main figures of performance to the Board of Directors and Shareholder on regular basis in spite of the fact the affected persons are not eligible for performance based remuneration.   |
| <b>4.5 Összeférhetlenség/Conflict of interest</b>                        |   |  |
|  | A Bank vezető állású személye, munkavállalója nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazására vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné.  | The Bank's executive officers, employees cannot enter into any hedging transactions that eliminates the effects of risks stated in the contract for remuneration.  |
| <b>4.6 Végrehajtásért felelős/Responsibility for Execution</b>           |   |  |
| Hpt. 117§ (5)  | Jelen szabályzatban foglalt javadalmazási szabályok végrehajtásáért az Igazgatóság felelős.   | The Board of Directors is responsible for execution of remuneration guidelines defined in this policy.   |

## 4. Hatálybalépés / Enforcement

|   |   |  |
|---|---|--|
| 4.1<br>Kezdeti jóváhagyás /<br>Initial approval | Hatályba léptetve 2011. augusztus 31. napján az Igazgatóság 2011/3/2 számú határozata alapján.<br><b>Regisztrációs kód:</b><br><b>HR.Remun.Pol/2011.08.31{BOD}</b>  | Comes into force on 31/08/2011 approved by the Board Of Directors (resolution no: 2011/3/2)<br><b>Registration code:</b><br><b>HR.Remun.Pol/2011.08.31{BOD}</b>  |
| 4.2<br>Megújítások /<br>Renewals                | Hatályba léptetve 2013. május 31. napján az Igazgatóság felhatalmazása alapján az Elnök-vezérigazgató jóváhagyásával.<br><b>Regisztrációs kód:</b><br><b>HR.Pol/2013.05.31{BOD}</b><br>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek             | Comes into force on 31/05/2013 approved by President & CEO based on the empowerment of Board Of Directors<br><b>Registration code:</b><br><b>HR.Pol/2013.05.31{BOD}</b><br>Those decisions that were made:<br>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and<br>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.                                       |
|   | Hatályba léptetve 2013. október 1. napján az Igazgatóság 2013/3/1 számú határozata alapján.<br><b>Regisztrációs kód: HR.Pol/2013.10.01{BOD}</b><br>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.  | Comes into force on 01/10/2013 approved by the Board Of Directors (resolution no: 2013/3/1)<br><b>Registration code: HR.Pol/2013.10.01{BOD}</b><br>Those decisions that were made:<br>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and<br>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.   |
|   | Hatályba léptetve 2017. január 02. napján az Igazgatóság 2016/7 és a Felügyelőbizottság 2016/7/6 számú határozata alapján.<br><b>Regisztrációs kód:</b><br><b>HR.Remun.Pol/2017.01.02{SB}</b><br>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.  | Comes into force on 02/01/2017 approved by the the Board Of Directors (resolution no: 2016/7) and Supervisory Board’resolution (2016/7/6).<br><b>Registration code:</b><br><b>HR.Remun.Pol/2017.01.02{SB}</b><br>Those decisions that were made:<br>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and<br>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective. |
|   | Hatályba léptetve 2018. május 24. napján az Igazgatóság 2018/2/9 és a Felügyelőbizottság 2018/2/9 számú határozata alapján.<br><b>Regisztrációs kód:</b><br><b>HR.Remun.Pol/2018.05.24{SB}</b><br>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek. | Comes into force on 24/05/2018 approved by the Board Of Directors (resolution no: 2018/2/9) and Supervisory Board’resolution (2018/2/9).<br><b>Registration code:</b><br><b>HR.Remun.Pol/2018.05.24{SB}</b><br>Those decisions that were made:<br>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and<br>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.   |
|   | Hatályba léptetve 2019. október 11. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2019/7 számú határozata alapján.  | Comes into force on 11/10/2019 approved by the Board Of Directors and Supervisory Board’resolution (resolution no: 2019/7)   |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p><b>Regisztrációs kód:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2019.10.11{SB}</b></p> <p>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.</p>  | <p><b>Registration code:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2019.10.11{SB}</b></p> <p>Those decisions that were made:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and</li> <li>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.</li> </ul>   |
|  | <p>Hatályba léptette 2020. május 29. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2020/4 számú határozata alapján.</p> <p><b>Regisztrációs kód:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2020.05.29{SB}</b></p> <p>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.</p>  | <p>Comes into force on 29/05/2020 approved by the Board Of Directors and Supervisory Board’resolution (resolution no: 2020/4)</p> <p><b>Registration code:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2020.05.29{SB}</b></p> <p>Those decisions that were made:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and</li> <li>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.</li> </ul> |
|  | <p>Hatályba léptette 2020. június 25. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2020/5 számú határozata alapján.</p> <p><b>Regisztrációs kód:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2020.06.25{SB}</b></p> <p>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.</p> | <p>Comes into force on 25/06/2020 approved by the Board Of Directors and Supervisory Board’resolution (resolution no: 2020/5)</p> <p><b>Registration code:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2020.06.25{SB}</b></p> <p>Those decisions that were made:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and</li> <li>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.</li> </ul> |
|  | <p>Hatályba léptette 2020. július 23. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2020/6 számú határozata alapján.</p> <p><b>Regisztrációs kód:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2020.07.23{SB}</b></p> <p>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.</p> | <p>Comes into force on 23/07/2020 approved by the Board Of Directors and Supervisory Board’resolution (resolution no: 2020/6)</p> <p><b>Registration code:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2020.07.23{SB}</b></p> <p>Those decisions that were made:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and</li> <li>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.</li> </ul> |
|  | <p>Hatályba léptette 2021. december 27. napján. Éves felülvizsgálat és technikai módosítás.</p> <p><b>Regisztrációs kód:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2021.12.27{SB}</b></p> <p>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.</p>                          | <p>Comes into force on 27/12/2021. Annual review and technical amendment.</p> <p><b>Registration code:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2021.12.27{SB}</b></p> <p>Those decisions that were made:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and</li> <li>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.</li> </ul>   |
|  | <p>Hatályba léptette 2023. április 24. napján az</p>  | <p>Comes into force on 24/04/2023 approved by the</p>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2023/2 számú határozata alapján.</p> <p><b>Regisztrációs kód:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2023.04.24{SB}</b><br/>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.</p>  | <p>Board Of Directors and Supervisory Board' resolution (resolution no: 2023/2)</p> <p><b>Registration code:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2023.04.24{SB}</b><br/>Those decisions that were made:<br/>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and<br/>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.</p>  |
|  | <p>Hatályba léptetve 2024. március 28. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2024/1 számú határozata alapján.</p> <p><b>Regisztrációs kód:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2024.03.28{SB}</b><br/>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.</p>  | <p>Comes into force on 28/03/2024 approved by the Board Of Directors and Supervisory Board' resolution (resolution no: 2024/1)</p> <p><b>Registration code:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2024.03.28{SB}</b><br/>Those decisions that were made:<br/>- until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and<br/>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.</p>   |
|  | <p>Hatályba léptetve 2024. július 10. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2024/4 számú határozata alapján.</p> <p>Módosítás típusa: Teljes felülvizsgálat (érdemi, tartalmi módosítás történt, éves felülvizsgálattal egyidejűleg).</p> <p><b>Regisztrációs kód:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2024.07.10{SB}</b><br/>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.</p>  | <p>Comes into force on 10/07/2024 approved by the Board Of Directors and Supervisory Board' resolution (resolution no: 2024/4).</p> <p>Type of amendment: Full review (at the same time as an annual review with a relevant amendment).</p> <p><b>Registration code:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2024.07.10{SB}</b><br/>Those decisions that were made:<br/>- until this Policy – which is referred in this point – coming into force and<br/>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.</p>       |
|  | <p>Hatályba léptetve 2025. április 29. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2025/2 számú határozata alapján.</p> <p>Módosítás típusa: Teljes felülvizsgálat (érdemi, tartalmi módosítás történt, éves felülvizsgálattal egyidejűleg).</p> <p><b>Regisztrációs kód:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2025.04.29{SB}</b><br/>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.</p> | <p>Comes into force on 29/04/2025 approved by resolution of the Board Of Directors and the Supervisory Board (resolution no: 2025/2).</p> <p>Type of amendment: Full review (at the same time as an annual review with a relevant amendment).</p> <p><b>Registration code:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2025.04.29{SB}</b><br/>Those decisions that were made:<br/>- until this Policy – which is referred in this point – coming into force and<br/>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.</p> |
|  | <p>Hatályba léptetve 2025. október 21. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2025/7</p>  | <p>Comes into force on 21/10/2025 approved by resolution of the Board Of Directors and the</p>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>számú határozata alapján.</p> <p>Módosítás típusa: Teljes felülvizsgálat (érdemi, tartalmi módosítás történt, éves felülvizsgálattal egyidejűleg).</p> <p><b>Regisztrációs kód:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2025.10.21{SB}</b></p> <p>A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.</p> | <p>Supervisory Board (resolution no: 2025/7).</p> <p>Type of amendment: Full review (at the same time as an annual review with a relevant amendment).</p> <p><b>Registration code:</b><br/><b>HR.Remun.Pol/2025.10.21{SB}</b></p> <p>Those decisions that were made:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- until this Policy – which is referred in this point – coming into force and</li> <li>- in compliance with the rules of valid former Remuneration Policy (or other ones that regulated the same subject) remain to be effective.</li> </ul> |
|--|--|--|