

KDB Bank Európa Zrt.

KDB Bank Europe Ltd.

# JAVADALMAZÁSI POLITIKA

## Remuneration Policy

Készítette / Made by:	Tervezési és Általános Ügyviteli Igazgatóság / Planning and Administration Group
Dátum / Date:	2021. december / December 2021
Verzió száma / Version:	
Következő felülvizsgálat dátuma / Date of next revision:	Évente, 2022. december / December 2022
Felelős / Responsible:	Head of Supervisory Board

# TARTALOM / CONTENT

<b>1. BEVEZETÉS / INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
1.1. Célok / Purpose	3
1.2. Alkalmazási terület / Scope	3
1.3. Személyi hatály / Personal validity	3
1.4. Kiemelt személyek / Affected Persons	3
1.5. Arányosság elve alkalmazása / Relief applied	4
1.6. A szabályzat elfogadásáról / Approval of this Procedure	5
1.7. Titoktartás / Secrecy and confidentiality	5
1.8. Felelősség a tartalomért / Responsibility for the contents	5
<b>2. JAVADALMAZÁS MEGHATÁROZÁSA / REMUNERATION DETAILS</b>	<b>6</b>
2.1. Kiemelt személyek javadalmazása/Remuneration of affected persons	6
2.1.1. Szerződésben rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration stated in individual employment contract	6
2.1.2. Szerződésben nem rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration not stated in individual employment contract	6
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
2.2.1. Igazgatósági tagok/ BOD members	6
2.2.2. Felügyelő Bizottsági tagok/ Supervisory Board members	6
2.3. Expatok speciális javadalmazási elemei/Special remuneration elements of Expats	7
2.4. Összes többi dolgozó 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	8
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
<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>
3.2. Nyilvánosságra hozatal/Disclosure	8
3.3. Ellenőrzés / Audit	8
3.4 Az üzleti teljesítmény mérése/Business performance evaluation	8
3.5 Összeférhetetlenség/Conflict of interest	9
3.6 Végrehajtásért felelős/Responsibility for Execution	9
<b>4. HATÁLYBALÉPÉS / ENFORCEMENT</b>	<b>9</b>

## 1. Bevezetés / Introduction

	<b>1.1. Célok / Purpose</b>	
	<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 fentiekon túlmenően a szabályzat célja minden egyes dolgozóra kiterjedően meghatározni az egyes javadalmazási elemeket.</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>
	<b>1.2. Alkalmazási terület / Scope</b>	
	<p>A javadalmazási politika célja, hogy 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>The main 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>
	<b>1.3. Személyi hatály / Personal validity</b>	
<p>MNB 3/2017. (II.9)</p> <p>2013. évi CCXXXVII. törvény</p>	<p>Az MNB 3/2017. (II.9) ajánlása 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 3/2017. (II.9). 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 performance based remuneration shall be governed by this remuneration policy.</p>
	<b>1.4. Kiemelt személyek / Affected Persons</b>	
<p>604/2014 EU rendelet</p>	<p>A Bank elvégezte a belső döntéshozatali és kockázatvállalási felelősségi körök elemzését. A Bank belső döntéshozatali sajátosságából eredően az alábbi kiemelt személyek hozzák meg a kockázatvállalással járó döntéseket. További funkciókat betöltő személyek (mint pl. főkönyvelő, HR,) esetében a kiemelés nem indokolt.</p> <p>A kontrollfunkciókat betöltő személyek javadalmazása nem ösztönözheti a kontrollfunkciókat betöltőket a fokozott kockázatvállalásra.</p> <p>A Bank figyelembe véve az arányosság elvét (a mérlegfőösszeg és az egyszemélyi javadalmazás meghatározott mértékét) a kiemelt személyek körét az alábbiakban határozza meg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elnök-vezérigazgató</li> <li>• Általános vezérigazgató-helyettes(ek)</li> </ul>	<p>The Bank completed the assessment and analysis of the decision making and risk taking.</p> <p>According to the local specialties of decision making, the risk and decision is taken by persons in below listed positions. Extension of affected positions of other functions (i.e. chief accountant, HR officer) is not justified.</p> <p>The incentive scheme may not encourage the control functions for excessive risk taking.</p> <p>The Bank (applying the relief: total asset size and individual measure of remuneration) defines the affected positions as follows:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Szakterületi Igazgató(k) és Szakterületi Központok vezető(i), illetve ezek helyettese(i)</li> <li>• Külső igazgatósági tagok</li> <li>• Külső felügyelő bizottsági tagok</li> <li>• Vállalati Finanszírozási Főosztály vezetője</li> <li>• Asian Desk vezetője</li> <li>• Belső Ellenőrzési Osztály vezetője</li> <li>• Compliance Osztály vezetője</li> <li>• Jogi Osztály vezetője</li> <li>• Hitelvizsgáló Főosztály vezetője</li> <li>• Működési kockázatkezelési Osztály vezetője</li> <li>• Hitel-felülvizsgáló Osztály vezetője</li> <li>• Külföldi fióktelep vezetője ((ha van kinevezve)</li> <li>• Hálózati vezető (ha van kinevezve)</li> <li>• Termékfejlesztési és Ellenőrzési osztály vezetője</li> <li>• Tervezési és Ügyviteli Főosztály vezetője</li> </ul> <p>A Vállalatfinanszírozással foglalkozó osztályvezető(i)/deskvezető(i)/főosztályvezető(i) az Üzleti szakterületnek jelenleg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Szindikált Finanszírozási osztály vezetője</li> <li>• Vállalatfinanszírozási osztály vezetője</li> </ul> <p>A termékfejlesztést felügyelő főosztályvezető jelenleg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bankműveleti Főosztály vezetője</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• President &amp; CEO</li> <li>• Executive Vice President(s)</li> <li>• Group Head(s) and Center Head(s) and Deputy Group Head(s) or Deputy Center Head(s)</li> <li>• External BOD members</li> <li>• External SB members</li> <li>• Division head of Corporate Banking Division</li> <li>• Head of Asian Desk</li> <li>• Leader of Internal Audit Team</li> <li>• Leader of Compliance Team</li> <li>• Leader of Legal Team</li> <li>• Division head of Credit Review Division</li> <li>• Leader of Operational Risk Team</li> <li>• Leader of Loan Review Team</li> <li>• Leader of foreign Branch office (if appointed)</li> <li>• Network head (if appointed)</li> <li>• Leader of Product Planning and Control Team</li> <li>• Leader of Planning and Administration Division</li> </ul> <p>Corporate lending related Team/Desk/Division Leader(s) of the Business Group currently:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leader of Syndication Team</li> <li>• Leader of Corporate Banking Team</li> </ul> <p>Division Head heading Product Planning currently:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Division Head of Operation division</li> </ul>
<b>1.5 Arányosság elve alkalmazása / Relief applied</b>		
	<p>A Bank javadalmazási politikáját méretével, belső szerkezetével, tulajdonosi formájának, tevékenysége jellegével és összetettségével, jogi formájából eredő sajátosságaival arányosan, a vonatkozó jogszabályi előírásokkal összhangban határozza meg.</p> <p>Az operatív irányítást végző vezetők (főosztályvezetők, osztályvezetők) illetve a Bank egyéb munkavállalói a működésük során nincsenek érdemi hatással a Bank kockázatvállalására, ezért nem kerülnek azonosításra kiemelt személyként.</p> <p>A független ellenőrzési funkciót végző munkavállalók (lásd fent) javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egység pénzügyi teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.</p> <p>Ennek megfelelően és figyelemmel arra, hogy a Bank mérlegfőösszege nem haladja meg az 500 milliárd forintot és nincs olyan vezető</p>	<p>The Bank's remuneration policy was defined in accordance with concerning legal regulations and 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> <p>The operative leaders (division heads, team leaders) and other employees of the Bank are not having effectively impact on the Bank's risk-taking during their operation, therefore they are not defined as affected persons.</p> <p>The remuneration of employees of the independent control functions (find listed above) is independent from the financial performance of controlled organization; it is based on achieving objectives linked to their functions.</p> <p>Considering that the total asset size is</p>

<p>CRD IV. 92. (2), Banking Act 117.§ (1) 8/2021 (VI. 23) remommendation of NBH</p>	<p>tisztviselője vagy munkavállalója, akinek az intézménytől vagy az intézménnyel együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot, a Bank a 8/2021 (VI. 23) MNB ajánlás (a továbbiakban: MNB ajánlás) 4. bekezdése alapján alakítja ki a javadalmazási politikát. Fentiek figyelembevételével mellett az arányosság elvének alkalmazását a Bank elenyésző piaci részesedése (bankfiókok és munkavállalók száma, lakossági és vállalati portfolio mérete) indokolja. Az arányosság elve a következő eseteket érinti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a kiemelt személyek meghatározása,</li> <li>• az értékelési szempontok meghatározása és az újraértékelések végrehajtása,</li> <li>• a teljesítményjavadalmazás formáinak meghatározása, a kifizetés módja és a visszatartási politika alkalmazása,</li> <li>• a teljesítményjavadalmazás halasztott módon történő kifizetése és a halasztási időszak meghatározása,</li> <li>• a javadalmazásnak a munkaviszony megszűnésére és a nyugdíjpolitikára vonatkozó alkalmazása,</li> <li>• a nyilvánosságra hozatali követelmények teljesítése.</li> </ul>	<p>less than HUF 500 billion and there is no executive officer nor employee who has yearly income more than HUF 300 million, the Bank is creating its remuneration policy based on section 4. of 8/2021 (VI. 23) recommendation of NBH .</p> <p>Besides considering above, applying the relief is also reasonable based on the small market share size (i.e. number of branches and employees, size of retail and corporate portfolio). The relief is applied in the following cases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the definition of affected positions</li> <li>• the definition of evaluation criteria and execution of re-evaluation process</li> <li>• the definition of evaluation types, payroll of incentive payment, retention procedure</li> <li>• the definition of deferral period and deferral portions</li> <li>• the execution of remuneration in connection with retirement and termination of employment</li> <li>• Disclosure.</li> </ul>
<b>1.6. 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>1.7. 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). 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). The present regulation is available for reference to all employees and all those contracted persons who perform permanent work for the Bank.
<b>1.8. Felelősség a tartalomért / Responsibility for the contents</b>		
	A Felügyelő Bizottság Elnöke felelős a jelen szabályzat tartalmáért. Ez azt is jelenti, hogy a Felügyelő Bizottság Elnöke köteles rendszeresen kezdeményezni a tartalom frissítését, illetve köteles felügyelni arra, hogy a tartalom a hatályos törvényekkel és a külső és belső szabályzatokkal összhangban legyen. A kialakított folyamatnak a gyakorlatban megvalósíthatónak kell lennie, hogy a gyakorlat és szabályzat összhangja megvalósulhasson.	The President of the Supervisory Board is responsible for the contents of this procedure. It also means that the President of the Board is obliged to initiate constant updating and to make sure that the contents of this procedure complies with the relevant laws and all external and internal regulations. The established process must be implementable in practice, in order to achieve the consistency of the practice and the procedure.

## 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>		
	<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>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egyéb juttatások (szabályzat szerint – pl. gépkocsi és mobiltelefon használat, reprezentációs keret.)</li> <li>• Kafetéria (szabályzat szerint)</li> <li>• Béren kívüli juttatások (szabályzat szerint)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Any other benefits (according to relevant procedure – e.g. company car and mobile usage, representation limit)</li> <li>• Cafeteria (according to relevant procedure)</li> <li>• Employee benefit (according to relevant procedure)</li> </ul>
<b>2.1.3. Szerződésben rögzített teljesítményfüggő juttatás</b>		
	A Bank teljesítményfüggő juttatást kiemelt személyek számára nem fizet.	The Bank doesn't pay 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 % Teljesítményalapú javadalmazás 0 %	Basic remuneration 100 % Performance based remuneration 0 %
<b>2.2 Vezető tisztségviselők javadalmazása/Remuneration of executive officers</b>		
<b>2.2.1. Igazgatósági tagok/ BOD members</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azok az igazgatósági tagok, akik a tulajdonos Koreai Fejlesztési Bank alkalmazásában állnak, mint munkavállalók, igazgatósági munkájukért semmilyen javadalmazásban nem részesülnek.</li> <li>• Azok az igazgatósági tagok, akik nem állnak a tulajdonos Koreai Fejlesztési Bank alkalmazásában, mint munkavállalók, igazgatósági munkájukért kizárólag havi fix összegű tiszteletdíjban részesülnek.</li> <li>• A tiszteletdíj mértékét a Részvényes határozza meg.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Those external BOD members, who are in employment relationship with KDB Seoul, are not entitled for any honorarium.</li> <li>• Those external BOD members, who are not in employment relationship with KDB Seoul, are entitled for fixed, non-performance based monthly honorarium.</li> <li>• The fixed amount of honorarium shall be defined by Shareholder.</li> </ul>
<b>2.2.2. Felügyelő Bizottsági tagok/ Supervisory Board members</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azok a felügyelő bizottsági tagok, akik a tulajdonos Koreai Fejlesztési Bank alkalmazásában állnak, mint munkavállalók, a felügyelő bizottsági munkájukért semmilyen javadalmazásban nem részesülnek.</li> <li>• Azok a felügyelő bizottsági tagok, akik nem állnak a tulajdonos Koreai Fejlesztési Bank alkalmazásában, mint munkavállalók, felügyelő bizottsági munkájukért kizárólag havi fix összegű tiszteletdíjban részesülnek.</li> <li>• A tiszteletdíj mértékét a Részvényes határozza meg.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Those members of SB, who are in employment relationship with KDB Seoul, are not entitled for any honorarium.</li> <li>• Those members of SB, who are not in employment relationship with KDB Seoul, are entitled for fixed, non-performance based monthly honorarium.</li> <li>• The fixed amount of honorarium shall be defined by Shareholder.</li> </ul>

**2.3. Expatok speciális javadalmazási elemei/Special remuneration elements of Expats**

	<p>A Bank Menedzsmentje elsősorban koreai állampolgárokból áll, akiket az anyacég nevez ki. 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 nem rögzített nem teljesítményfüggő juttatás:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiköltség térítés (üzleti kiküldetés esetén szabályzat szerint)</li> <li>• Iskoláztatási támogatás (kiskorú gyermek taníttatásának támogatása a fogadó országban)</li> <li>• Lakhatási támogatás (lakásbérleti támogatás a fogadó országban)</li> <li>• Költöztetési támogatás (háztartási javak költöztetésének támogatása)</li> <li>• Költözési támogatás (a kiküldött és vele költöző családtagjainak támogatása ide és visszaköltözéskor)</li> <li>• Egyéb béren kívüli juttatások (szabályzat szerint) pl. mobiltelefon, céges gépkocsi használat stb.)</li> <li>• Személyre szóló és a vele költöző családtagokra is kiterjedő egészségbiztosítás</li> <li>• A fentiekben felsorolt speciális javadalmazási elemek – kivéve a személyi alapbér - után a magyarországi munkavégzés miatt fizetendő kiegészítő koreai adóösszeg.</li> </ul>	<p>The Bank's Senior Management includes foreign citizens appointed by Korean Parent Company. The rules defined in this policy shall be applied in case indentified 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 not stated in individual employment contract:</p> <ul 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 underage children in the host country)</li> <li>• Housing allowance (support of rent fee in the host country)</li> <li>• Moving allowance (support of house hold shipping cost)</li> <li>• Relocation support (support of relocation cost of the expat and relatives)</li> <li>• Employee benefits (according to relevant procedure) i.e. company mobile or car usage etc.</li> <li>• Personal health insurance covering personal and relocated family members</li> <li>• Additional Korean tax amount of above listed special remuneration elements except individual base salary due to working in Hungary</li> </ul>
--	---	--

**2.4. Összes többi dolgozó javadalmazása/Remuneration of all other staff****2.4.1. Szerződésben rögzített nem teljesítményfüggő juttatás/ Non-performance based remuneration stated in individual employment contract**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Személyi alapbér</li> <li>• Egyes munkakörök betöltésekor járó pótlékok (szabályzat szerint)</li> <li>• Csatlakozási bónusz</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individual base salary</li> <li>• Title allowances (according to relevant procedure)</li> <li>• Signing bonus</li> </ul>
---	--	---

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egyéb juttatások (szabályzat szerint – pl. gépkocsi és mobiltelefon használat, reprezentációs keret)</li> <li>• Kafetéria (szabályzat szerint)</li> <li>• Béren kívüli juttatások (szabályzat szerint)</li> <li>• Egyéb munka törvénykönyvében illetve</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Any other benefits (according to relevant procedure – e.g. company car and mobile usage, representation limit)</li> <li>• Cafeteria (according to relevant procedure)</li> <li>• Employee benefit (according to relevant procedure)</li> <li>• Other benefit regulated by the Labor</li> </ul>
--	--	---

	kapcsolódó jogszabályokban szabályozott juttatások (pl. munkabajárás költségtérítése, végkielégítés mértéke, korai nyugdíjazás stb.) a vonatkozó hatályos jogszabályok szerint	Code and related legislation (eg. reimbursement of commuting, severance pay, early retirement, etc.) according to the relevant up-to-date legislation in force
<b>2.4.3. Szerződésben nem rögzített teljesítményfüggő juttatás/Performance based remuneration not stated in individual employment contract</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Értékesítési verseny (kiírás szerint)</li> <li>• Egyéb jutalom és díj (kiírás szerint)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sales competition (according to competition announcement)</li> <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 alátartozó 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 % Teljesítményalapú javadalmazás 0 %	Basic remuneration 100 % Performance based remuneration 0 %

### 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>3.2. Nyilvánosságra hozatal/Disclosure</b>		
575/2013 EU rendelet 450 cikk	A Bank a honlapján közzéteszi aktuális javadalmazási politikáját. A javadalmazási politika hatálya alá tartozó kifizetéseket a tárgyévet követően, a lezárt pénzügyi beszámoló elfogadása után hozza nyilvánosságra, kiemelt személyek, vezető tisztségviselők, nem kiemelt személyek szerinti bontásban, jövedelem elemenként.	The Bank publishes the remuneration policy on its official website. The compensation payment under the guidance of remuneration policy will be published after the approval of audited financial statement, by affected persons, executive officers, all other staff; per remuneration elements.
<b>3.3. 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>3.4 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 Részvényest 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>3.5 Összeférhetetlenség/Conflict of interest</b>		
	A Bank vezető állású személye, munkavállalója nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazásra 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>3.6 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 Kezdeti jóváhagyás / Initial approval	Hatályba léptetve 2011. augusztus 31. napján az Igazgatóság 2011/3/2 számú határozata alapján. <b>Regisztrációs kód:</b> <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) <b>Registration code:</b> <b>HR.Remun.Pol/2011.08.31{BOD}</b>
4.2 Megújítások / Renewals	Hatályba léptetve 2013. május 31. napján az Igazgatóság felhatalmazása alapján az Elnök-vezérigazgató jóváhagyásával. <b>Regisztrációs kód:</b> <b>HR.Pol/2013.05.31{BOD}</b> 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 <b>Registration code:</b> <b>HR.Pol/2013.05.31{BOD}</b> Those decisions that were made: - until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and - 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. <b>Regisztrációs kód: HR.Pol/2013.10.01{BOD}</b> 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) <b>Registration code: HR.Pol/2013.10.01{BOD}</b> Those decisions that were made: - until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and - 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. <b>Regisztrációs kód:</b> <b>HR.Remun.Pol/2017.01.02{SB}</b> 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). <b>Registration code:</b> <b>HR.Remun.Pol/2017.01.02{SB}</b> Those decisions that were made: - until this Procedure – which is referred in this point – coming into force and - 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. <b>Regisztrációs kód:</b> <b>HR.Remun.Pol/2018.05.24{SB}</b>	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). <b>Registration code:</b> <b>HR.Remun.Pol/2018.05.24{SB}</b>

	A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.	Those decisions that were made: <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>
	Hatályba léptetve 2019. október 11. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2019/7 számú határozata alapján.  <b>Regisztrációs kód:</b> <b>HR.Remun.Pol/2019.10.11{SB}</b> A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.	Comes into force on 11/10/2019 approved by the Board Of Directors and Supervisory Board' resolution (resolution no: 2019/7)  <b>Registration code:</b> <b>HR.Remun.Pol/2019.10.11{SB}</b> Those decisions that were made: <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>
	Hatályba léptetve 2020. május 29. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2020/4 számú határozata alapján.  <b>Regisztrációs kód:</b> <b>HR.Remun.Pol/2020.05.29{SB}</b> A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.	Comes into force on 29/05/2020 approved by the Board Of Directors and Supervisory Board' resolution (resolution no: 2020/4)  <b>Registration code:</b> <b>HR.Remun.Pol/2020.05.29{SB}</b> Those decisions that were made: <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>
	Hatályba léptetve 2020. június 25. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2020/5 számú határozata alapján.  <b>Regisztrációs kód:</b> <b>HR.Remun.Pol/2020.06.25{SB}</b> A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.	Comes into force on 25/06/2020 approved by the Board Of Directors and Supervisory Board' resolution (resolution no: 2020/5)  <b>Registration code:</b> <b>HR.Remun.Pol/2020.06.25{SB}</b> Those decisions that were made: <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>
	Hatályba léptetve 2020. július 23. napján az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság 2020/6 számú határozata alapján.  <b>Regisztrációs kód:</b> <b>HR.Remun.Pol/2020.07.23{SB}</b> A jelen szabályzat hatálybalépését megelőzően korábban aktuálisan érvényben lévő szabályzatoknak megfelelően meghozatalra került döntések továbbra is érvényesek.	Comes into force on 23/07/2020 approved by the Board Of Directors and Supervisory Board' resolution (resolution no: 2020/6)  <b>Registration code:</b> <b>HR.Remun.Pol/2020.07.23{SB}</b> Those decisions that were made: <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>
	Hatályba léptetve 2021. december 27. napján.	Comes into force on 27/12/2021.

	<p>Éves felülvizsgálat és technikai módosítás.</p> <p><b>Regisztrációs kód:</b> <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>Annual review and technical amendment.</p> <p><b>Registration code:</b> <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>
--	---	--