

Az EQUILOR Alapkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Javadalmazási Politika

Hatályos: 2023. december 7-től

Elfogadva az EQUILOR Alapkezelő Zrt. Felügyelőbizottságának 6/12.07./2023. FB határozatával.

Bevezetés

A javadalmazási politika kialakítása során figyelembe vett jogszabályok, szabályozások azzal, hogy az ajánlások feltüntetése nem jelenti azt, hogy az Alapkezelő a működése során teljesíti az adott ajánlás teljes egészét:

- a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (Kbftv.)
- 2011/61/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a mentességek, az általános működési feltételek, a letétkezelők, a tőkeáttétel, az átláthatóság és a felügyelet tekintetében történő kiegészítéséről szóló a Bizottság 2012. december 19-ei 231/1023/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (ABAK rendelet)
- a Magyar Nemzeti Bank 4/2018. (I.16.) számú ajánlása az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról (MNB ajánlás)
- A Magyar Nemzeti Bank 22/2019. (XII.17.) számú ajánlása a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódóan alkalmazandó javadalmazási politikáról és gyakorlatról
- az Európai Értékpapír-piaci Hatóságnak az ABAK-irányelv szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozó iránymutatása (ESMA ajánlás)
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Fogalmi meghatározások

azonosított munkavállaló: az a munkavállaló, akinek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az Alapkezelő kockázati profiljára vagy az Alapkezelő kezelésében lévő alternatív befektetési alap (a továbbiakban: ABA) kockázati profiljára. Az azonosított munkavállaló kategóriába tartoznak az Alapkezelő felső vezetői, a kockázatvállalásért és ellenőrzésért felelős alkalmazottai, a belső kontroll funkciókért felelős alkalmazottai, a befektetéskezelési (portfóliókezelési) vagy kockázatkezelési tevékenységet végző alkalmazottai, valamint bármely egyéb alkalmazottja, aki a teljes javadalmazásának mértéke alapján a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozik, és akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az Alapkezelő kockázati profiljára vagy az annak kezelésében lévő ABA kockázati profiljára;

belső kontroll funkció: azok az üzleti és vállalati funkcióktól független szervezeti egységek, amelyek feladata a működés, valamint az e működésből eredő kockázatok ellenőrzése és nyomon követése, az alkalmazandó jogszabályoknak, szabályoknak és előírásoknak való megfelelés biztosítása, valamint az irányító testület részére nyújtott tanácsadás a szakterületükhöz tartozó kérdésekben. A belső kontroll funkciók jellemzően a kockázatkezelési, a megfelelési és a belső ellenőrzési funkciót foglalják magukban;

de minimis szabály: meghatározott küszöbértéket meg nem haladó összegű teljesítményjavadalmazás esetében a halasztási politika alkalmazásától való eltekintés;

javadalmazás:

- a) az Alapkezelő által nyújtott mindennemű kifizetés vagy juttatás;
- b) az ABA által közvetlenül kifizetett bármilyen összeg, ideértve a nyereségrészesedéseket, valamint;
- c) az ABA befektetési jegyeinek vagy részvényeinek bármilyen formában történő átadása, amennyiben arra az Alapkezelő azonosított munkavállalói által nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként kerül sor;

A b) pont alkalmazásában javadalmazásnak kell tekinteni az ABA által közvetlenül az Alapkezelőnek, a költségtérítés kivételével az Alapkezelő érintett alkalmazotti

kategóriái számára az általuk nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként teljesített kifizetéseket is, amelyek kifizetése egyébként a vonatkozó javadalmazási szabályok megkerülését eredményezné;

teljesítményjavadalmazás: a javadalmazás azon része, amelyet az Alapkezelő az alapjavadalmazáson felül biztosíthat a munkavállalónak, ha az a munkaszerződésben meghatározottakat meghaladó teljesítményt nyújt vagy abban nem rögzített feladatokat lát el,

teljesítménymérési időszak: az érintett személy teljesítményének értékelésével és mérésével érintett időtartam, amely alapján a teljesítményjavadalmazás összegét megállapítják. A teljesítménymérési időszak az Alapkezelő üzleti évéhez igazodik. A célmegállapodás az adott év üzleti tervének elfogadását követő 30 napon belül, a teljesítményértékelés legkésőbb az Alapkezelő éves üzleti jelentését és számviteli törvény szerinti beszámolóját jóváhagyó közgyűlési határozatot követő 30 napon belül történik.

halasztási időszak: a Kbtv. 13. melléklet n) pontjában előírt halasztott módon történő kifizetés esetén a teljesítménymérési időszakot követő azon időszak, amely alatt időarányos részletekben fizetik ki vagy juttatják a javadalmazott személy részére a teljesítményjavadalmazásnak a halasztottan teljesítendő részét;

kockázati teljesítmény újraértékelése: a halasztottan teljesítendő teljesítményjavadalmazás esedékes részének teljesítését megelőző, az adott teljesítménymérési időszakra értékelt teljesítmény - az érintett személy múltbeli magatartásváltozása, valamint e változás kockázati hatásai, az intézmény pénzügyi helyzete alapján történő - újraértékelése és ennek megfelelően az esedékes teljesítményjavadalmazás mértékének a javadalmazási politikában meghatározott módon és mértékben történő változtatása;

küszöbérték: az 1.4. pont szerinti „halasztási politika alóli mentesség küszöbértéke”

jubileumi juttatás: az Alapkezelő által minden munkavállaló számára biztosított olyan lojalitási jutalom, amely a munkavállalót minden 5 év Alapkezelőnél eltöltött folyamatos munkaviszony után illeti meg 5 évente egy alkalommal. A jubileumi juttatás összege a munkavállaló aktuális bruttó munkabérével megegyező összeg. A jubileumi juttatás 2023-ban kerül bevezetésre. A bevezetés évében minden olyan munkavállaló részére kifizetésre kerül, aki az Alapkezelőnél legalább 5 éves folyamatos munkavissonnyal rendelkezik. A jubileumi juttatás független a munkavállaló teljesítményétől. A jubileumi juttatás szempontjából a folyamatos munkaviszony időtartamába a fizetés nélküli szabadság, a szülési szabadság, valamint a GYES, GYED időszaka nem kerül figyelembevételre. Amennyiben az 5 éves jubileum betöltésére a felmondási idő alatt kerül sor, a munkavállaló jubileumi juttatásban nem részesül. A vezérigazgató jubileumi juttatásban nem részesül.

1. A Javadalmazási Politika célja, hatálya

1.1. A Javadalmazási Politika célja, alapelvei

A Javadalmazási Politika célja, hogy szabályozza az Alapkezelő általános, az azonosított munkavállalókra kiterjedő javadalmazási elveit, meghatározza az azonosított munkavállalók körének beazonosítását szolgáló feltételrendszert, és definiálja az azonosított munkavállalók körére vonatkozó halasztott módon teljesítendő teljesítményjavadalmazási szabályokat.

A Javadalmazási Politika célja, hogy az Alapkezelő kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók érdekeit összehangolja az

Alapkezelő üzleti stratégiájával, hosszú távú üzleti érdekeivel, célkitűzéseivel, kockázatvállalási képességével és hajlandóságával.

A Javadalmazási Politika a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban került kidolgozásra, elősegíti annak alkalmazását, és megszüri a túlzott kockázatvállalást.

A teljesítményjavadalmazás egyes elemeinek meghatározása során az Alapkezelő célja, hogy ösztönözze és érdekeltté tegye az azonosított munkavállalókat a hosszú távú eredményes működésben, és lehetőséget adjon a kockázatok alapján történő utólagos korrekcióra.

1.2. A Javadalmazási Politika időbeli hatálya

A Javadalmazási Politika elveit az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága (a továbbiakban: „Felügyelő Bizottság”) az Alapkezelő Igazgatósága (a továbbiakban: „Igazgatóság”) elnökének előzetes egyetértésével 2023.12.07. napján fogadta el. A Javadalmazási Politika végrehajtásáért az Igazgatóság felel.

1.3. A Javadalmazási Politika személyi hatálya

A Javadalmazási Politika hatálya az Alapkezelő azonosított munkavállalóira terjed ki. Azon személyekre, akik a tevékenységüket megbízási szerződés alapján, kiszervezés formájában végzik, a Javadalmazási Politika hatálya nem terjed ki. A kiszervezett tevékenységet végző személy a megbízási szerződésben rögzített fix díjazásban részesül, a megbízási szerződésben teljesítménydíj nem kerül kikötésre.

1.4. Az azonosított munkavállalók körének meghatározása

Az Alapkezelő évente elvégzi az azonosított munkavállalók körének meghatározását. Az azonosított munkavállalók körének meghatározása során az Alapkezelő a jogszabályi előírások alapján, szervezeti felépítéséből kiindulva mérlegeli, mely szervezeti egységek, illetve személyek kerülnek az azonosított munkavállalók közé.

Az Alapkezelő a Javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyek közül az azonosított munkavállalók körét és vonatkozásukban a halasztási politika alóli mentesség küszöbértékét (de minimis szabály) az alábbiak szerint határozza meg:

Szervezeti egységek tagjai	Azonosított munkavállalónak minősül-e	Teljesítményjavadalmazásra jogosult-e	Halasztási politika alóli mentesség küszöbértéke
Felügyelőbizottság tagjai	nem	nem	-
Vezérigazgató, ügyvezető	igen	igen	8 millió Ft
Ügyvezető-helyettes	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Befektetési igazgató	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Igazgatósági tag (kivéve vezérigazgató és	igen	nem	-

Ingtalan befektetési vezető)			
Ingtalan befektetési vezető	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Tőkealapkezelési üzletágvezető	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Tőkealap Befektetési Vezető	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Junior/Senior Tőkealap Befektetési szakértő	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Junior/Senior Tőkealap Portfóliókezelési szakértő	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Wealth Office Igazgató	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Wealth Office tanácsadó	nem	igen	-
Wealth Office asszisztens	nem	igen	-
Értékesítési és marketing menedzser	nem	igen	-
Belső ellenőr	igen	nem	-
Kockázatkezelő	igen	nem	-
Megfelelési vezető	igen	nem	-
Portfóliókezelő	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Működési igazgató	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Back Office vezető	igen	igen	8 millió Ft, valamint a jubileumi juttatás összege
Back Office munkatárs	nem	igen	-
Ingtalan Back Office csoportvezető	nem	igen	-
Ingtalan Back Office munkatárs	nem	igen	-
Informatikus	nem	igen	-
Informatikai vezető	nem	igen	-

Az Alapkezelő Felügyelőbizottságának és Igazgatóságának tagjai ezen funkció betöltéséért alapjavadalmazásban igen, teljesítményjavalmazásban nem részesülnek.

Az Eszközértékelő munkatársak az eszközértékelési feladataik elvégzéséért teljesítményjavalmazásra nem jogosultak. Így biztosítja az Alapkezelő ezen funkció függetlenségét az Alapkezelő teljesítményétől.

Amennyiben valamely munkavállaló munkaköre év közben úgy változik meg, hogy a teljesítménybér megítélésekor az új munkaköre szerint teljesítménybérre nem jogosult, az a korábbi munkaköre szerinti teljesítménybér megítélésének lehetőségét nem befolyásolja. Vagyis ezen munkavállaló a korábbi munkaköre szerint nyújtott teljesítménye után változóbérre jogosult.

A halasztási politika alóli mentesség küszöbértékét (de minimis szabályt) az Alapkezelő az azonosított munkavállalók Alapkezelőnél betöltött funkcióját szem előtt tartva, az azonosított munkavállalók alapjavadalmazásához, üzleti tevékenységének jellegéhez, illetve kockázataihoz és feladataihoz mérten határozta meg.

2. A teljes javalmazás összetétele

2.1. A javalmazás összetételének alapelvei

- A Javalmazási politika hatálya alá tartozó személyek javalmazása alapbérből és teljesítményjavalmazásból áll. A teljes javalmazás rögzített és változó összetevői megfelelő egyensúlyban vannak; a rögzített összetevő a teljes javalmazás kellően nagy hányadát teszi ki. Az Alapkezelő a teljes javalmazáson belül az alpbér hányad meghatározásánál olyan rugalmas politika kialakítására törekszik, amelyben lehetősége van arra is, hogy adott esetben a teljes javalmazás kizárólag alpbérből álljon..
- A teljesítményjavalmazást alpbéresíteni nem lehet..
- A javalmazás teljesítményalapú összetevőinek értékelése során a Javalmazási Politika a hosszú távú teljesítményre összpontosít és figyelembe veszi az egyedi teljesítményhez, az adott szervezeti egységhez, továbbá az Alapkezelőhöz kapcsolódó kockázatokat. A teljesítményjavalmazás mértékét az Alapkezelő egésze, az érintett szervezeti egység, továbbá az érintett munkavállaló pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló teljesítményének értékelése alapján, a kockázatok értékelése mellett kell megállapítani, szükség szerint az előzetes kockázati korrekciók utólagos alkalmazásával.
- A teljesítményértékelés egyéni szempontrendszeréről és lebonyolításának operatív szabályairól egyedi célmegállapodások rendelkeznek. Ezen szabályozók nem tartalmazhatnak olyan szabályt, amely ellentétes a Javalmazási Politika szabályaival. Esetleges ütközés esetén a Javalmazási Politika irányadó.
- A tárgyévi teljesítményjavalmazás megállapításakor az adott üzleti év teljesítménymutatóit kell figyelembe venni.
- Az alpbér teljesítése pénzbeli kifizetéssel történik. A teljesítményjavalmazás teljesítése pénzbeli kifizetéssel történik, mivel az Alapkezelőnél nincs olyan nyilvános befektetési alap, amelynek nettó eszközértéke az Alapkezelő által kezelt teljes portfóliónak az 50%-át elérné, és a teljesítményjavalmazás befektetési jegyben történő teljesítését a kezelési szabályzat lehetővé tenné.

- Az előző pontra tekintettel a változó javadalmazási összetevők között az Alapkezelő az általa kezelt ABA kollektív befektetési értékpapírjait nem szerepelteti.
- Az Alapkezelő az általa kezelt ABA referenciahozam feletti teljesítménye esetén sikerdíjban részesül, így az Alapkezelő többletbevétele, eredményessége a teljesítményjavadalmazáson keresztül az azonosított személyeknek is érdeke. A fentiek alapján az Alapkezelő, illetve az általa kezelt ABA-k és az ilyen ABA-k befektetőinek az érdeke összhangban áll egymással.
- A teljesítmény értékelését legkésőbb az Alapkezelő éves üzleti jelentését és számviteli törvény szerinti beszámolóját jóváhagyó közgyűlési határozatot követő 30 napon belül kell elvégezni. A teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy az Alapkezelő nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkét, és kifizetéskor nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a javadalmazási politika elveinek teljesülésével. A kifizetés az Alapkezelő likvid eszközben biztosítandó szavatoló tőke igényét nem veszélyeztetheti.
- Az Alapkezelő munkavállalói a vonatkozó belső szabályai (Cafetéria szabályzat) szerint jogosultak lehetnek egyéb béren kívüli juttatások igénybevételére, amely jelen szabályzat értelmezése során alapbérnek minősül.
- A garantált változó javadalmazás kivételes jellegű lehet, csak új alkalmazottak felvételével összefüggésben kerülhet rá sor, és az első évre korlátozódhat.
- Az Alapkezelő nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályzattal nem rendelkezik.
- Az Alapkezelő ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul. Ha a belső kontroll funkció alkalmazottja változó javadalmazásban részesül, az elsősorban a feladatkörével kapcsolatos célkitűzések elérésén, nem pedig az általa ellenőrzött tevékenységi terület(ek) teljesítménykritériumain alapul. A belső kontroll funkció alkalmazottainak javadalmazási struktúrája nem gyengítheti azok függetlenségét, és nem vezethet összeférhetetlenséghez a Felügyelőbizottság és az Igazgatóság mellett betöltendő tanácsadói szerep tekintetében. A belső kontroll funkció alkalmazottainak célmeghatározása az Alapkezelő átfogó teljesítményén alapuló elemet nem tartalmaz.
- Az ellenőrzési és a kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalók javadalmazását a Felügyelőbizottság felügyeli.
- Az Alapkezelőnél teljesítményjavadalmazással érintett személy nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazásra vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné.

2.2. Halasztási politika

- Az Alapkezelő a halasztási politikáját kizárólag az azonosított munkavállalók körébe tartozó, teljesítményjavadalmazásra jogosult munkavállalói körében, a de minimis szabály figyelembevételével alkalmazza.
- A de minimis szabály alapján, az 1.4. pontban meghatározott küszöbértéket meg nem haladó összegű teljesítményjavadalmazás esetében az Alapkezelő eltekinthet a halasztási politika alkalmazásától, figyelemmel a jelen szabályzat 5. pontjában részletezett arányossági elvekre (kimentési szabályok).
- A teljesítményjavadalmazást az Alapkezelő üzleti ciklusához (üzleti év) és az üzleti kockázatokhoz igazítva akként kell teljesíteni, hogy annak 60%-a azonnal (rövid táv), 40%-a halasztva (hosszú táv) kerül juttatásra. A teljesítményjavadalmazás halasztott részét az üzleti tevékenység természetétől, kockázataitól és az adott munkavállaló tevékenységeitől függően meghatározott ütemezéssel, három (3)

- éves időszak alatt kell kifizetni, illetve biztosítani. Amennyiben a három (3) éves időszak alatt a munkaviszony megszűnik, a munkavállaló további (halasztott) kifizetésre nem jogosult.
- A halasztottan juttatott teljesítményjavadalmazás tekintetében utólagos kockázati kiigazításokra kerülhet sor az érintett személy mögöttes teljesítményének utólagos, mennyiségi és minőségi szempontokon alapuló értékelése alapján.
 - A változó javadalmazás a halasztott kifizetésű résszel együtt csak akkor kerülhet kifizetésre, vagy akkor illeti meg az érintett személyt, ha az az Alapkezelő egészének pénzügyi helyzetét figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, a befektetési alap és az érintett személy teljesítménye alapján megfelelően indokolt. Az utólagos kockázati kiigazítás a juttatás csökkentésével, illetve akár teljes megvonásával is járhat.
 - A halasztott elem juttatását megelőzően az egyéni teljesítményt, továbbá a kifizetéshez kapcsolódó egyéb feltételek teljesülését újra kell értékelni, és szükség esetén utólagos kockázati korrekciót is végre kell hajtani annak érdekében, hogy a teljesítményjavadalmazás keretében biztosított juttatásokat azon, korábban meghatározott feltételekhez lehessen igazítani, amelyek a rövid távú teljesítményjavadalmazás kifizetését követően merültek fel (*utólagos korrekciós mutatók*).
 - Az utólagos korrekciós mutatók vizsgálatára a tárgyévet követő 2., 3. illetve 4. években kerül sor, ezekben az időszakokban a halasztott teljesítményjavadalmazás az egyes időszakokra egyenlő arányban (1/3-1/3-1/3) kerül megállapításra.

2.3. A teljesítményjavadalmazásra vonatkozó szabályok

A teljesítményjavadalmazásra vonatkozó legfontosabb elvek és szabályok az alábbiak:

- Teljesítményjavadalmazásban kizárólag az a munkavállaló részesülhet, aki az Alapkezelő belső szabályzatait maradéktalanul betartja.
- Legkésőbb az Alapkezelő éves üzleti jelentését és számviteli törvény szerinti beszámolóját jóváhagyó közgyűlési határozatot követő 30 napon belül kerül meghatározásra a teljesítményfüggő javadalmazás összege és egyénenként lebontott mértéke;
- A teljesítményjavadalmazás készpénzben meghatározott prémiumjuttatás formájában történik, tekintettel az arányosság elvének alkalmazására, valamint arra, hogy az Alapkezelőnél a jelen politika hatályba lépésekor nincs olyan befektetési alap, melynek kezelési szabályzata a változó javadalmazás befektetési jegyben történő teljesítését lehetővé tenné.
- 2023. január 1. napjától az Alapkezelő a halasztva kifizetett teljesítményjavadalmazás vonatkozásában a halasztás időszakára a piaci kamatnál nem magasabb kamatot fizethet az azonosított munkavállalók részére. A halasztva kifizetett teljesítményjavadalmazás összegét az Alapkezelő – választása szerint - magyar állampapírba vagy forint bankbetétbe (lekötött vagy látra szóló) fektetheti, amely befektetéseken realizált kamatbevétel az azonosított munkavállaló részére kerül kifizetésre a halasztott teljesítményjavadalmazással egyidejűleg, csökkentve a befektetéssel kapcsolatos költségekkel. Korrekciós tényező alkalmazása esetén a kamatra is a halasztott összegre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni (így például csökkentés/visszakövetelés esetén az a csökkentéssel/visszatérítéssel érintett összegre eső kamatra is kiterjed).
- A teljesítményjavadalmazásként szétosztható összeg meghatározásánál az Alapkezelő az „alulról-felfelé” módszert alkalmazza (amelynek alapján egyedi

teljesítményjavaldalmazások összegeként kerül megállapításra a kiosztható összeg), és e körben figyelembe veszi az előzetes és utólagos kockázatokat, a tőke költségét és a szükséges likviditást. A kockázatok mérése során mérlegen belüli és mérlegen kívüli kockázatokat is figyelembe kell venni. Az alkalmazott módszertől függetlenül a teljesítmény elmaradása esetében – akár Alapkezelői vagy szervezeti egység szinten, akár egyéni szinten beálló alulteljesítés esetén – a teljesítményjavaldalmazás összege/mértéke nulla is lehet.

- A teljesítménykiírásra, illetve -értékelésre vonatkozó mintalapot a jelen szabályzat 1. számú melléklete tartalmazza.
- A teljesítmény megítélése mennyiségi és minőségi szempontok alapján történik. A mennyiségi szempontok a teljesítmény kiírásakor kerülnek rögzítésre az adott egyén szintjén. A szubjektív szempontok minden értékelt személy esetén azonosak. A szubjektív értékelési szempontok részletes leírását jelen szabályzat 2. számú melléklete tartalmazza.
- Amennyiben a szubjektív értékelés alapján a tárgyévra kitűzött teljesítményjavaldalmazás összegének módosítására kerül sor, az nem terjeszthető ki a halasztási politika alapján visszatartott, tárgyévben kifizetendő összegre.

2.4. A teljesítményjavaldalmazás korrekciós tényezői

Az azonosított munkavállalók teljesítményértékelésének kritériumait az Alapkezelő teljesítményértékelési irányelveivel összhangban, az egyedi célmegállapodások rögzítik a Javaldalmazási Politikában meghatározottaknak megfelelően.

A teljesítménymutatók meghatározásánál elsődleges szempont, hogy a teljesítményjavaldalmazás maximális összege az Alapkezelő eredményének növekedése esetén is csak abban az esetben fizethető ki, ha a prudens működést jellemző mutatók értékei nem romlottak.

Csökkentési és visszafizetési szabályok:

Amennyiben a teljesítményértékelés vagy az utólagos kockázatértékelés során kiderül, hogy az adott munkatárs

- súlyos szabályszegést követ el,
- súlyos és szándékos kárt okozott az Alapkezelőnek, vagy az Alapkezelő kezelésében lévő Alapnak
- etikátlanul járt el,
- az Alapkezelőnek okozott veszteség részese, vagy felelőse

a számára már kifizetett készpénzjuttatás a későbbiekben is, akár teljes egészében visszakövetelhető, vagy csökkenthető. A visszakövetelésnek, csökkentésnek minden esetben meg kell felelnie a hatályos Magyar munkaügyi szabályozásnak, a munkáltató részéről bizonyíthatónak és okszerűnek kell lennie.

2.5 Munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

A felmondási időt és végkielégítést a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén a Munka Törvénykönyv rendelkezéseiben rögzítettek, valamint a munkaszerződésben meghatározottak szerint kell meghatározni.

A vezető beosztású munkavállalók felmondási idejének és végkielégítésének mértékét az Alapkezelőnél eltöltött munkaviszonyának, munkaszerződése feltételeinek figyelembe vételével, a betöltött munkakörhöz kapcsolódó felelősség és a teljesítmény függvényében kell meghatározni.

A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményeket kell, hogy tükrözzék, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.

Az Alapkezelő nem köthet olyan, a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó megállapodást, ahol a kifizetés a munkavállaló teljesítményétől független, vagy a munkavállaló tevékenysége, túlzott kockázatvállalása következtében az Alapkezelőnél keletkezett veszteség ellenére történne. Ez nem érinti mindazon végkielégítések kifizetését, amelyek a stratégia változása, átalakulás, intézmény felvásárlás következtében megszűnő szerződések kapcsán történnek. **A munkaviszony megszűnése esetén az elhatárolt teljesítményjavadalmazás összege a halasztási szabályok szerint kerül kifizetésre.**

A vezető beosztású munkavállaló részére a Munka Törvénykönyvében meghatározott összegnél nagyobb összegű végkielégítés nem fizethető – sem a munkaviszony rendes felmondással történő megszűnése esetében, sem átalakulás (pl. egyesülés, gazdasági társasággá történő átalakulás) következtében megszűnő munkaviszony esetében – akkor, ha az Alapkezelő a vezető beosztású munkavállaló megbízatásának időtartama alatt olyan jelentős mértékű veszteséget halmozott fel, amellyel elveszítette a korábbi években felhalmozott eredménytartalékot.

2.6 Fenntarthatósági kockázatokkal, tényezőkkel és főbb káros hatásokkal kapcsolatos elvek figyelmen kívül hagyása

Az Alapkezelő nem kezel olyan befektetési alapot, amely az SFDR¹ által meghatározott környezeti vagy társadalmi jellemzőket, illetve ezek kombinációját előmozdító pénzügyi terméknek vagy a fenntartható befektetést célul kitűző pénzügyi terméknek minősül.

Az Alapkezelő által kezelt befektetési alapok tökenövekedésre törekszenek és befektetési stratégiájuk és politikájuk szerint nem céljuk, így a döntéshozatali eljárásokban nem meghatározó a fenntarthatósági kockázattal² kapcsolatos körülmények figyelembe vétele.

Fentiekre tekintettel, az Alapkezelő javadalmazási politikája összhangban áll az Alapkezelőnek a fenntarthatósági kockázatoknak a befektetési döntéshozatali eljárásaiba történő integrálására vonatkozó politikájával, így a jelen politika sem tartalmaz fenntarthatósági szempontok figyelembevételére irányuló javadalmazási elemet.

Amennyiben a fenntarthatósági kockázatok figyelembevétele kifejezett igényként jelentkezik, úgy az Alapkezelő ezen szempontokat beépíti a döntéshozatali eljárásaiba, továbbá azzal egyidejűleg felülvizsgálja a jelen politikáját.

¹ pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről szóló Európai Parlament és Tanács 2019/2088 számú rendelet

² fenntarthatósági kockázat: olyan környezeti, társadalmi vagy irányítási esemény vagy körülmény, melynek bekövetkezése, illetve fennállása tényleges vagy potenciális, lényeges negatív hatást gyakorolhat a befektetés értékére

3. Az Alapkezelő munkavállalói javadalmazásának meghatározása

A Vezérigazgató rögzített javadalmazása a Vezérigazgató és az Alapkezelő között létrejött munkaszerződésben kerül meghatározásra. A Vezérigazgató részére megállapított, az Alapkezelő által kibocsátott részvény után járó osztalék összege az Igazgatóság javaslata alapján, az Alapkezelő létesítő okiratában foglaltak szerint kerül meghatározásra. Az Igazgatóság előterjesztése tartalmazza a **küszöbérték** átlépése esetén a halasztási politika alapján a visszatartott összegre vonatkozó szabályokat, és többek között arra vonatkozó javaslatot is tartalmazhat, hogy amennyiben az osztalék összege kifizethető, az a legfőbb szerv további döntését ne igényelje. Az Igazgatóság minden halasztási időszakban beszámol a legfőbb szerv részére a halasztott összeg kifizethetőségéről oly módon, hogy visszakövetelés, csökkentés esetén javaslatot tesz annak módjára is, feltüntetve a visszakövetelés, csökkentés indokát és megalapozottságát. Az MNB ajánlásra tekintettel az osztalék formájában juttatott javadalmazásra a vezérigazgató esetében alkalmazandóak a változó javadalmazásra vonatkozó szabályok, a juttatás jogcímétől függetlenül. Erre tekintettel, ahol a jelen szabályzat teljesítményjavadalmazást említ, ott a Vezérigazgató vonatkozásában azon az osztalékot is megfelelően érteni kell.

A Kockázatkezelési munkatárs, a Megfelelési vezető, valamint a Belső Ellenőr rögzített javadalmazása a köztük és a Vezérigazgató között létrejött munkaszerződésben kerül meghatározásra, azzal, hogy a munkaszerződést a Felügyelő Bizottságnak is jóvá kell hagynia.

Az Alapkezelő többi munkavállalója esetében az adott munkavállaló rögzített javadalmazása a közte és a Vezérigazgató között létrejött munkaszerződésben kerül meghatározásra. Az adott munkavállalónak megállapítható prémiumjuttatás maximum összege, valamint az adott munkavállaló számára megállapított változó javadalmazás összege a Vezérigazgató által kerül meghatározásra.

4. A Javadalmazási Politika kibocsátására, módosítására vonatkozó rendelkezések

A Javadalmazási Politika elveit a Felügyelőbizottság fogadja el és vizsgálja felül, végrehajtásáért az Igazgatóság felel. Ennek körében kötelesek arról gondoskodni, hogy a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megfelelően az azonos tárgykörben alkalmazott belső szabályzatok, továbbá egyedi nyilatkozatok/megállapodások a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban álljanak.

A Javadalmazási Politika rendelkezéseit, továbbá annak végrehajtásához kapcsolódó szabályzatokat az **Alapkezelő belső ellenőrzése** rendszeresen, legalább évente, továbbá jelentős új termék, vagy szolgáltatás bevezetése esetén felülvizsgálja. Az Alapkezelő biztosítja a belső ellenőrzést ellátó munkavállaló ellenőrzési függetlenségét.

A Javadalmazási Politika módosításával kapcsolatos javaslatokat az Igazgatóság elnöke terjeszti a Felügyelő Bizottság elé határozathozatalra. A Javadalmazási Politika módosításáról az Igazgatóságot haladéktalanul értesíteni kell.

5. Az arányosság elvének alkalmazása (kimentési szabályok)

Az Alapkezelő az arányosság elvének alkalmazhatóságával kapcsolatban vizsgálta az Alapkezelő és az általa kezelt befektetési alapok méretét, belső szervezetét, valamint tevékenységének jellegét, körét és összetettségét.

Az arányosság elve alapján egy komplex tevékenységet végző vagy nagyobb méretű alapkezelő esetén az iránymutatásoknál szigorúbb és összetettebb javadalmazási politika és gyakorlat végrehajtása elvárt, míg egy kisebb és kevésbé komplex tevékenységet végző alapkezelő az iránymutatásoknál egyszerűbb módon vagy egyes iránymutatások nem kötelező alkalmazásával is megfelelehet a Kbtv. vonatkozó követelményeinek.

(a) Méret

Az Alapkezelő a saját és az általa kezelt befektetési alapok méretét a következő szempontok figyelembe vételével vizsgálta: a saját tőkéje, a befektetési alapokban kezelt eszközök értéke, az Alapkezelő és az általa kezelt befektetési alapok kötelezettségei és az általa vállalt kockázatok. Az Alapkezelő figyelembe vette továbbá, hogy sem fiókteleppel, sem leányvállalattal nem rendelkezik.

(b) Belső szervezet

Az Alapkezelő a saját és az általa kezelt befektetési alapok belső szervezetét a következő szempontok figyelembe vételével vizsgálta: a saját és az általa kezelt befektetési alapok jogi formája, a belső irányítási struktúrájának összetettsége. Az Alapkezelő figyelembe vette, hogy sem az Alapkezelő, sem az általa kezelt befektetési alapok nem kerültek bevezetésre szabályozott piacra, az Alapkezelő kizárólag az ABAK irányelv szerint harmonizált alapokat kezel.

(c) Tevékenység jellege, köre, összetettsége

Az Alapkezelő a fenti szempont értékelése során vizsgálta az általa kezelt befektetési alapokat, azok működési formája és forgalmazási köre, az alapok fajtája, futamideje és az elsődleges eszközkategória típusa alapján, ezen felül vizsgálta az alapok befektetési politikáját és stratégiáit. Az alapok forgalmazása kizárólag Magyarországon történik.

Továbbá figyelembe vette, hogy számlavezetési, forgalmazási, ÁÉKBV-kezelési, valamint határon átnyúló tevékenységet nem folytat, fiókteleppel, leányvállalattal nem rendelkezik, nem áll összevont felügyelet alatt, alkalmazottainak száma alacsony, az Alapkezelő által kezelt ABA-k mérete sem egyenként, sem összességében nem jelentenek rendszerszintű kockázatot, az Alapkezelő piaci részesedése a kezelt vagyon alapján nem éri el az 5%-ot, az Alapkezelő által kezelt alapok nem kerültek bevezetésre szabályozott piacra vagy MTF-re.

A fentieket figyelembe véve az Alapkezelő összességében mérsékeltlen összetett intézménynek minősül, erre tekintettel indokolt az arányosság elvének alkalmazása. Az Alapkezelő az arányosság elve alapján nem állít fel javadalmazási bizottságot.

Az Alapkezelő az arányosság elve alapján – és az [MNB ajánlás 22. ca\) pontjára figyelemmel](#) – alakította ki a jelen szabályzat szerinti [küszöbértékeket](#), továbbá a de minimis elvet, tekintettel arra, hogy az egyedileg meghatározott küszöbértéket el nem érő összegű teljesítményjavadalmazás – figyelemmel az azonosított munkavállalók alapjavadalmazására, üzleti tevékenységének jellegére, kockázataira és feladataira – nem alkalmas arra, hogy nem megengedett magatartásra ösztönözze az azonosított munkavállalókat.

1. számú Melléklet

Teljesítmény-kiírási és -értékelési lap minta

Név	[■]
Szervezeti egység	[■]
Munkakör	[■]
Értékelési időszak (tárgyév)	[■]-[■]
Értékelő vezető	[■]
Bónuszkeret	[■] havi munkabér
De minimis küszöbérték (halasztással nem érintett max. összeg):	[■]
Azonnali kifizetés aránya	De minimis küszöbérték feletti bónusz 60%-a
Halasztási időszak	[■] év
Halasztott kifizetés aránya	1. halasztási évben [■]%, 2. halasztási évben [■]%, 3. halasztási évben [■]%, n. halasztási évben [■]%
A célkitűzések meghatározásának időpontja	[■]
A teljesítményértékelések időpontja	Azonnali kifizetésre: [■].; a halasztási években az adott év [■]. napja.

Célkitűzés	Célkitűzés leírása	Súlyozás ³	Határidő	Teljesülés feltétele:	Tárgyévi teljesítés (0-100%)	Azonnal kifizethető összeg ⁴	Értékelés a halasztási években (0-100% / HUF)					
							1. év	Kifizethető összeg ⁵	2. év	Kifizethető összeg	3. év	Kifizethető összeg
[■]	[■]	[■]%	[■]	[■]	%	HUF	%	HUF	%	HUF	%	HUF
[■]	[■]	[■]%	[■]	[■]	%	HUF	%	HUF	%	HUF	%	HUF
Összesen:		100%		Összesen:	%	HUF	%	HUF	%	HUF	%	HUF

Kompetenciák értékelése:

Kompetencia:	Értékelés:	Kompetencia:	Értékelés:
Személyes fejlődés:		Felelősségvállalás:	
Teljesítményorientáció:		Megfelelőség:	
Hatékony munkavégzés:		Ügyfélközpontúság:	
Innováció:		Együttműködés:	
Bónusz korrekció:			+/-%

Kifizethető összeg: _____ Ft

Fejlesztési, képzési javaslatok:

Budapest, 20__ _____

Munkavállaló aláírása

Értékelő személy aláírása

³ Eltérő jelölés hiányában, a súlyozás azonos a tárgyévi és valamennyi halasztási időszak vonatkozásában.

⁴ Kiszámítási módja: Bónuszkeret *adott sorhoz tartozó súlyozás (%) * tárgyévi teljesítés (%) * 60 %

⁵ Kiszámítási módja: Bónuszkeret *adott sorhoz tartozó súlyozás (%) * vonatkozó évi teljesítés (%) * [■] %

2. számú Melléklet

A teljesítményértékelés szubjektív szempontrendszere:

Kompetenciák:	Nem felel meg az elvárásoknak	Fejlesztendő kompetencia	Megfelel az elvárásoknak	Kiemelkedő teljesítés
Személyes fejlődés	Nem törekszik a szakmai ismereteinek bővítésére, személyes kompetenciáinak fejlesztésére. Nem támogatja a változást.	Részben rendelkezik a munkakörhöz szükséges szaktudással, képességekkel. Vezetője támogatása mellett törekszik azokat fejleszteni.	Rendelkezik a munkaköréhez szükséges ismerettel, önállóan törekszik szaktudását, képességeit fejleszteni, alkalmazkodik a változó környezethez.	Kiemelkedő szakmai tudását és készségeit aktívan használja, megosztja tudását, támogatja kollégáit a fejlődésben.
Teljesítményorientáció	Munkaköri feladatait és kitűzött céljait nem teljesíti. Nem motivált a teljesítmény javítására.	Munkaköri feladatait és kitűzött céljait részben teljesíti. Nem tesz elegendő erőfeszítést azok javítása érdekében.	Kiszámítható, megbízható teljesítményt nyújt. Elkötelezett a kitűzött célok megvalósítására és kész arra, hogy a teljesítményre fókuszáljon. Érti a vállalati, területi és egyéni célok közti összefüggéseket.	Kitűzött céljait rendszerint túlteljesíti. Keresi a kihívásokat, eredményorientáltsága kiemelkedő.
Hatékony munkavégzés	Saját erőforrásait nem hatékonyan alkalmazza. Akadályozza a zökkenőmentes munkafolyamatokat.	Saját erőforrásait nem hatékonyan alkalmazza. A munka tervezése és megvalósítása során támogatást igényel.	Munkáját megfelelő minőségben és mennyiségben végzi. Monitorozza, ellenőrzi munkája eredményét, törekszik azok	Gyorsan és magas színvonalon végzi munkáját. Törekszik a folyamatok egyszerűsítésére, megoldásorientált.

			folyamatos javítására. Erőforrásait hatékonyan használja.	Komplex feladatokat is előrelátóan, racionálisan hajtja végre.
Innováció	Ragaszkodik megszokott módszerekhez. Nem alkalmazkodik változásokhoz.	Ragaszkodik megszokott módszerekhez. Lassan alkalmazkodik változásokhoz.	Kész és képes az új megoldások, ötletek befogadására és megvalósításra. Javaslatot tesz a meglévő folyamatok módosítására. Figyelemmel kíséri az aktuális piaci trendeket.	Új(szerű) megoldásokat javasol. Képes más szemszögből nézni a jelenlegi folyamatokat. Képes másokat is motiválni a változásban. A változás motorja saját szakterületén.
Megfelelőség	Szabályzatok ellen vét, vagy nem törekszik azok megismerésére. Nem épít ki bizalmi munkakapcsolatot másokkal.	Nem törekszik a szabályzatok teljeskörű megismerésére. Konfliktusok jellemzik munkavégzését.	Tevékenységét tisztességesen, etikusan, a munkáltató szabályait maximálisan betartva végzi. Működése transzparens, kommunikációja nyílt és őszinte.	Tevékenységét tisztességesen, etikusan, a munkáltató szabályait maximálisan betartva végzi. Működése transzparens, kommunikációja nyílt és őszinte. Példakép, másokkal szemben is képviseli a vállalat értékeit, akár nehéz helyzetekben is.
Felelősségvállalás	Kerüli a kockázatot, nem vállalja a felelősséget munkájáért, az esetleges hibákért.	Kerüli a kockázatot és a hibázási lehetőségeket. Lassan vagy nem dönt.	Felelősséget vállal saját munkájáért. Döntéseit nem halogatja. Képes felismerni és saját	Nem törekszik túlzott kockázatvállalásra, de észreveszi az előnyökkel járó üzleti kockázatot és nagy

			hatáskörében mérlegelni a felmerülő kockázatot.	valószínűséggel fordítja a vállalat javára.
Ügyfélközpontúság (belső/külső)	Nem érti az ügyféligenyeket, vagy nem megfelelő színvonalon szolgálja ki azokat.	Az ügyféligenyeket reaktív módon kiszolgálja, munkavégzése felügyeletet igényel.	Érti és legjobb tudása szerint kiszolgálja (belső/külső) ügyfeleinek igényét. Megfelelően kommunikál szóban és írásban. Az ügyfélelégedettség javítására törekszik.	Proaktív az ügyfélkapcsolatokban, visszajelzést kér és beépíti működésébe. Szolgáltatások és termékek javításán tevékenykedik.
Együttműködés	Csak saját feladatára koncentrálnak. Nem osztja meg az információkat és nem támogatja kollegáit.	Együttműködik munkatársaival, de nem törekszik a konszenzusra, mások igényeinek megértésére.	Sikeresen együttműködik kollégáival. Megosztja az információkat és támogatja őket. Bizalmi alapon működő kapcsolatokat ápol.	Csapatteljesítményt fontosabbnak tartja az egyéni teljesítménynél. Kezdeményezi az együttműködést a csapaton belül és azon kívül is.

Szubjektív értékelésen alapuló negatív vagy pozitív korrekció:

Nem felel meg az elvárásoknak	Fejlesztendő kompetencia	Kiemelkedő teljesítés	Megítélhető korrekciója: bónuszkeret
legalább 1 kompetencia értékelése nem felel meg az elvárásoknak	nem releváns	nem releváns	(-) 0 – 100%
nincs	legfeljebb 1 kompetencia értékelése fejlesztendő	nem releváns	(-) 0 - 10%
nincs	legfeljebb 2 kompetencia értékelése fejlesztendő	nem releváns	(-) 0 - 20%
nincs	legfeljebb 3 kompetencia értékelése fejlesztendő	nem releváns	(-) 0 - 30%

nincs	legfeljebb 4 kompetencia értékelése fejlesztendő	nem releváns	(-) 0 - 100%
nincs	nincs	legalább 4 kompetencia értékelése kiemelkedő	(+) 0 – 50%