

A

**DIALÓG Befektetési Alapkezelő
Zártkörűen Működő Részvénytársaság**

(székhely: 1037 Budapest, Montevideo u 3/B.

cégjegyzékszám: 01-10-045744)

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA

Kelt, Budapest 2021. március 12.

6. verzió

Készítette: Illés Zoltán
megfelelési vezető

.....
DIALÓG Zrt.

Bevezetés

A javadalmazási politika kialakítása során figyelembe vett jogszabályok, szabályozások:

- a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény („Kbftv.”)
- az Európai Parlament és a Tanács 2011. június 8-i 2011/61/EU irányelve az alternatív befektetési alap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról szóló irányelv („ABAK irányelv”),
- a Bizottság 2012. december 19-i, a 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 231/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelete („ABAK-rendelet”),
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, valamint
- az MNB az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról szóló 4/2018. (I.16.) számú ajánlása („MNB Ajánlás”).

Fogalmi meghatározások

javadalmazás:

a) az ABAK által nyújtott mindennemű kifizetés vagy juttatás (a költségtérítés kivételével);

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 ABAK azonosított munkavállalói által nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként kerül sor;

A b) pont alkalmazásában javadalmazásnak kell tekinteni az ABA által közvetlenül az ABAK-nak, a költségtérítés kivételével az ABAK 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 vezető állású személynek és 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 célkitűzésre februárban, míg a teljesítményértékelésre legkésőbb az Alapkezelő éves beszámolójának elfogadását követő 30 napon belül kerül sor.

halasztási időszak: a változó javadalmazás megállapítása és juttatása közötti azon időszak, amely során a változó javadalmazást visszatartják;

visszatartási időszak: a változó javadalmazásként juttatott eszközök juttatását követő azon időszak, amely során az eszközök nem idegeníthetők el szabadon.

juttatás időpontja: a javadalmazás juttatásának időpontja az a pillanat, amikor az adott személy megkapja a kifizetést és a javadalmazás tulajdonosává válik. A javadalmazás juttatását követően – visszakövetelés lehetőségének kivételével – explicit utólagos kiigazításra nincs mód

kockázati teljesítmény újraértékelése: a halasztottan teljesítendő teljesítményjavalmazás 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 teljesítményjavalmazás mértékének a javalmazási politikában meghatározott módon és mértékben történő változtatása;

visszakövetelés: olyan megállapodás, amelynek értelmében a munkavállalónak bizonyos feltételek mellett mind az azonnal fizetendő, mind a halasztott változó javalmazás esetében vissza kell szolgáltatnia a korábban részére kifizetett, vagy juttatott változó javalmazás összegének tulajdonjogát az ABAK-nak. A visszakövetelés az utólagos kockázati kiigazítás egy formája;

Kiemelt személyek köre: A Kbtv. 13. melléklete alapján a Kiemelt személyek köre magában foglalja az Alapkezelő vezető állású személyeit, a kockázatkezelésért felelős alkalmazottat, valamint a teljes javalmazásuk miatt a felső vezetéssel és a kockázatkezelésért felelős alkalmazottal azonos javalmazási kategóriába tartozó személyeket, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az Alapkezelő kockázati profiljára, vagy a kezelésében lévő befektetési alapok kockázati profiljára;

1. A Javalmazási Politika célja, hatálya

1.1. A Javalmazási Politika célja, alapelvei

A Javalmazási Politika célja, hogy szabályozza az Alapkezelő általános, valamennyi munkavállalójára kiterjedő javalmazás elveit, meghatározza a Kiemelt személyek körének beazonosítását szolgáló feltételrendszert és definiálja a Kiemelt személyek körére vonatkozó halasztott módon teljesítendő teljesítményjavalmazási szabályokat. A Javalmazási Politika további 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. Az Alapkezelő biztosítja, hogy a vezető állású személyeit, alkalmazottait nem díjazza, illetve teljesítményüket nem értékeli oly módon, amely ütközik azzal a kötelezettségével, hogy az ügyfelei érdekeinek leginkább megfelelő módon járjon el. Az Alapkezelő nem alakít ki díjazás, értékesítési célok révén vagy más módon olyan mechanizmust, amely arra ösztönözhetné vezető állású személyeit, alkalmazottait, hogy egy bizonyos pénzügyi eszközt ajánljanak lakossági ügyfelüknek, amikor a befektetési vállalkozás más, az ügyfél igényeinek jobban megfelelő pénzügyi eszközt is ajánlhatna.

Az Alapkezelő biztosítja, hogy a nevében az ügyfeleknek a pénzügyi eszközökről, befektetési szolgáltatási tevékenységről vagy kiegészítő szolgáltatásról befektetési tanácsot vagy információt nyújtó természetes személyek birtokában legyenek az ügyfelek tájékoztatására vonatkozó, e törvény által előírt kötelezettségük teljesítéséhez szükséges ismereteknek és szakértelemnek. E követelményt az Alapkezelő beépíti az érintett személyek képzési tervébe.

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

A Javalmazási Politika összhangban áll az Alapkezelő által hozott befektetési döntések során felmerülő fenntarthatósági kockázatok integrálásával, tekintettel arra, hogy az Alapkezelő nem alkalmaz olyan javalmazási szabályt, mely alapján egyes személyek teljesítményjavalmazása az Alapkezelő által kezelt egyes alapok

hozamától függne, így az esetlegesen felmerülő fenntarthatósági kockázatok és az Alapkezelő által nyújtható teljesítményjavaldalmazás között nincs közvetlen kapcsolat, az alkalmazásra kerülő javaldalmazási struktúra nem ösztönöz a fenntarthatósági kockázatokkal kapcsolatos túlzott kockázatvállalásra.

A teljesítményjavaldalmazás egyes elemeinek meghatározása során az Alapkezelő célja, hogy ösztönözze és érdekeltté tegye a munkatársakat a hosszú távú eredményes működésben, és a Kiemelt személyek esetében lehetőséget adjon a kockázatok alapján történő utólagos korrekcióra.

Az MNB Ajánlásban megfogalmazott elvárások alapesetben nem vonatkoznak az ABAK tulajdonosa részére kifizetett osztalékra vagy osztalék jellegű kifizetésre, kivéve, ha az a gyakorlatban a vonatkozó javaldalmazási szabályok kijátszását eredményezi (különös tekintettel arra az esetre, ha az Alapkezelő tulajdonosa egyben az Alapkezelő alkalmazottja, vagy vezető állású személye is és ezen utóbbi jogviszonyára tekintettel javaldalmazásban részesül) függetlenül attól, hogy a kifizetésnek célja volt-e a szabályok megkerülése.

Az Alapkezelő minden munkavállalója esetében megfelelő szintű alapbért biztosít, amelyet a munkavállaló képzettségének, szakmai tudásának, tapasztalatának, teljesítményének, a munkavállaló által betöltött munkakör értékének és a szektor bérezési gyakorlatához igazodóan kell kialakítani.

Az Alapkezelő az alapbér és a teljesítményjavaldalmazás arányát úgy határozza meg, hogy az az érintett személyeket érdekeltté és elkötelezetté tegye az Alapkezelő hosszútávú céljainak és érdekeinek megvalósításában, fenntartható legyen, ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra, és lehetővé tegye, hogy az Alapkezelő a teljesítményjavaldalmazását mindenkor eredményéhez és stratégiájához igazítsa, versenyképességének megőrzése mellett.

Az Alapkezelő vezető állású személye vagy munkavállalója számára kizárólag alapbérből álló javaldalmazást is meghatározhat, feltéve, hogy az így meghatározott javaldalmazás az érintett személyek esetében összhangban van az Alapkezelő hosszútávú üzleti és kockázati stratégiai céljaival.

Az Alapkezelő munkaviszonyban nem álló vezető állású személyek esetében az Alapkezelő kizárólag tiszteletdíj formájában történő javaldalmazást is meghatározhat. Azon személyek esetében, akik heti 40 óránál kevesebb munkaidőben kerülnek foglalkoztatásra, az Alapkezelő teljesítményjavaldalmazás nyújtásától eltekinthet, feltéve, hogy az alapbér önállóan megfelel a fent rögzített elveknek.

1.2. Az arányosság elvei, mentesítési küszöbértékek

Tekintettel az MNB ajánlás 16. pontjában foglaltakra, az Alapkezelő a Javaldalmazási Politika kialakítása során arányossági megközelítést alkalmaz, amelynek keretében figyelembe veszi az Alapkezelő méretét, szervezetének összetettségét és tevékenységének nagyságát, jellegét.

Ennek megfelelően amennyiben az érintett személynek a teljesítménymérési időszakban elért teljesítménye alapján megállapított teljesítményjavaldalmazásának összege, illetve a részére kifizetendő osztalék, vagy osztalék jellegű kifizetés együttes összege nem haladja meg az alábbi szabályok szerint meghatározott összegeket, az Alapkezelő nem alkalmazza a visszatartást, a halasztott kifizetést, a készpénztől eltérő eszközben történő kifizetést, illetve az utólagos kockázati kiigazításra vonatkozó előírásokat. Ezen összeghatár alatti visszatartásnak – az Alapkezelő megítélése szerint – a túlzott kockázatvállalás megakadályozására nincs hatása, azonban aránytalanul magas adminisztrációs terhet jelent az Alapkezelő számára.

Az Alapkezelő a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyekre vonatkozó mentesítési küszöbértékeket az alábbiak szerint határozza meg:

Szervezeti egység tagjai	Teljesítmény-javadalmazásra jogosult-e, vagy sem	Mentesítési küszöbérték összege az alapbérhez viszonyítottan
Felügyelő Bizottság tagja	nem	nem alkalmazandó
Vezérigazgató, ügyvezető, a teljes tevékenységet irányító személy	igen	9 havi alapbér
Ügyvezető-helyettes, a befektetés-kezelési tevékenységet, a befektetési eszközök és tőzsdei termékek kereskedését irányító személy	igen	8 havi alapbér
Back Office vezető	nem	nem alkalmazandó
Igazgatóság tagja	igen	6 havi alapbér
Kockázatkezelő	igen	4 havi alapbér
Portfoliókezelő	igen	8 havi alapbér
Értékesítési üzletágvezető	nem	nem alkalmazandó

1.3. A Javadalmazási Politika időbeli hatálya

A Javadalmazási Politika elveit az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága (a továbbiakban: „Felügyelő Bizottság”) fogadja el. A Javadalmazási Politika végrehajtásáért az Igazgatóság felel.

1.4. A Javadalmazási Politika személyi hatálya

A Javadalmazási Politika hatálya a Kbtv. szabályainak megfelelően az Alapkezelő ún. Kiemelt személyeire terjed ki.

Azon személyekre, akik kiszervezés keretében látják el tevékenységüket, a jelen Javadalmazási Politika nem terjed ki.

A megfelelési vezető és a belső ellenőr kiszervezés keretében kerülnek megbízásra, mely kapcsán a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésével összhangban álló fix összegű díjazást kapnak, függetlenül az általuk ellenőrzött területek teljesítményétől, így az ilyen javadalmazás ezen személyek függetlenségét nem veszélyezteti.

1.5. A Kiemelt személyek körének meghatározása

Az Alapkezelő évente elvégzi, illetve felülvizsgálja a Kiemelt személyek körének meghatározását azzal, hogy az Igazgatóság, valamint a Felügyelő Bizottság minden tagját Kiemelt személynek kell tekinteni a munkájuk természete és a munkaköri felelősségük miatt. A Kiemelt személyek körének meghatározása során az Alapkezelő a szervezeti felépítéséből kiindulva mérlegeli, mely szervezeti egységek vezetői, illetve személyei kerülnek a Kiemelt személyek közé annak okán, hogy a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az Alapkezelő kockázati profiljára, vagy a kezelésében lévő befektetési alapok kockázati profiljára. Emellett minden évben

felülvizsgálatra kerül az adott személyi kört megillető maximális éves teljesítményjavalmazás összege.

Az Alapkezelő a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek közül a Kiemelt személyek körét az alábbiak szerint határozza meg, megjelölve a részükre az éves maximális teljesítményjavalmazás összegét:

Szervezeti egység tagjai	Kiemelt személynek minősül-e, vagy sem	Teljesítmény-javadalmazásr a jogosult-e, vagy sem	Teljesítmény-javadalmazás maximális összege az alapbérhez viszonyítottan
Felügyelő Bizottság tagja	igen	nem	nem alkalmazandó
Vezérigazgató, ügyvezető, a teljes tevékenységet irányító személy	igen	igen	18 havi alapbér
Ügyvezető-helyettes, a befektetés-kezelési tevékenységet, a befektetési eszközök és tőzsdei termékek kereskedését irányító személy-front office vezető, portfóliókezelő	igen	igen	16 havi alapbér
Back Office vezető	nem	nem	nem alkalmazandó
Igazgatóság tagja	igen	igen	8 havi alapbér
Kockázatkezelő	igen	igen	6 havi alapbér
Portfóliókezelő	igen	igen	12 havi alapbér
Értékesítési üzletágvezető	nem	nem	nem alkalmazandó

Az Alapkezelő Felügyelő Bizottságának tagjai kizárólag alapjavalmazásban részesülhetnek.

Az Alapkezelő tulajdonosai az Alapkezelő eredményes működése esetén, az általuk birtokolt részvények alapján osztalék kifizetésben részesülhetnek. Az osztalék kifizethetőségéről az Alapkezelő alapszabálya szerint a közgyűlés határoz.

Az Alapkezelő úgy ítéli meg, hogy a portfóliók kockázati kitettségére közvetlen hatást elsősorban a társaság portfóliókezeléssel foglalkozó személyei gyakorolnak, így ezen személyek teljesítményjavalmazásának megítélése során a mennyiségi kritériumok nagyobb súllyal esnek latba. Azon Kiemelt személyek esetében, akik tevékenységének hatása a portfóliók teljesítményére pusztán közvetett, a teljesítményjavalmazásuk megítélése során a minőségi kritériumok a hangsúlyosak.

Az Alapkezelő Back Office vezetője bár a Back Office terület felelős vezetője, tevékenysége nem gyakorol lényeges hatást az Alapkezelő kockázati profiljára, vagy az általa kezelt ABA-ra, illetve portfóliókra, ezért az Alapkezelő a funkciót betöltő személyt nem tekinti Kiemelt személynek.

Az Értékesítési üzletágvezető portfóliókezelési tevékenységet nem végez, aláírási jogosultsággal nem rendelkezik. Amennyiben az általa vezetett üzletág által elért bevétel a teljesítménymérési időszakban nem haladja meg az Alapkezelő teljes bevételének 5%-át, az Alapkezelő a funkciót betöltő személyt nem tekinti Kiemelt személynek, mivel szakmai tevékenysége nem gyakorol jelentős hatást az Alapkezelő kockázati profiljára.

A Társaság Vezérigazgatója javadalmazási szabályokra vonatkozóan gyakorolt munkáltatói jogai körébe tartozik különösen a munkabér és egyéb bérjellegű, illetve béren kívüli járandóságok, prémium, jutalom megállapítása a jóváhagyott javadalmazási politika szabályainak és a jóváhagyott üzleti tervnek megfelelően.

1.6 A belső kontroll funkció szerepe

Az Alapkezelő Kockázatkezelője rendszeresen értékeli, hogy hogyan befolyásolja a változó javadalmazási struktúra az Alapkezelő kockázati profilját, értékeli és validálja a kockázati kiigazításokra vonatkozó adatokat.

A Megfelelési vezető elemzi, hogy hogyan befolyásolja a javadalmazási struktúra az Alapkezelő jogszabályoknak, rendeleteknek, belső politikáknak és szabályzatoknak való megfelelését.

A Belső ellenőr rendszeresen elvégzi az Alapkezelő javadalmazási politikája kialakításának, végrehajtásának és hatásainak független ellenőrzését.

2. A teljes javadalmazás összetétele

2.1. A javadalmazás összetételének alapelvei

- A Javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyek javadalmazása alapbérből és teljesítményjavadalmazásból áll. Az Alapkezelő megfelelő szintű alapbért biztosít, amely a munkavállaló képzettségének, szakmai tudásának, tapasztalatának, teljesítményének, a munkavállaló által betöltött munkakör értékének megfelelően és a szektor bérezési gyakorlatához igazodóan került kialakításra. Az alapbér aránya meghatározó a teljes javadalmazáson belül. Az Alapkezelő a teljes javadalmazáson belül az alapbér hányad meghatározásánál olyan rugalmas politika kialakítására törekszik, amelyben lehetősége van arra is, hogy adott esetben a teljes javadalmazás kizárólag alapbérből álljon, feltéve, hogy az így meghatározott javadalmazás az érintett személyek esetében összhangban van az Alapkezelő hosszútávú üzleti és kockázati stratégiai céljaival.
- A teljesítményjavadalmazást alapbéresíteni nem lehet.
- A javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek értékelése során a Javadalmazási Politika a hosszú távú teljesítményre összpontosít és figyelembe veszi az egyedi teljesítményhez, az adott szervezeti egységhez, továbbá az Alapkezelőhöz kapcsolódó kockázatokat. A teljesítményjavadalmazás 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. A célkitűzéseket alapvetően az Alapkezelő üzleti terve határozza meg, azok összhangban vannak az Alapkezelő kockázati étvággyával, illetve az érintett alapok befektetési stratégiájával. A célkitűzések az egyedi tevékenység kockázatai és teljesítménye mellett igazodnak az adott személy döntéshozatali szintjéhez, továbbá az érintett Alapoknak és az Alapkezelő adott szervezeti egységének kockázataival és teljesítményével összefüggő paramétereket is tartalmaznak, melyek mellett az Alapkezelő szubjektív megítélés alá eső minőségi szempontokat is figyelembe vesz. Ezen szabályozók nem tartalmazhatnak olyan szabályt, amely ellentétes a Javadalmazási Politika szabályaival. Esetleges ütközés esetén a Javadalmazási Politika irányadó.
- A tárgyévi teljesítményjavalmazás megállapításakor az adott év teljesítménymutatóit kell figyelembe venni.
- Az alapbér és a teljesítményjavalmazás teljesítése figyelemmel a 2.5 pontban írtakra, pénzbeli kifizetéssel történik, így a változó javalmazási összetevők között az Alapkezelő az általa kezelt ABA kollektív befektetési értékpapírjait nem szerepelteti.
- Az Alapkezelő az általa kezelt ABA, valamint a portfóliókezelési tevékenysége keretében kezelt portfóliók referenciahozam feletti teljesítménye esetén sikerdíjban részesül, így az Alapkezelő többletbevétele, eredményessége a teljesítményjavalmazáson keresztül a Kiemelt személyeknek is érdeke. A fentiek alapján az Alapkezelő, illetve az általa kezelt ABA-k, illetve portfóliók és az ilyen ABA-k befektetőinek, illetve a portfóliók jogosultjainak az érdeke összhangban áll egymással.
- A változó javalmazást az Alapkezelő és nem az által kezelt kollektív befektetési formák, illetve portfóliók fizetik.
- A teljesítmény értékelését a tárgyévet követően, az Alapkezelő éves beszámolójának elfogadását követő 30 napon belül, a teljesítményjavalmazás odaítélésének időpontjában kell elvégezni.
- A teljesítményjavalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy az Alapkezelő nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét, és kifizetéskor nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a javalmazási politika elveinek teljesülésével.
- Az Alapkezelő munkavállalói az Alapkezelő vonatkozó belső szabályai szerint jogosultak mobiltelefon és gépkocsi használatára, illetve egyéb béren kívüli juttatások igénybevételére, amely jelen szabályzat értelmezése során alapbérnek minősül.
- Az Alapkezelő nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályzattal nem rendelkezik.
- Az Alapkezelő ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói javalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.
- Az Alapkezelő teljesítményjavalmazással érintett személye nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javalmazásra vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné.

2.2. Visszatartásra vonatkozó szabályok

Az Alapkezelő a visszatartásra vonatkozó szabályokat kizárólag az 1.2 pontban deklarált mentesítési küszöbértékek felett alkalmazza.

- Az Alapkezelő a visszatartási politikát kizárólag a Kiemelt személyek körébe tartozó, teljesítményjavalmazásra jogosult személyek esetében alkalmazza.

- Az utólagos kockázati kiigazítás egyik alapvető eszköze a változó javadalmazás halasztott módon történő kifizetése. Ennek érdekében 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 halasztási időszak a változó javadalmazás azonnal fizetendő részének kifizetésekor kezdődik. A halasztott kifizetés készpénz vagy eszközök formájában történhet. A halasztási időszak a változó javadalmazás utolsó részletének juttatásával ér véget. A halasztási időszak időtartama három (3) év, kivéve, ha érintett Alap élettartama ennél rövidebb.
- A teljesítményjavadalmazás halasztott részét az üzleti tevékenység természetétől, kockázataitól és az adott vezető állású személy, munkavállaló tevékenységeitől függően 3 évnél rövidebb időtartamú munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnésekor, egyébként három (3) éves időszak alatt kell kifizetni, illetve biztosítani. A halasztási időszakban a juttatásra legfeljebb éves gyakorisággal kerül sor, az első halasztott rész legkorábban a halasztási időszak kezdete után 12 hónappal juttatható.
- A halasztottan juttatott teljesítményjavadalmazás tekintetében utólagos kockázati kiigazításokra kerülhet sor az érintett személy mögöttes teljesítményének utólagos értékelése alapján. Az utólagos kockázati kiigazítás mindig az adott személy teljesítményéhez kapcsolódik (mennyiségi mutatókon és szubjektív megítélésen), nem pedig a kezelt Alap, illetve portfólió értékének (teljesítményének) alakulásán alapul. 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 is figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, a kezelt 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 teljesítményjavadalmazására vonatkozó legfontosabb elvek és szabályok az alábbiak:

- Az éves beszámoló elfogadását követően legkésőbb 30 napon belül kerül meghatározásra a teljesítményfüggő javadalmazás összege és egyénenként lebontott mértéke;
- Az Alapkezelő Vezérigazgatója a teljesítményértékelések alapján – a jelen Javadalmazási Politika, illetve az érintett személy munkaszerződése figyelembe vételével – egyénileg dönt az adott személy teljesítményjavadalmazásának összegéről. A Vezérigazgató javadalmazásáról az Igazgatóság határoz.

- Az egyéni teljesítményértékelések során mind mennyiségi (pénzügyi), mind minőségi (nem pénzügyi) kritériumok is figyelembevételre kerülnek. Mennyiségi mutató lehet pl.: EBITDA, az abszolút és relatív hozam, az ABA-ba bevont vagyion állománya. Minőségi kritérium lehet többek között pl.: a stratégiai célok elérése, a befektetői elégedettség, a kockázatkezelési politika betartása, a belső és külső szabályoknak való megfelelés, a vezetői teljesítmény, az irányítási teljesítmény, a csapatmunka, a kreativitás, a motiváció, valamint a más szervezeti egységekkel és a belső ellenőrzéssel való együttműködés
- A teljesítményjavalmazás készpénzben meghatározott prémiumjuttatás formájában történik.
- Amennyiben a halasztás szabálya alkalmazandó, úgy a teljesítményjavalmazás 60%-át a tárgyévet követő évben kell biztosítani (rövid távú kifizetés), 40%-a halasztásra kerül.
- legkésőbb a tárgyévet (teljesítménymérési időszakot) követő év június 30-ig sor kerül a személy teljesítményének értékelésére, továbbá az előzetes korrekciós mutatók alkalmazására.
- A teljesítményjavalmazás juttatása készpénzben és eszközökben is történhet.
- A teljesítményjavalmazásként szétosztható összeg meghatározásánál az Alapkezelő elsősorban az „alulról-felfelé” módszert alkalmazza (amelynek alapján egyedi teljesítményjavalmazások 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 teljesítményjavalmazás összege/mértéke nulla is lehet.

2.4. Készpénztől eltérő eszközben történő kifizetés szabályai

A Kbtv. 13. melléklet 1. pont m) alpontja előírja, hogy a változó javalmazási összetevő jelentős részének, azaz legalább 50%-ának az érintett befektetési alap kollektív befektetési értékpapírjaiból vagy egyenértékű, készpénztől eltérő eszközökből kell állnia, (kivéve, ha a befektetési alap kezelése a befektetési alapkezelő által kezelt teljes portfóliónak csak kevesebb mint 50%-át teszi ki). Az eszközökben teljesített javalmazás minimum 50%-os arányát mind az azonnal, mind a halasztva juttatott részre alkalmazni kell. Ebből következően az Alapkezelőnek a teljes változó javalmazás, ezen belül pedig az azonnal fizetendő és a halasztott rész tekintetében is azonos arányban kell megosztania az eszközökben és a készpénzben fizetendő részt. Az 50%-os küszöböt az Alap nettó eszközértéke alapján kell kiszámítani. Az Alapkezelő sem a készpénz, sem az eszközök formájában adott változó javalmazás esetében sem alkalmaz olyan explicit utólagos kockázati kiigazítást, ami a halasztott rész növekedését eredményezheti.

Az Alapkezelő a javalmazásként juttatott eszközök esetén egy hónapos visszatartási időszakot ír elő.

Tekintettel arra, hogy az Alapkezelőnél a befektetési alap kezelése a befektetési alapkezelő által kezelt teljes portfóliónak csak kevesebb mint 50%-át teszi ki, így a Kbtv. 13. melléklet 1. pont m) alpontjának előírása, vagyis a változó javalmazás 50%-ának készpénztől eltérő eszközben történő teljesítésére vonatkozó előírások nem alkalmazandóak. Az Alapkezelő a fenti pont alkalmazását évente felülvizsgálja.

2.5. A teljesítményjavadalmazás korrekciós tényezői

A Kiemelt személyek teljesítményértékelésének kritériumait az egyedi célmegállapodások rögzítik a Javadalmazási Politikában meghatározottaknak megfelelően.

A teljesítménymutatók meghatározásánál elsődleges szempont, hogy a teljesítményjavadalmazás maximális összege az Alapkezelő eredményének növekedése esetén is csak abban az esetben fizethető ki, ha az az Alapkezelő egészének pénzügyi helyzetét is figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, a kezelt befektetési alap és az érintett személy teljesítménye alapján megfelelően indokolt.

2.6. Csökkentési és visszafizetési szabályok:

A túlzott kockázatvállalás korlátozása érdekében a változó javadalmazás teljesítményalapú, és az a vállalt kockázatok alapján kiigazításra kerülhet.

A változó javadalmazás negatív teljesítmény esetén csökken, bizonyos esetekben pedig akár nullára is csökkenhet. Az Alapkezelő a teljesítmény értékelése során csak a ténylegesen elért eredményeket veszi figyelembe. A kockázati kiigazítás a teljesítménymérés során kockázat alapján kiigazított teljesítménykritériumok alkalmazása révén, vagy a teljesítménymutatók utólagos kockázati kiigazításával hajtható végre. A kockázati kiigazítás mértéke eltérő lehet az adott személy és az érintett Alap szintjén.

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 által kezelt 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.

A Kiemelt személy nem köthet olyan biztosítási szerződést, amely kártérítést nyújt számára a javadalmazása lefelé történő kiigazítása esetére.

2.7. 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 Kiemelt személy 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 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.

3. A Javadalmazási Politika kibocsátására, módosítására vonatkozó rendelkezések

A Javadalmazási Politika elveit a Felügyelő Bizottság fogadja el és vizsgálja felül, végrehajtásáért az Igazgatóság felel. Ennek körében az Igazgatóság köteles 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 fentiek érdekében a Javadalmazási Politika módosítási eljárásába a compliance, belső ellenőrzés és a kockázatkezelési funkciókat ellátó személyeket is be kell vonni.

A Javadalmazási Politika rendelkezéseit, továbbá annak végrehajtásához kapcsolódó szabályzatokat az Alapkezelő rendszeresen, legalább évente felülvizsgálja.

A Javadalmazási Politika compliance, belső ellenőrzés, illetve kockázatkezelés észrevételeit is tartalmazó módosításával kapcsolatos javaslatot az Igazgatóság elnöke terjeszti a Felügyelő Bizottság elé határozathozatalra. A Javadalmazási Politika módosításának igényéről az Igazgatóságot haladéktalanul értesíteni kell.

Figyelemmel arra, hogy az Alapkezelő mérete, vagy a kezelésében lévő befektetési alapok mérete, a belső szervezeti felépítése, valamint tevékenységei jellege, köre és összetettsége szempontjából nem minősül jelentős befektetési alapkezelőknek, Javadalmazási Bizottságot nem állít fel.