



JAVADALMAZÁSI POLITIKA

Hatályos: 2024.06.14.

I. BEVEZETŐ

1.1. A SZABÁLYOZÁS CÉLJA

Jelen szabályzat célja, hogy az Accorde Alapkezelő Zrt. (a továbbiakban: Társaság) a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően a jogszabályokban és felügyeleti iránymutatásokban megengedett arányossági elvek alapul vételével a Társaság üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, valamint a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló és annak alkalmazását előmozdító javadalmazási elveket határozzon meg azon személyek tekintetében, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorolhat a Társaság kockázati profiljára vagy a kezelésében lévő befektetési alapok kockázati profiljára.

A jelen szabályozás alapja a kollektív befektetési formákról, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (a továbbiakban: Kbtv.) javadalmazási politikára vonatkozó rendelkezései, valamint a Bizottság 2012. december 19-i 231/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 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 (a továbbiakban: ABAK-rendelet). A Társaságnak mint befektetési alapkezelőnek javadalmazási politikával is rendelkeznie kell.

A jelen javadalmazási politika szabályainak kialakítására akként került sor, hogy:

- az összhangban álljon az eredményes és hatékony kockázatkezeléssel és előmozdítsa azt, továbbá ne ösztönözze a Társaság kezelésében lévő befektetési alapok kockázati profiljával, kezelési szabályzatával nem összeegyeztethető kockázatvállalást és
- összhangban álljon a Társaság és a kezelésében lévő befektetési alapok és azok befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel, valamint az összeférhetlenség elkerülését célzó intézkedéseket tartalmazzon.

A javadalmazás elveinek megállapítása a Társaság Felügyelő Bizottságának hatáskörébe tartozik, míg mértékének meghatározása az Igazgatóság elnökének hatásköre. Az Igazgatóság elnöke a jelen szabályzat alapján nem jogosult az igazgatósági tagságára tekintettel meghatározott javadalmazáson túli javadalmazásra.

A Társaság biztosítja a pénzügyi helyzet és a teljesítményjavadalmazás megítélése, kifizetése vagy átruházása közötti körültekintő egyensúly fenntartását. A Társaság gondoskodik arról, hogy az adott évben odaítélendő teljesítmény javadalmazás összessége, illetve az adott évben kifizetendő vagy átruházandó teljesítmény javadalmazások összessége ne érintse kedvezőtlenül a Társaság pénzügyi helyzetét.

1.2. ALANYI HATÁLY (KIEMELT SZEMÉLYEK KÖRE):

Jelen politika hatálya a Kbtv. szabályainak megfelelően az ún. Kiemelt személyekre terjed ki. Ezen személyek köre az alábbi:

- a Társaság Igazgatósága
- kockázatvállalásért és ellenőrzésért felelős alkalmazott
- azon alkalmazottak, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a kezelt befektetési alapok kockázati profiljára.

1.3. TÁRGYI HATÁLY:

A jelen javadalmazási politika az 1.2 pontban meghatározott Kiemelt személyek részére nyújtott javadalmazással kapcsolatos szabályokat határozza meg, és rögzíti a Társaságnak a javadalmazásra vonatkozó előírásoknak való megfelelést szolgáló kötelezettségeit.

A Társaság a javadalmazási politika meghatározása során arányossági megközelítést alkalmazott, ennek keretében figyelembe vette a Társaság méretét, szervezetét és tevékenységének jellegét.

A javadalmazási politika hatálya alá tartozik

- a, a Társaság által nyújtott mindennemű kifizetés vagy juttatás
 - b, a Társaság által kezelt kollektív befektetési forma által közvetlenül kifizetett bármilyen összeg, ideértve a sikerdíjakat is,
 - c, a Társaság által kezelt kollektív befektetési forma befektetési jegyeinek vagy részvényeinek bármilyen formában történő átadása,
- amennyiben arra a Kiemelt személy által nyújtott szolgáltatás ellentételezéseként kerül sor.

A Társaság esetében a fenti felsorolás b, c, pontjaiban meghatározott kifizetésekre, átadásokra nem kerül sor, továbbá a Társaság nem biztosít nem kötelező nyugdíjjuttatásokat.

Ugyancsak javadalmazásnak tekintendők, és a jelen javadalmazási politika hatálya alá tartoznak mindazok a kifizetések, amelyeket a kollektív befektetési forma közvetlenül a Társaságnak, vagy a Társaság Kiemelt személyének az általuk nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként teljesít (a költségértítés kivételével), ha azok a javadalmazásra irányadó szabályok megkerülését eredményeznék.

Nem tartoznak a javadalmazási politika tárgyi hatálya alá azok a kifizetések és juttatások, amelyeket a Társaság vagy a Társaság által kezelt kollektív befektetési forma általánosan, megkülönböztetéstől mentesen, a Társaság egészére kiterjedő politika részeként teljesít, feltéve, hogy a kockázatvállalás tekintetében nem jelentenek ösztönzést.

1.4. A SZABÁLYOZÁS KIALAKÍTÁSA, VÉGREHAJTÁSA ÉS ELLENŐRZÉSE

A javadalmazási politika kialakítása, ellenőrzése, felülvizsgálata során a Társaság a méretének, tevékenysége jellegének, körének és összetettségének, valamint belső szervezetének és csoporton

belüli súlyának is megfelelő módon és mértékben veszi figyelembe azokat a körülményeket, amelyek alapján meghatározza, hogy mely munkavállalói, tisztségviselői tartoznak a javadalmazási politika hatálya alá és a javadalmazásukkal kapcsolatosan milyen szabályok kerüljenek kialakításra a Kbtv-ben foglaltak alapján.

A javadalmazási politika elveit a Kbtv. 13. számú mellékletének 1.c). pontja alapján a Társaság Felügyelő Bizottsága fogadja el és vizsgálja felül rendszeres időközönként, továbbá felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a Társaság Belső ellenőrzése vizsgál felül.

II. A TELJES JAVADALMAZÁS FELÉPÍTÉSE, MÉRTÉKÉNEK MEGHATÁROZÁSA, KIFIZETÉSE

2.1. ALAPBÉR:

Az alaphér az 1.2. pontban megjelölt és a Társasággal munkaviszonyban álló személy garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke a munkaszerződésben rögzített. Az alaphér mindenkor igazodik a Társaság üzleti eredményéből adódó lehetőségekhez, mindemellett a betöltött pozíció és a végzett tevékenység összetettsége is figyelembe vételre kerül.

2.2. BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK:

A 2.1. pont szerint alaphérben részesülő Kiemelt személy jogosult cafeteria juttatásra, amennyiben a Társaság a cafeteria juttatás rendszerét bevezette, valamint munkakörének, besorolásának, tisztességének megfelelő egyéb juttatásra (pl. személygépkocsi-használat, mobiltelefon-használat) is, mely juttatások mértéke, juttatásának módja a vonatkozó egyéb belső szabályzatokban (utasításokban) és/vagy a munkaszerződésben rögzített.

2.3. VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS:

A Társaság kétféle változó javadalmazási formát alkalmaz:

- a kezelt állomány (portfólió) teljesítményétől függő változó javadalmazás
- egyéb – a portfólió teljesítményétől független – a Kiemelt személy egyéni teljesítményétől függő változó javadalmazás.

2.3.1. TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS:

A Társaság a javadalmazási politika meghatározásakor alkalmazható arányossági megközelítés alapján, a Társaság méretére, szervezetére és tevékenysége jellegére figyelemmel a teljesítmény javadalmazással kapcsolatban a személyzetére nézve változó javadalmazást alkalmaz.

Ennek megfelelően a változó javadalmazás tartalmazhat

- eszközök formájában nyújtott változó javadalmazást,
- halasztási szabályokat,
- visszatartási vagy visszafizetési szabályokat,
- a kockázatok utólagos beépítését a változó javadalmazás során.

2.3.2. VÁLTOZÓ JAVADALMAZÁS MEGHATÁROZÁSA ÉS KIFIZETÉSE

A Társaság esetében a változó javadalmazás nem kötelező és diszkrecionális döntés alapján adható az alábbiak szerint:

- a kezelt állomány teljesítményétől nem függő változó javadalmazás a Társaság által kifizetendő pénzbeli jutalomként jelentkezhetsz,
- míg a kezelt állomány teljesítményétől függő javadalmazás esetében a kifizetésre pénzben kerül sor azzal, hogy a Társaság a halasztott kifizetési és visszatartási szabályokat abban az esetben alkalmazza.

A változó javadalmazás kalkulálása során adott naptári év kerül értékelésre.

A változó javadalmazásról szóló döntésnél, különösen annak mértéke és ütemezése során a Társaság figyelembe veszi, hogy

- a teljes javadalmazás rögzített és változó összetevői megfelelő egyensúlyban legyenek,
- a rögzített összetevő a teljes javadalmazás kellően nagy hányadát tegye ki,
- a kifizetések az adott időszakban elért teljesítményt tükrözzék, és ne honorálják a teljesítmény elmaradását, ezáltal érvényesüljön az a szempont, hogy a javadalmazás változó összetevőjével kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politika érvényesülhessen, többek között lehetőség legyen arra, hogy a változó összetevő fizetésére ne kerüljön sor.

A változó javadalmazást a Társaság és nem a Társaság által kezelt kollektív befektetési formák fizetik.

Az egyéni teljesítménytől függő változó javadalmazás esetében a Társaság különösen az alábbi szempontokat veszi figyelembe:

- a Kiemelt személy szakmaisága
- a Kiemelt személy képzéseken való részvétele
- a Kiemelt személy munkájának hozzáadott értéke a Társaság működési fejlődéséhez
- a Kiemelt személy együttműködése a Társaságon belül.

A kezelt állomány teljesítményétől függő javadalmazás közvetett módon függ a Társaság által kezelt kollektív befektetési formák eredményétől, utóbbi ezen javadalmazási rész meghatározása során csak az egyik összetevőt alkotja. A szóban forgó javadalmazás a Társaság által kezelt kol-

lektív befektetési formák által a Társaság részére fizetett alapkezelési díjaktól, a Társaság kollektív portfóliókezelési tevékenységen felüli egyéb szolgáltatásainak bevételeitől, a kiadásoktól, ráfordításoktól, végső soron a Társaság adózott eredményétől függ.

Amennyiben a Társaság nem felel meg a Kbftv. –ben foglalt tőkekövetelmény szabályoknak, úgy változó javadalmazás kifizetésére nem kerülhet sor.

A változó javadalmazás (amennyiben van ilyen) a tárgyévet követő év második hónapjának végéig kerül kifizetésre.

A Társaság a változó javadalmazás meghatározása során mennyiségi és minőségi kritériumokat is figyelembe vesz. Az azonosított munkavállalók körének szélessége miatt a fenti kritériumokat eltérő arányban súlyozza. Így azon személyek esetén, akik a kezelt portfóliók kockázati kitettségére közvetlen hatást gyakorolnak, a mennyiségi kritériumok nagyobb súllyal esnek latba. Az Igazgatóság azon tagjai esetén, valamint a kockázatkezelésért és ellenőrzésért felelős személyek esetén, mely személyeknek direkt hatásuk a portfóliók teljesítményére pusztán közvetett, a minőségi kritériumok nagyobb súllyal esnek latba.

A Társaság változó javadalmazás címén egy adott azonosított munkavállaló esetén maximum 24 havi juttatást tesz lehetővé, amennyiben a társaság pénzügyi helyzete ezt lehetővé teszi.

Ezen abszolút mértéken belüli megosztásra a következők az irányadók:

A Társaság úgy ítéli meg, hogy a portfóliók kockázati kitettségére közvetlen hatást elsősorban a Társaság portfóliómenedzserei gyakorolnak. Így részükre a változó javadalmazáson belül a minőségi kritériumok alapján maximum 6 hónap, a mennyiségi kritériumok alapján pedig maximum 18 havi juttatás fizethető ki, úgy fenti kettő arányában, a mennyiségi kifizetésnek, kell többségben lennie.

Azon azonosított alkalmazottak esetén, akik a portfóliók kockázati profiljára és teljesítményére közvetlen hatást nem gyakorolnak, a kifizetési arány a minőségi kritériumok kapcsán elérheti az 12 havi juttatás szintet is.

Halasztási szabályok

A Társaság a változó javadalmazást abban az esetben halasztja, hogyha annak mértéke meghaladja a bruttó 40,000 EUR-nak megfelelő forintösszeget, év végi MNB hivatalos záró árfolyamon számolva. A Társaság a fenti értéket méretéhez, belső szervezetéhez, tevékenysége jellegéhez, köréhez és összetettségéhez, valamint az érintett munkavállalók éves fix és változó jövedelméhez viszonyítottan határozta meg. Ez esetben a teljes kifizetés 40 százalékát halasztja abban az esetben, ha a változó javadalmazás mértéke nem haladja meg a 12 hónapot. Abban az esetben ha a változó javadalmazás mértéke meghaladja a 12 hónapot, úgy a halasztás mértéke 60 százalékra nő a teljes változó javadalmazás összegére vonatkozóan. Mindkét fenti esetben a változó javadalmazás halasztott része 3 év alatt egyenletes mértékben kerülhet kifizetésre, amennyiben a Társaság anyagi helyzete ezt

lehetővé teszi, és a portfóliók kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló személyek nem vállalnak túlzott kockázatot, valamint döntéseik cselekvéseikkel nem sértik meg a Társaság szabályzatait és a vonatkozó törvényi és jogszabályi előírásokat – beleértve az alábbiakban, részletezett sikerdíj-modell változások miatti módosításokat is. A fentieknek megfelelően az Társaság a halasztott rész bármely kifizetése előtt újraértékeli az alkalmazott teljesítményét és utólagos kockázati kiigazításokat hajt végre, amennyiben a változó javadalmazás megítélése óta eltelt időszakban olyan kockázatok vagy hibák kerültek feltárásra, amelyek negatívan hatottak az Társaság hosszú távú pénzügyi helyzetére.

Minőségi kritériumok meghatározása:

Csapatmunkában való részvétel

Belső és felügyeleti szabályrendszer ismerete és betartása

Az adott terület vezetésének megfelelő ellátása

Precíz munkavégzés, megbízhatóság, vállalt határidők betartása

Kiemelt személy szakmaisága

Fenntarthatósági szempontok és kockázatok figyelembe vétele a munkavégzés során

Kiemelt személy munkájának hozzáadott értéke a társaság működési fejlődéséhez

Munkatársakkal való etikus viselkedés

Mennyiségi kritériumok nem portfóliómenedzserek esetén

Társaság által kezelt vagyon emelkedése: emelkedés esetén maximum 3 hó addicionális jutalom adható

A minőségi kritériumok alapján történő javadalmazás halasztott részének kifizetésére akkor kerülhet sor, ha az évek során a fenti kritériumok esetén érdemi (20%-nál nagyobb mértékű) romlás nem figyelhető meg, és a kifizetést a Társaság pénzügyi helyzete lehetővé teszi.

A fenti kritériumok ellenére a Társaság anyagi pénzügyi helyzetét mérlegelve, valamint a jövőbeli kilátásokat megítélve dönthet úgy, hogy a fenti kritériumok ellenére sem fizet változó javadalmazást az azonosított munkavállalók számára. Erre elsősorban akkor kerülhet sor, ha az üzleti környezet jövőbeli változása vagy egyéb jövőbeli kilátásromlás ezt indokolttá teszi.

Mennyiségi kritériumok portfóliómenedzserek esetén

Abszolút hozamú alapok esetén

Sharp ratio kategória	Megítelt jutalom maximális mértéke adott évben, abban az esetben, ha a HWM és a köszönhozam is elérésre kerül az adott évben (mértéke hónapban meghatározva)	Halasztás			
		0. év	1. év	2. év	3. év
0 alatt	0	0	0	0	0
0-0.5 között	4	40%	20%	20%	20%
0.5-1 között	8	40%	20%	20%	20%
1 felett	12	40%	20%	20%	20%

A Társaság nem veszi továbbá figyelembe azoknak a portfólióknak a teljesítményét, amelyek első-sorban, likviditási vagy rövid kötvény jellegűek, mivel ezen alapok esetén nem cél a többletkockázat vállalására ösztönözni a portfóliómenedzsereket.

Amennyiben egy portfóliómenedzser több abszolút hozamú alapot kezel abban az esetben vagyonnal súlyozott átlagos Sharpe ráta kerül számításra. Vagyonnal súlyozott Sharpe ráta számításba be-kerülnek azon abszolút hozamú alapok is, amelyek az adott portfóliómenedzser nem egyedül kezel.

Azon részvény vagy vegyes alapok esetén, amelyet nem egyetlen portfóliómenedzser kezel, a maxi-málisan adható havi bónusszint a portfóliómenedzserek számával arányosan csökken és alapeset-ben arányosan oszlik meg. Ettől eltérő döntést a Befektetési Igazgatónak indokolnia kell.

Halasztott javadalmazás kifizetésére

A halasztott javadalmazás kifizetésére a fenti táblázat alapján kerülhet sor. Tekintve, hogy az Tár-saság az ESMA ajánlásainak megfelelően HWM alapú sikerdíj modellt és küszöbhozamot vezet be 2022.01.01-től, így a Sharpe rátákon túl, a HWM felülteljesítése és a küszöbhozam meghaladása is bekerül a célok közé, ennek hiányában nem kerülhet sor jutalom kifizetésére még abban az esetben sem, ha az adott alap Sharpe rátája pozitív.

Részvény és egyéb alapok

Részvényalapoknál a benchmark adott évi felülteljesítése esetén – az abszolút mérték figyelembe vé-telével 1-12 havi bónusz adható. Tekintve, hogy az alapok kezelési szabályzatában kikötésre került, hogy az alulteljesítés ledolgozásáig sikerdíj kifizetésére nem kerülhet sor, így a javadalmazás során is ehhez alkalmazkodik a Társaság. Tehát, egy adott évben mégha az alap meg is veri a benchmarkot, de az azt megelőző 5 év alulteljesítése, ha van ilyen, még nem került ledolgozásra, úgy teljesít-ményalapú változó javadalmazás sem fizethető ki, még abban az esetben sem, ha az adott évben az alap veri a benchmarkot.

A fenti számításból kimaradnak az alapok alapjai alapok, mivel ott a többletteljesítmény a mögöttes

alapokban és nem a portfólió kezelője esetén keletkezhet, valamint lehetőséget adna a változó javadalmazás duplikációjára.

Változó javadalmazás konkrét mértékének meghatározásáról és kifizethetőségéről szóló döntés meghozatala:

Az egyes munkavállalók változó javadalmazásának meghatározásáról és kifizethetőségéről az Igazgatóság dönt azzal, hogy a Társaság első számú vezetői és igazgatósági tagjai részére kifizetendő változó javadalmazás véglegesítéséhez a Felügyelő Bizottság jóváhagyása is szükséges. Az Igazgatóság hozhat olyan döntést, hogy speciális körülményekre való tekintettel, legyen az egy adott alap jövőbeli eladhatósága, vagy a Társaság várható pénzügyi teljesítménye miatt, hogy a fenti kritériumok alapján járó javadalmazástól lefelé eltér.

2.4. ALAPBÉR ÉS TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁS ARÁNYA

A Társaság az e politika hatálya alá tartozó személyek esetében az alpbér és a teljesítmény változó javadalmazás arányát úgy határozza meg, hogy az érintett személyeket érdekeltté tegye a Társaság hosszú távú céljainak és érdekeinek megvalósításában, ugyanakkor ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra.

2.5. EGYÉB JUTTATÁSOK

A jelen politika hatálya alá tartozó személyek egyéb, jelen politikában nem említett juttatásra is jogosultak azzal, hogy ezen juttatásokra vonatkozó feltételek nem lehetnek ellentétesek a jelen politikában foglaltakkal.

Osztalékjövedelem

Azon azonosított munkavállalók, akik jelentős hatást gyakorolnak a kezelt portfóliók kockázati kitettségére, és/vagy a teljes tevékenységért felelős személyek, az ő részükre kifizetett osztalékjövedelem is a halasztási szabályok hatálya alá esik.

Ennek megfelelően az adott évben osztalék pusztán 60 százaléka fizethető ki azonnal, amennyiben az osztalék mértéke nem éri el a 100,000 eurót. Így a maradék 40 százalékot 3 évre elosztva egyenletesen kell kifizetni. Amennyiben az elsőbbségi osztalék mértéke meghaladja a 100,000 eurót, a teljes összeg 60 százalékat halasztani kell, és csak a maradék 40 százalék kerülhet azonnal kifizetésre.

A kifizetésre akkor kerülhet sor, ha az azonosított személy magatartásával nem gyakorolt negatív hatást a portfóliók kockázati kitettségére, a vonatkozó jogszabályoknak, törvényi előírásoknak és a Társaság belső szabályzatainak megfelelően a lehető legnagyobb gondossággal jár el. Tevékenységével nem gyakorol negatív hatást az Társaság hosszú távú pénzügyi helyzetére.

Az Alapkezelő a halasztott javadalmazás esetén, legyen az osztalék vagy bérjövedelem, a vonatkozó összegeket az Accorde Trezor Részalapba fekteti. Amennyiben a halasztott jövedelmek kifizetésre

kerülnek, így a kifizetett összeget az Accorde Trezor részalap hozamával együtt fizeti ki az Alapkezelő az azonosított munkavállalók részére.

2.6. FEDEZETI ÜGYLETEK TILALMA

A felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére egyéni fedezeti stratégiák nem alkalmazhatóak, illetve a javadalmazásra és a felelősségre vonatkozóan biztosítás nem köthető.

2.7. A KIFIZETÉSEK IDŐZÍTÉSE

A Társaság a változó javadalmazás kifizetését a következőképpen időzíti. Azon dolgozók esetén, akinek nincs közvetlen hatása a portfólió teljesítményére, a Társaság jövedelmi helyzetének függvényében dönthet arról, hogy a változó javadalmazást az adott év decemberében kifizeti. A portfóliómenedzser és az Igazgatóság esetén, az alapok lezárt naptári éve utáni teljesítményértékelést követően kerülhet sor kifizetésre, amely a nettó eszközértékszámítási gyakorlatnak megfelelően az adott naptári évet követő év első hónapja.

2.8. A HALASZTOTT JAVADALMAZÁS KIFIZETÉSE MUNKAVISZONY JOGVISZONY MEGSZÚNÉSÉNEK ESETÉRE

Munkaviszony nem a munkáltató általi rendkívüli felmondással, illetőleg az érintett munkavállaló kötelezettségszegéséből eredően történő megszűnése esetén, beleértve a halálesetet is, a változó javadalmazásként meghatározott, de még a visszatartási szabályok miatt ki nem fizetett részre az érintett munkavállaló az alábbiak szerint jogosult:

A halasztott bérjövdelemnek minősülő összeg kifizetéséről az Igazgatóság dönt, míg egyéb elhalasztott jövedelmeknek minősülő összegnek a kifizetésére a vonatkozó jogszabályi előírások, így különösen a Ptk. előírásai irányadóak.

A kifizetésre való döntés nem jutalmazhatja a várt teljesítménytől való elmaradást vagy a kötelezettségszegést.

2.9. VÉGKIELÉGÍTÉS

Végkielégítésre az Mt szabályai irányadóak.

III. A JAVADALMAZÁSI BIZOTTSÁG:

Kiindulva a Kbtv. 13. számú mellékletének 3. pontjában foglaltakból, a Társaság mérete vagy a kezelésében lévő befektetési alapok mérete, a belső szervezeti felépítése, valamint tevékenységei jellege, köre és összetettsége szempontjából - figyelembe véve az ESMA iránymutatását is - nem tekinthető a szabályozás szerinti jelentős befektetési alapkezelőnek, így a Társaságnál külön

Javadalmazási Bizottság felállítására nem kerül sor e jelen javadalmazási politikában foglaltak tekintetében.

IV. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA ELLENŐRZÉSE ÉS FELÜLVIZSGÁLATA

A javadalmazási politikát központi, független és rendszeres, legalább évenkénti belső felülvizsgálatnak kell alávetni, amelyet a Társaság belső ellenőrzésének kell lefolytatnia, de abba célszerű a belső ellenőrzési rendszer egyéb elemeit is bevonni (compliance, kockázati kontroll funkciók). A felülvizsgálat során vizsgálni kell, hogy

- a javadalmazási politika megfelelően érvényesül-e,
- megfelel-e a nemzeti és uniós jogszabályoknak, alkalmazandó sztenderdeknek.

A javadalmazási politika végrehajtására vonatkozó belső ellenőri jelentést az Igazgatóságon túl a Felügyelő Bizottság is megtárgyalja és szükség esetén – a vonatkozó jogszabályi előírások és alkalmazott sztenderdek figyelembe vételével - javaslatot tesz a javadalmazási politika módosítására és kidolgozza a megfelelő eljárásokat. A belső ellenőri jelentéseket, valamint a javadalmazási politika alkalmazására vonatkozó egyéb vizsgálatok eredményeit hozzáférhetővé kell tenni minden, a javadalmazási politika kidolgozásában és felülvizsgálatában érintett vezető és szervezeti egység számára.

V. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA KÖZZÉTÉTELE

A Társaság a Kbtv-ben, valamint a 231/2013/EU felhatalmazáson alapuló Rendeletben foglaltaknak megfelelően biztosítja a megfelelő szintű átláthatóságot és teljesíti a közzétételi kötelezettségét a javadalmazási politika és az ahhoz kapcsolódó kockázatok esetében is.

A Társaság a javadalmazási politika előírásait – az előírt keretek között - hozzáférhetővé teszi valamennyi érdekelt fél számára, belső körben a vezetők, munkavállalók, tulajdonosok és a nyilvánosság számára egyaránt (beleértve az egyes befektetési alapok kezelési szabályzatát és éves jelentéseit is).

VI. ÁTMENETI ÉS VEGYES RENDELKEZÉSEK, HATÁLYBA LÉPÉS

A jelen javadalmazási politikában foglaltakat először a 2022. évben kifizetendő teljesítmény-javadalmazásra kell alkalmazni.

A Társaság a végkielégítés vonatkozásában a mindenkori munka törvénykönyvének a rendelkezései szerint jár el.

Hatályba lépés: 2024.06.14.

Felügyelő Bizottság által jóváhagyva: 2024.06.05.