

A Diófa Alapkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság

## JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJÁNAK

### NYILVÁNOS KIVONATA

#### I. Előzmények

A **Diófa Alapkezelő Zrt.** (a továbbiakban: Alapkezelő) befektetési alapkezelési, valamint portfóliókezelési tevékenység nyújtására jogosult befektetési alapkezelő társaság, amely tevékenységét a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (Kbftv.), valamint a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (Bszt.) alapján végzi.

Az Alapkezelő a javadalmazás kapcsán az alábbi jogszabályoknak köteles megfelelni:

- a Kbftv. 33. §-a és 13. melléklete;
- az Európai Parlament és a Tanács 2011. június 8-i 2011/61/EU irányelve az alternatív befektetésialap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról (ABAK-irányelv);
- 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 (ABAK-rendelet).

A Javadalmazási Politika az EÉPH (Európai Értékpapír-piaci Hatóság) által kiadott, az ABAK-irányelv szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozó iránymutatások (a továbbiakban: Iránymutatás) figyelembe vételével került elkészítésre.

Az Alapkezelő a Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt-vel összevont felügyelet alá tartozó intézmény (a továbbiakban: Takarékcsoport).

Az Alapkezelőnek a Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt. által kibocsátott, közvetlen hatályú integrációs Javadalmazási Politikát implementálnia és alkalmazni kell, amely szabályzat - kiterjed a Diófa Alapkezelő Zrt-re is azzal, hogy mivel a javadalmazás kérdésére a tevékenységét szabályozó ágazati jogszabályok is megfogalmazzák előírásokat, így a Magyar Takarékszövetkezeti Bank Zrt. által kibocsátott Javadalmazási Politikát – a 131/2011. (VII. 18.) számú Korm. rendeletben megfogalmazott arányosság elvének figyelembevételével – főbb elvei tekintetében alkalmazza.

## **II. A Javadalmazási Politika célja és tartalma**

A Takarékcsoport és az Alapkezelő alapvető célja, hogy dolgozóit a minőségi munkavégzés mellett a teljesítmény növelésére is ösztönözze és a dolgozókat érdekeltté tegye a hosszú távú eredményes működésben. A munkavállalók számára minden évben meghatározásra kerülhetnek a teljesítménymérés feltételei, amelyben az Alapkezelő üzleti teljesítménye, a szervezeti egységek eredményessége és a munkavállalók egyéni teljesítménye külön-külön részletezett szempontok figyelembe vételével kerülhet értékelésre.

Az Alapkezelő Javadalmazási Politikájának összhangban kell lennie a Takarékcsoport céljaival, stratégiájával és környezetével. Szolgálnia kell a vezetők és beosztottak motiválását, a munkatársak személyes fejlődését, továbbá támogatnia kell a Takarékcsoport és az Integráció sikerességét.

Az Alapkezelő Javadalmazási Politikája és a javadalmazási rendszere összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz az Alapkezelő kockázatvállalási limitjeit meghaladó, indokolatlanul magas kockázatok vállalására. A Javadalmazási Politika a Takarékcsoport üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban áll, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz.

## **III. A Javadalmazási Politika személyi hatálya**

A Javadalmazási politika hatálya az alábbi személyekre terjed ki:

1. a felsővezetés, azaz
  - az Igazgatóság elnöke és az Igazgatóság tagjai;
  - vezérigazgató;
  - vezérigazgató-helyettes;
  - ügyvezetők.
  
2. a kockázatvállalásért felelős alkalmazottak és ellenőrzésért, illetve a belső kontrollfunkciókért felelős vezetők és a kontrollterületeken dolgozó munkatársak, azaz
  - a Felügyelő Bizottság elnöke és tagjai;
  - a megfelelési terület vezetője (compliance officer) és a területen dolgozó munkatársak;
  - a kockázatkezelésért felelős vezető és a területen dolgozó munkatársak;
  - a belső ellenőrzési terület vezetője (Belső Ellenőr) és a területen dolgozó munkatársak, a befektetés-kezelési tevékenységet, a befektetési eszközök és tőzsdei termékek kereskedését irányító személyek;
  - portfóliókezelők.

3. mindazon munkavállaló, aki szakmai tevékenysége során egyénileg, vagy valamely szervezeti egységen, bizottságon vagy munkacsoporton keresztül jelentős befolyást gyakorolhat az Alapkezelő vagy az Alapkezelő által kezelt kollektív befektetési forma kockázati profiljára, továbbá
4. az 1. és 2. pontban felsorolt személyekkel azonos javadalmazási kategóriába tartozó azon munkavállalók, akik szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az Alapkezelő kockázatvállalására.

Az előbbieken túl az Alapkezelő egy munkavállalót a kockázati profiljára jelentős hatást gyakorlónak tekint akkor, ha az Európai Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének 3. cikkében meghatározott minőségi kritériumok, valamint 4. cikkében meghatározott mennyiségi kritériumok bármelyike teljesül.

#### **IV. A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya**

A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozik a meghatározott személyzet részére

- az Alapkezelő által nyújtott mindennemű kifizetés vagy juttatás;
- az Alapkezelő által kezelt kollektív befektetési forma által közvetlenül kifizetett bármilyen összeg, ideértve a sikerdíjakat is;
- az Alapkezelő által kezelt kollektív befektetési forma befektetési jegyeinek bármilyen formában történő átadása;

amennyiben arra az Alapkezelő meghatározott személyzetének tagja által nyújtott szolgáltatás ellentételezéseként kerül sor.

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

#### **V. A Javadalmazási Politika elfogadása, végrehajtása, felülvizsgálata és módosítása**

A Javadalmazási politika **általános elveit** a Felügyelő Bizottság fogadja el, vizsgálja felül, illetve felel annak végrehajtásáért. A Javadalmazási Politika elfogadására, felülvizsgálatára és módosítására az Alapkezelő Igazgatósága jogosult. A Javadalmazási Politika kialakításába, felülvizsgálatába és módosításába az Igazgatóságnak a Vezérigazgató képviselével be kell vonnia a vállalatirányítás szempontjából jelentős területeket (kontrollterületek) és egyeztetnie kell a Takarékbank Befektetési és Vállalati Divízió vezetőjével. Az Alapkezelő Vezérigazgatójának javadalmazását az Igazgatóság

elnöke, az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjainak javadalmazását az Alapkezelő közgyűlése határozza meg.

A Javadalmazási Politikában foglaltak betartásáért a vezérigazgató felel, amelyet évente az Alapkezelő belső ellenőrzése felülvizsgál, melynek során ellenőrzi, hogy a Javadalmazási Politika végrehajtása megfelel-e a Felügyelő Bizottság és Igazgatóság által jóváhagyottaknak.

A jelen Javadalmazási Politika alapelveinek végrehajtását legalább évente egy alkalommal az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága köteles felülvizsgálni.

- A belső ellenőrnek rendszeresen el kell végeznie a Javadalmazási Politika kialakításának, végrehajtásának és ellenőrzésének független ellenőrzését.
- A compliance officernek elemeznie kell, hogy hogyan befolyásolja a javadalmazási struktúra az Alapkezelő jogszabályoknak és belső politikáknak való megfelelését.
- A kockázatkezelésért felelős vezetőknek értékelnie kell, hogy hogyan befolyásolja a javadalmazási struktúra az Alapkezelő kockázati profilját.
- A vezérigazgatónak elemeznie és értékelnie kell, hogy a Javadalmazási Politika megfelelően alkalmazkodik-e a Társaság üzleti stratégiájához.

## **VI. A Javadalmazási Politika általános elvei**

- Az Alapkezelő Javadalmazási Politikája megfelel a megbízható és hatékony kockázatkezelés követelményeinek és előmozdítja azt.
- Az Alapkezelő a meghatározott személyek részére olyan érdekeltségi rendszert alakít ki, amely a hosszú távú célok megvalósítását preferálja a rövid távú érdekekkel szemben.
- A Javadalmazási Politika tükrözi az Alapkezelő kockázatvállalási képességét és hajlandóságát, és nem ösztönözhet az Alapkezelő kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására.
- Az Alapkezelő a jogszabályi kereteken belül az egyes előírásokat a méretéből, belső szervezetéből, tevékenységének jellegéből és jogi formájából eredő sajátosságaival összhangban, összetettségével és kockázataival arányosan alkalmazza (arányosság elve).
- Az Alapkezelő a teljesítményjavadalmazás egyes eszközeit oly módon választja ki, hogy a javadalmazási politika személyi hatálya alá tartozó személyeket az Alapkezelő hosszú távú eredményes működésére ösztönözze, és a kockázatok alapján történő utólagos korrekcióra adjon lehetőséget.
- A javadalmazási rendszerek minden esetben figyelembe veszik a kompetenciákat, az egyes munkakörök értékelését, a készségeket és a teljesítményt.
- A Javadalmazási Politika összhangban áll az Alapkezelő és részvényesi körének üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, figyelembe veszi a csoport jövedelmezőségét, a kockázatokat és a tőke mértékét.

- A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetés (pl. végkielégítés) során – a hatályos munkajogi szabályok betartása mellett – nem kerülhet sor kifizetésre nem megfelelő teljesítmény esetén.
- Az Alapkezelő biztosítja a pénzügyi helyzet és a teljesítményjavaldalmazás megítélése, kifizetése vagy átruházása közötti körütekintő egyensúly fenntartását. Az Alapkezelő gondoskodik arról, hogy az adott évben odaítélendő teljesítményjavaldalmazás összessége, illetve az adott évben kifizetendő vagy átruházandó teljesítményjavaldalmazások összessége ne érintse kedvezőtlenül az Alapkezelő pénzügyi helyzetét.
- Az Alapkezelő munkavállalóinak jogviszonyát elsődlegesen a Munka törvénykönyve határozza meg, így a munkavállalók a munkaszerződésükben meghatározott összegű munkabérben részesülnek. A munkavállalók munkabérének megváltoztatásához a munkaszerződés módosítása szükséges. A munkaszerződésben kerülnek meghatározásra a jogviszonyhoz kapcsolódó felelősségi körök is.
- A Javaldalmazási Politika hatálya alá tartozó munkavállalók a javaldalmazásukra vonatkozó megállapodásokban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve javaldalmazásra és felelősségre vonatkozó biztosítást.

## VII. A javaldalmazás elemei

### 1. Alapbér

Az alapbérek megállapítása során a javaldalmazás mértéke mindenkor igazodik az Alapkezelő üzleti eredményéből adódó lehetőségekhez, mindemellett a betöltött pozíció és a végzett tevékenység összetettsége is figyelembe vételre kerül.

### 2. Béren kívüli juttatások

Az Alapkezelő a következő béren kívüli juttatási rendszert alkalmazza:

- Jogsabály alapján biztosított juttatások: kötelező foglalkozás-egészségügyi ellátás, munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés, képernyő előtti munkavégzés esetén az éleslátás biztosításához szükséges szemüvegtészítés támogatása, fizetési előleg.
- Cafeteria: a vezérigazgató által meghatározott keretösszegeen belül és módon különböző juttatási formák közül a munkavállaló választhat.
- Egyéb juttatások: sporttevékenység támogatása, kedvezményes dolgozói kölcsön, szociális segély, képzés támogatása.
- A vezérigazgató által meghatározott munkakörökhöz, feladathoz kapcsolódó juttatások: szolgálati gépkocsi, mobiltelefon, mobilinternet, business kártya.

- Az Alapkezelő általános vagy választható juttatásokról szóló belső szabályzatában önkéntes nyugdíjpénztári, egészségpénztári, önszegélyező pénztári munkáltatói hozzájárulást biztosíthat valamennyi munkavállalója részére azonos módon és mértékben. Kiemelt személyek részére előzőektől eltérő nyugdíjjuttatás nem biztosítható.

### 3. Tiszteletdíj

Az Alapkezelő Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának elnöke és tagjai havi rendszerességgel tiszteletdíjban részesülhetnek. A tiszteletdíj mértékét a Közgyűlés állapítja meg oly módon, hogy az igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a végzett munkával és ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést az Alapkezelő számára.

### 4. Teljesítmény-javadalmazás (változó javadalmazás)

A teljesítményjavadalmazás adott időszakra vonatkozóan nem lehet magasabb, mint az azonos időszakban juttatásra került fix bér 100%-a.

A teljesítmény-javadalmazás minden esetben az ABAK, az ABA-k és az egyéni teljesítményhez kötött, a garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, kizárólag új alkalmazottak felvételével összefüggésben kerülhet rá sor és az első évre korlátozódik.

A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkavállalók éves teljesítményük alapján teljesítmény prémiumban részesülhetnek. A teljesítmény-javadalmazásra rendelkezésre álló teljesítmény prémiumtömeget (bonus pool), valamint a teljesítményjavadalmazás kifizethetőségének, valamint a kifizethetőség kizáró feltételeit, konkrét üzleti paraméterek tekintetében az éves terv elfogadásakor az Igazgatóság határozza meg. Az egyéni teljesítmény prémiumhoz kapcsoló célkitűzéseket és a prémium lehetséges mértékét a munkáltatói jogokat gyakorló személy határozza meg, az arányosság elvét követve és az adott munkavállaló beosztását és alapbérét figyelembe véve. Az egyéni teljesítményprémium összegének meghatározása diszkrecionálisan történik az egyéni teljesítményértékelések, az Alapkezelő, az érintett ABA / portfólió kockázattal korrigált teljesítménye alapján.

Tekintettel arra, hogy Alapkezelő által kezelt ABA-k mérete egyenként kisebb, mint a kezelt vagyon állományának 50%-a, a teljesítmény prémium kifizetésére (kész)pénzben kerül sor.

A teljesítmény prémiumban a munkavállalók kizárólag akkor részesülhetnek, illetve a teljesítmény prémium csak akkor kerülhet a munkavállalók részére kifizetésre, ha ez az Alapkezelő egészének pénzügyi és likviditási helyzetét nem veszélyezteti.

Az Alapkezelő vezérigazgatója dönthet a bonus pool 0-100 %-ig terjedő csökkentéséről, továbbá a teljesítmény prémium kifizetés a tervezetthez képest való csökkentéséről, visszavonásáról, különösen akkor, ha az Alapkezelő vagy az érintett ABA / portfólió

teljesítménye a vártnál gyengébb vagy negatív, illetve az érintett ABA / portfólió kockázati szintje azt indokolja.

Az Alapkezelő a teljesítményértékelés során három év teljesítményét veszi figyelembe.

Az Alapkezelő teljesítményjavadalmazás kifizetése során a Kbtv. 13. számú melléklet 1. h) és n) pontjában meghatározott halasztott kifizetés szabályait alkalmazza az alábbi munkavállalók teljesítményjavadalmazására:

- az Alapkezelő vezérigazgatója és helyettese;
- az Alapkezelőnél a befektetés-kezelési tevékenységet, a befektetési eszközök és tőzsdei termékek kereskedését irányító személyek;
- az Alapkezelőnél értékpapír-portfóliókezelőként dolgozó munkatársak.

A halasztás hatálya eső javadalmazási elemeknél azonnali hatállyal kizárólag a teljesítményjavadalmazás 60%-a fizethető ki. A további 40%-ot halasztva lehet kifizetni. Amennyiben valamely egyedi körülmény következtében a teljesítményjavadalmazás összege meghaladja az adott munkavállaló 12 havi bruttó bérének összegét, úgy a 12 havi bruttó bért meghaladó résznek csak 40%-a fizethető ki, és a 60%-ot szükséges halasztani.

A kifizetéseket az Alapkezelő által kezelt befektetési alapok életciklusának időtartamára kell halasztani. Amennyiben ezek az életciklusok eltérőek, úgy a kifizetéseket az alapok nettó eszközértékének egymáshoz viszonyított százalékos aránya szerint kell megosztani, és egy-egy részt az irányadó alap életciklusának megfelelő időtartamára kell halasztani.

A munkavállalók adott évi teljesítményjavadalmazását munkavállalónként írásban dokumentálni és indokolni kell a halasztási ütemmel együtt.

Amennyiben a munkáltató tudomást szerez arról, hogy a munkavállaló súlyosan megszegi a munkaszerződése, a rá vonatkozó belső szabályzatok, a jogszabályok rendelkezéseit, vagy az Alapkezelőnek / ABA-nak / az Alapkezelő ügyfelének kárt okoz, vagy olyan magatartást tanúsít, amely alapján a munkaviszonyának munkáltató általi azonnali felmondásának van helye, az Alapkezelő, a munkajogi szabályok által biztosított keretek között, a munkavállalót a már kifizetett teljesítmény prémium részben vagy egészben való visszafizetésére kötelezheti és/vagy a még ki nem fizetett (halasztott) rész kifizetését mellőzheti.

A változó javadalmazás a halasztott kifizetésű résszel együtt csak akkor kerül kifizetésre vagy akkor illeti meg az alkalmazottat, ha az Alapkezelő egészének pénzügyi helyzetét figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, a befektetési alap és az egyén teljesítménye alapján megfelelően indokolt.

## **VIII. A társaság javadalmazási rendszerének különös szabályai**

Kizárólag fix javadalmazásban részesülhetnek az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjai.

Az alábbi munkavállalók javadalmazása a meghatározott általános szabályok szerint, a feladatkörhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul:

1. a vezérigazgató;
2. az ügyvezetők;
3. befektetés-kezelési tevékenységet, a befektetési eszközök és tőzsdei termékek kereskedését irányító személyek;
4. portfóliókezelők;
5. egyéb munkatársak.

Az Alapkezelőnél ellenőrzési és kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalóinak (különös tekintettel a belső ellenőrre és a megfelelési vezetőre) javadalmazása a meghatározott általános szabályok szerint történik azzal, hogy teljesítményjavadalmazásuk – annak alkalmazása esetén – nem függhet az általuk ellenőrzött vagy felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, illetve az általuk elért pénzügyi eredményektől. A kontroll funkciót ellátó munkavállalók javadalmazása a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

## **IX. Vegyes rendelkezések**

Figyelemmel az Alapkezelő méretére, belső szervezeti felépítésére, tevékenysége jellegére, körére és összetettségére, valamint az általa kezelt kollektív befektetési formák méretére, az Alapkezelőnél javadalmazási bizottság felállítására nem kerül sor.

A kollektív befektetési forma éves és féléves jelentésében a javadalmazással kapcsolatban közzé kell tenni

- az Alapkezelő által az adott időszakban kifizetett javadalmazás teljes összegét az Alapkezelő alkalmazottainak kifizetett rögzített és változó javadalmazás szerinti bontásban, a kedvezményezettek számát és a kifizetett változó javadalmazást, valamint
- a javadalmazás teljes összegét az Alapkezelő ügyvezetői és azon munkavállalói szerinti bontásban, akik a kollektív befektetési forma kockázati profiljára tevékenységük révén lényeges hatást gyakorolnak.