

OTP Alapkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Összefoglaló

az

OTP Alapkezelő Zrt.

2019.01.01-től alkalmazandó

Alapkezelői Javadalmazási Politikája

lényeges rendelkezéseiről

(a 2020.06.06-i módosításokkal egységes szerkezetben elfogadott Alapkezelői Javadalmazási Politika alapján)

I. TARTALOM

II. Bevezető rendelkezések	3
II.1. Az Alapkezelői Javadalmazási Politika célja	3
III. Általános rendelkezések	3
III.1. A szabályozás hatálya	3
III.1.1. Tárgyi hatály	3
III.1.2. Személyi hatálya	4
III.2. Alapelvek.....	5
III.3. Értelmező rendelkezések.....	6
IV. Részletes rendelkezések.....	8
IV.1. Az Alapkezelői Javadalmazási Politikával kapcsolatban érvényesítendő alapelvek, elvárások.....	8
IV.2. A Javadalmazási Rendszer működtetése	10
IV.3. Érdekkonfliktusok elkerülését célzó rendelkezések	12
IV.4. Az alapkezelői javadalmazási rendszert alkotó juttatások elemei	12
IV.5. A teljesítményjavadalmazás (változó javadalmazás) alrendszerei.....	13
IV.6. A fix és a teljesítményjavadalmazás arányának meghatározása	14
IV.7. A teljesítményjavadalmazás alapelve és módja.....	14
IV.8. A teljesítményjavadalmazás eszközei.....	16
IV.9. A teljesítményjavadalmazás kifizetése, a halasztás általános szabályai.....	16
V. Záró rendelkezések	17

II. BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

II.1. Az Alapkezelői Javadalmazási Politika célja

(1) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika célja, hogy az OTP Alapkezelő Zrt. („Alapkezelő”) ÁÉKBV alapkezelőként és alternatív befektetési alapkezelőként eleget tegyen a Kbtv. 26/A. §-a és 33. §-a szerinti azon kötelezettségének, hogy az Alkalmazandó Szabályoknak megfelelő, a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító olyan javadalmazási politikával rendelkezzen, amely nem ösztönzi az Alapkezelő kezelésében lévő Alapok (ABÁ-k és ÁÉKBV-k) kockázati profiljával, kezelési szabályzatával nem összeegyeztethető kockázatvállalást.

(2) Az Alapkezelőre, mint az OTP Bank Nyrt.-vel („Bank”) összevont felügyelet alá tartozó Bankcsoporttag leányvállalatra, a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény („Hpt.”) 117. § (4) bekezdéséből következően kiterjed a Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya. Ennek megfelelően az Alapkezelő az Alapkezelői Javadalmazási Politika által nem szabályozott kérdésekben a Bankcsoporti Javadalmazási Politikában meghatározott elveket követi és ahol irányadó, megfelelően alkalmazza a Bankcsoporti Javadalmazási Politikát alkotó szabályzat és az annak végrehajtása körében született további szabályzatok, eljárások szabályait, azonban mindenkor az Alapkezelői Javadalmazási Politika sérelme nélkül.

III. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

III.1. A szabályozás hatálya

III.1.1. Tárgyi hatály

(3) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika tárgyi hatálya az Alapkezelő által azon Kiemelt Személyeknek juttatott javadalmazásra terjed ki, amely Kiemelt Személyekre nem terjed ki a Bankcsoporti Javadalmazási Politika személyi hatálya. Az Alapkezelői Javadalmazási Politika meghatározza az Alapkezelő azon kötelezettségeit, amelyek a javadalmazásra vonatkozó előírásoknak való megfelelést szolgálják.

(4) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozik az érintett személyi kör részére

a/ az Alapkezelő által nyújtott mindennemű kifizetés vagy juttatás,

b/ az Alapkezelő által kezelt kollektív befektetési forma által közvetlenül kifizetett bármilyen összeg, ideértve a sikerdíjakat is,

c/ az Alapkezelő által kezelt kollektív befektetési forma befektetési jegyeinek bármilyen formában történő átadása,

amennyiben arra az Alapkezelő Kiemelt Személyei által nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként kerül sor.

(5) Ugyancsak javadalmazásnak tekintendők, és az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya alá tartoznak mindazok a kifizetések, amelyeket a kollektív befektetési forma közvetlenül az Alapkezelőnek, vagy az Alapkezelő meghatározott személyzetének az általuk nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként teljesít (a költségtérítés kivételével), ha azok kifizetése a javadalmazásra irányadó szabályok megkerülését eredményeznék.

(6) Nem tartoznak az Alapkezelői Javadalmazási Politika tárgyi hatálya alá azok a kiegészítő 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.

(7) Nem tartoznak az Alapkezelői Javadalmazási Politika tárgyi hatálya alá azok a kifizetések és juttatások, amelyeket az Alapkezelő olyan munkavállalók részére teljesít jutalomként és/vagy prémiumként, akik nem minősülnek Kiemelt Személynek.

III.1.2. Személyi hatály

(8) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika személyi hatálya az Alapkezelőre, továbbá az olyan Kiemelt Személyként meghatározott személyekre (ekként meghatározott tisztségviselő, munkavállalók) terjed ki a részükre juttatott javadalmazást illetően, amely Kiemelt Személyek nem tartoznak a Bankcsoporti Javadalmazási Politika személyi hatálya alá.

(9) A Kiemelt Személyek körébe azon tisztségviselők és munkavállalók tartoznak, akik az Alapkezelő kockázati profiljára vagy az Alapkezelő kezelésében lévő alapok kockázati profiljára szakmai tevékenységük révén lényeges hatást gyakorolnak.

(10) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika alkalmazásában Kiemelt Személynek minősülnek az alábbi tisztséget betöltő, illetve munkakört ellátó személyek:

a/ az Alapkezelő Igazgatóságának elnöke és tagjai;

b/ az ügyvezetők;

c/ a teljes tevékenységet irányító személy;

d/ a belső kontroll funkciók (kockázatkezelés, compliance, belső ellenőrzés) vezetői és egyes alkalmazottai;

- e/ portfóliókezelők;
- f/ mindazon további munkavállalók, akik szakmai tevékenységük során egyénileg vagy valamely szervezeti egységen vagy munkacsoporton keresztül lényeges hatást gyakorolhatnak az Alapkezelő vagy az Alapkezelő által kezelt kollektív befektetési forma kockázati profiljára;
- g/ teljes javadalmazásuk alapján a felső vezetéssel (az Alapkezelő vezérigazgatója, valamint ügyvezetői) és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozó azon munkavállalók, akik szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az Alapkezelő vagy az általa kezelt kollektív befektetési forma kockázati profiljára.

(11) Azonos javadalmazási kategóriának kell tekinteni a felső vezetés és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottak teljes javadalmazási tartományát, amely a kategóriában nyújtott legalacsonyabb javadalmazástól a legmagasabbig terjed.

(12) Az Alapkezelő belső szabályzatban rögzíti az Alapkezelő azon munkavállalóinak meghatározását, akik az Alapkezelői Javadalmazási Politika szempontjából a Kiemelt Személyek körébe tartoznak.

(13) Az Alapkezelő vezérigazgatója, mint az Alapkezelő első számú vezetője a Bankcsoporti Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozik.

III.2. Alapelvek

(14) Az Alapkezelői Javadalmazási Politikára vonatkozó szabályzat jogi és belső szabályozási háttere:

- a/ a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény („Kbftv.”);
- b/ 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”);
- c/ 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”);

- d/ az Európai Értékpapír-piaci Hatóság („EÉPH”) által ESMA/2013/232. sz. alatt 2013.07.03. napján kiadott, az ABAK-irányelv szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozó iránymutatások („EÉPH Javadalmazási Iránymutatások”);
- e/ az Európai Értékpapír-piaci Hatóság („EÉPH”) által ESMA/2016/575. sz. alatt 2016.10.14. napján kiadott, az ÁÉKBV-irányelv szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozó iránymutatások („EÉPH ÁÉKBV Javadalmazási Iránymutatások”);
- f/ a Magyar Nemzeti Bank 3/2018. (I.16.) számú ajánlása az ÁÉKBV-alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról („MNB ÁÉKBV ajánlás”);
- g/ a Magyar Nemzeti Bank 4/2018. (I.16.) számú ajánlása az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról („MNB ABAK ajánlás”);
- h/ a Magyar Nemzeti Bank 22/2019. (XII.17.) számú ajánlása a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódóan alkalmazandó javadalmazási politikáról és gyakorlatról;
- i/ abban a részben, amelyre a Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya kiterjed, a mindenkor hatályos Bankcsoporti Javadalmazási Politikát alkotó és az annak végrehajtását biztosító, az Alapkezelő által implementált banki szabályzatok azon részei, amely tárgyuknál és tartalmuknál fogva irányadóak és alkalmazandóak az Alapkezelőre is;
- j/ ahol azok az (i) pontban írtak szerint az Alapkezelőre is alkalmazandóak, az (i) pont alatti szabályzatokban hivatkozott jogszabályok, valamint felügyeleti ajánlások és iránymutatások azon részei, melyek az Alapkezelőre is vonatkoztatandóak.

III.3. Értelmező rendelkezések

(15) Az alább kiemelt fogalmak az Alapkezelői Javadalmazási Politika alkalmazásában az alábbiakban meghatározott jelentéssel, az e pontban vagy a szabályzat valamely más pontjában külön nem definiált fogalmak az azokra a jogszabályokban meghatározott jelentéssel értendőek:

(16) Alap: a Kbftv. 4. § (1) bekezdés 1. pontja szerinti alternatív befektetési alapnak, azaz ABÁ-nak vagy a 4.§ (1) bekezdés 8. pontja szerint ÁÉKBV-nek minősülő és a Kbftv. ABÁ-kra és ÁÉKBV-kre vonatkozó rendelkezései alapján létrejött vagy e rendelkezéseknek megfelelően befektetési alap.

(17) Alapjavadalmazás vagy fix javadalmazás: a javadalmazás bankcsoporti, alapkezelői, csoportszintű és egyéni szintű célkitűzések teljesítéséhez nem kötött fix része, amelynek legfőbb alkotóeleme a személyi alapbér, valamint jogszabály, illetve munkaszerződés alapján járó egyes bérpótlékok, juttatások, az igazgatósági és felügyelőbizottsági tagok esetében a tiszteletdíj.

(18) Halasztási időszak: változó javadalmazás megállapítása és juttatása közötti azon időszak, amely során a változó javadalmazás egy részét visszatartják.

(19) Javadalmazás:

a/ az Alapkezelő által nyújtott mindennemű kifizetés vagy juttatás;

b/ az Alap által közvetlenül kifizetett bármilyen összeg, ideértve a nyereségrészesedéseket, valamint;

c/ az Alap befektetési jegyeinek vagy részvényeinek bármilyen formában történő átadása, amennyiben arra az Alapkezelő által azonosított munkavállalói által nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként kerül sor.

A b) pont alkalmazásában javadalmazásnak kell tekinteni az Alap 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.

(20) 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.

(21) Malus: olyan megállapodás, amely lehetővé teszi az Alapkezelő számára, hogy a halasztott javadalmazás juttatását megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján az Alapkezelő egésze, az adott szervezeti egység, az Alap vagy az egyes alkalmazottak vonatkozásában egészben vagy részben csökkentse a halasztott változó javadalmazás értékét. A malus az utólagos kockázati kiigazítás egy formája.

(22) Teljesítményjavadalmazás vagy változó javadalmazás: a javadalmazás azon része, amelyet az Alapkezelő az alapjavadalmazáson felül biztosíthat a vezető állású személynek és a munkavállalónak, ha az a munkaszerződésben és/vagy cél/teljesítmény kiírásában

meghatározott, vagy azt meghaladó teljesítményt nyújt vagy abban nem rögzített feladatokat lát el.

(23) Teljesítmény mérési időszak: az az időszak, amelyre vonatkozóan értékelik és mérik az alkalmazott teljesítményét, amely alapján később javadalmazását meghatározzák

(24) Visszakövetelés: olyan megállapodás, amelyben a munkavállaló beleegyezik, hogy bizonyos körülmények esetén visszaszolgáltatja a számára nyújtott javadalmazás bizonyos összegének tulajdonjogát az Alapkezelőnek. Ez mind az azonnal fizetendő, mind a halasztott változó javadalmazás esetében lehetséges. Amikor kockázati kimenetekkel összefüggésben alkalmazzák, a visszatérítés az utólagos kockázati kiigazítás egy formája.

IV. RÉSZLETES RENDELKEZÉSEK

IV.1. Az Alapkezelői Javadalmazási Politikával kapcsolatban érvényesítendő alapelvek, elvárások

(25) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika összhangban áll az eredményes és hatékony kockázatkezeléssel és előmozdítja azt, továbbá nem ösztönzi a Kiemelt Személyeket a kezelésükben lévő alapok kockázati profiljával, kezelési szabályzatával nem összeegyeztethető kockázatvállalásra.

(26) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika összhangban áll az Alapkezelő és a kezelésében lévő alapok vagy az ilyen alapok befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel, valamint az összeférhetetlenség elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz.

(27) Az Alapkezelő a jogszabályi kereteken belül az egyes előírásokat a méretéből, belső szervezetéből, tevékenységének jellegéből, köréből és összetettségéből, valamint jogi formájából eredő sajátosságaival összhangban alkalmazza (arányosság elve).

(28) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika összhangban áll az Alapkezelő és részvényesi körének üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, figyelembe veszi a Bankcsoport jövedelmezőségét, a kockázatokat és a tőke mértékét.

(29) Az Alapkezelő által kezelt alapok nem fizetnek közvetlenül semmilyen formában javadalmazást az Alapkezelő munkavállalói részére, részükre az Alapkezelő munkavállalóiként végzett tevékenységre tekintettel semmiféle címen nem nyújtanak juttatást, ellenszolgáltatást, az alapok az alapkezelési tevékenység ellenértékét – a kezelési szabályzataikban meghatározottak szerint – kizárólag az Alapkezelő részére teljesítik.

(30) Mivel az Alapkezelő tevékenysége összetett, és annak az alapkezelés (mint kollektív portfóliókezelés) mellett a Bszt. 5. § (1) bekezdés d) pontja szerinti portfóliókezelés is részét képezi, továbbá – az alapok jelentős száma miatt – nincs olyan alap, amely vonatkozásában

teljesülne az a Kbtv. 13. melléklet 1. m) pont szerinti feltétel, hogy egy adott befektetési alap kezelése a befektetési Alapkezelő által kezelt teljes portfóliónak legalább 50%-át tenné ki, továbbá tekintettel az alapok kezelési szabályzatainak tartalmára is, az Alapkezelő a változó javadalmazás teljes összegét pénzeszköz (készpénz) formájában teljesíti, azaz nem alkalmazandó az az m) pont szerinti előírás, mely szerint a befektetési alap kezelési szabályzatától függően, bármely változó javadalmazási összetevő jelentős részének, azaz legalább 50%-a az érintett befektetési alap kollektív befektetési értékpapírjaiból vagy egyenértékű, készpénztől eltérő eszközökből kellene állnia. Ebből következően visszatartási időszak meghatározására sincs szükség.

(31) Az Alapkezelő biztosítja a pénzügyi helyzet és a teljesítményjavadalmazás megítélése, illetve kifizetése közötti körültekintő egyensúly fenntartását. Az Alapkezelő gondoskodik arról, hogy az adott évben megítélhető teljesítményjavadalmazás összessége, illetve az adott évben kifizetendő teljesítményjavadalmazások összessége ne befolyásolhassa kedvezőtlenül az Alapkezelő pénzügyi helyzetét.

(32) A javadalmazási rendszerek minden esetben figyelembe veszik a kompetenciákat, az egyes munkakörök értékelését, a készségeket és a teljesítményt.

(33) A fix és teljesítményjavadalmazás arányának meghatározása oly módon történik, hogy az az Alapkezelő esetében megfelelően tükrözze a szervezeti egység funkcióját, méretét és összetettségét, a végzett tevékenység jelentőségét az Alapkezelő üzleti tevékenységén belül, kihatását az Alapkezelő üzleti tevékenységének eredményességére, és legyen összhangban a versenypiaci tendenciákkal, azzal, hogy a teljesítményjavadalmazás aránya egyetlen érintett személy esetében sem haladhatja meg a fix javadalmazás adott javadalmazási kategóriára vonatkozóan az Alapkezelő belső szabályzatában meghatározott mértékét.

(34) A teljesítményjavadalmazás meghatározása oly módon történik, hogy ösztönözze a vezető állású személyeket és munkavállalókat az Alapkezelő hosszú távú eredményes működésére, és adjon lehetőséget a kockázatok alapján történő utólagos korrekciókra, valamint az elszámolt/ kifizetett teljesítményjavadalmazás visszakövetelésére. A teljesítményjavadalmazás 100 százalékára csökkentési, illetőleg visszakövetelési szabályok alkalmazandóak az Alapkezelői Javadalmazási Politikában előírt rendelkezések szerint.

(35) A teljesítményjavadalmazás előre meghatározott követelmények teljesüléséhez kötött. Az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi körben a teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor az első egy évre lehet, az Alapkezelő Felügyelő Bizottságának és Javadalmazási Bizottságának utólagos tájékoztatása mellett. A garantált teljesítményjavadalmazás pénzeszközben fizethető ki.

(36) A teljesítményjavadalmazásra kötelezettség nem vállalható, és nem képezheti részét a jövőbeli javadalmazási terveknek.

(37) A teljesítményjavalmazás kifizetése nem eredményezheti a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban, és az uniós jogi aktusokban meghatározott követelmények nem teljesítését.

(38) A teljesítményjavalmazás Alapkezelői Javadalmazási Politikában előírt – a Kbftv. előírásaival összhangban álló – mértékét halasztva kell kifizetni. A halasztott részeket kifizetésére alapkezelői szintű, csoportszintű és egyéni teljesítmények értékelésén alapuló utólagos kockázati korrekciót követően kerülhet sor.

(39) A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetés (pl. végkielégítés) során - a hatályos munkajogi szabályok betartása mellett - nem kerülhet sor kifizetésre nem megfelelő teljesítmény esetén.

(40) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkavállalóknak a javalmazásukra vonatkozó megállapodásokban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve nem kötnek a javalmazásra és a felelősségre vonatkozó biztosítást.

(41) A Javadalmazási Politikát az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága évente felülvizsgálja, és a szükségessé váló módosításokról saját hatáskörében határoz.

(42) Javadalmazási bizottság létrehozatalára az Alapkezelőnél mindaddig sor kerül, amíg azt az Alapkezelő méretére vagy a kezelésében lévő ABA-k méretére, az Alapkezelő belső szervezeti felépítésére, valamint tevékenységei jellegére, körére és összetettségére figyelemmel jogszabály rendeli. Ennek megfelelően az Alapkezelő tekintetében az Alapkezelő által létrehozott Javadalmazási Bizottság („Alapkezelői Javadalmazási Bizottság”) látja el a javalmazási bizottsági feladatokat.

(43) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika egyes rendelkezéseinek kivonatát, összefoglalását az Alapkezelő hivatalos honlapján (www.otpalap.hu) teszi közzé.

IV.2. A Javadalmazási Rendszer működtetése

(44) Az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága dönt az Alapkezelői Javadalmazási Politika elfogadásáról, módosításának jóváhagyásáról és felügyi annak végrehajtását.

(45) Az Alapkezelő Igazgatósága felel az Alapkezelői Javadalmazási Politika végrehajtásáért és legalább évente történő felülvizsgálatáért. Az Alapkezelő Igazgatósága köteles arról gondoskodni, hogy a Bankcsoporti Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megfelelően az azonos tárgykörben alkalmazott belső szabályzatok, továbbá egyedi nyilatkozatok/megállapodások a Bankcsoporti Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban álljanak.

(46) Az Alapkezelő Igazgatóságán belüli munkamegosztás keretében az Alapkezelő vezérigazgatója, mint az Alapkezelő első számú vezetője és az Alapkezelő munkavállalói tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója látja el az Alapkezelői Javadalmazási Politika végrehajtása körébe tartozó feladatokat, beleértve az e körben felmerülő munkáltatói döntések meghozatalát.

(47) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika rendelkezéseit, továbbá annak érvényesülését az Alapkezelő belső ellenőrzése évente legalább egy alkalommal felülvizsgálja, és erről írásban jelentést tesz az Alapkezelő Igazgatósága, Javadalmazási Bizottsága és Felügyelő Bizottsága részére. A belső ellenőri jelentés alapján az Alapkezelő Igazgatósága szükség esetén javaslatot tesz az Alapkezelői Javadalmazási Politika módosítására és kidolgozza a megfelelő eljárásokat. A javaslattételi jog az Alapkezelői Javadalmazási Bizottságot is megilleti, miként az Alapkezelő Igazgatósága által tett javaslat véleményezésének joga is.

(48) Az Alapkezelői Javadalmazási Bizottság feladatai:

- a/ felel a javadalmazásra vonatkozó – a kockázatra és kockázatkezelésre hatással lévő – azon döntések előkészítéséért, amelyeket az Alapkezelő Felügyelő Bizottságának kell meghoznia;
- b/ közvetlenül felügyeli a kockázatkezelési és a megfelelési vezető (ideértve a belső kontroll funkciót ellátó más munkavállalókat is) teljesítmény javadalmazását: az Alapkezelő vezérigazgatója az e körben hozott döntéseiről az Alapkezelői Javadalmazási Bizottságot – az esettől, illetve választásától függően – előzetesen vagy utólag tájékoztatja, azzal, hogy az Alapkezelői Javadalmazási Bizottság a döntés jellegétől függően észrevételt, illetve javaslatot is tehet, ajánlással is élhet e körben;
- c/ jóváhagyja a munkaviszony megszűnés esetén az Alapkezelői Javadalmazási Politikában rögzített eseteken és/vagy kereteken túlmutató juttatásra vonatkozó megállapodásokat;
- d/ ellenőrzi, hogy az Alapkezelő eleget tesz-e a javadalmazási kérdéseket érintő tájékoztatási kötelezettségeknek;
- e/ tevékenységéről évente legalább egy alkalommal beszámolót készít az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága, valamint az Igazgatósága részére;
- f/ ellát minden egyéb feladatot, amelyet az Alapkezelői Javadalmazási Politika más rendelkezései, jogszabály, belső szabályzat, vagy az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága az illetékességi körébe utal.

(49) A belső ellenőr, a megfelelési vezető és a kockázatkezelésért felelős vezető a Felügyelő Bizottsággal és a vezérigazgatóval szorosan együttműködve köteles segítséget nyújtani az

Alapkezelői Javadalmazási Politika megfelelő kialakítása és szükség szerinti módosítása során annak érdekében, hogy elősegítsék a hatékony kockázatkezelést. Ennek keretében:

- a/ a belső ellenőrnek rendszeresen el kell végeznie az Alapkezelői Javadalmazási Politika kialakításának, végrehajtásának és hatásainak független ellenőrzését,
- b/ a megfelelési vezetőnek elemeznie kell, hogy hogyan befolyásolja a javadalmazási struktúra az Alapkezelő jogszabályoknak, rendeleteknek, belső politikáknak és szabályzatoknak való megfelelését,
- c/ a kockázatkezelésért felelős vezetőnek értékelnie kell, hogy hogyan befolyásolja a változó javadalmazási struktúra az Alapkezelő kockázati profilját.

IV.3. Érdekkonfliktusok elkerülését célzó rendelkezések

(50) Az Alapkezelői Javadalmazási Bizottságot úgy kell kialakítani, hogy hozzáértő és független módon ítélhesse meg a javadalmazási politikákat és gyakorlatokat, valamint a kockázat kezelésére létrehozott ösztönzőket.

(51) Az Alapkezelői Javadalmazási Bizottságnak – a Kbftv. 13. sz. melléklet 3. pontjában, az EÉPH ABAK Javadalmazási Iránymutatások 58. pontjában, az EÉPH ÁÉKBV Javadalmazási Iránymutatások 60. pontjában, az MNB ABAK Ajánlás 46-47. pontjaiban és az MNB ÁÉKBV Ajánlás 46-47. pontjaiban foglaltakból következően – a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület olyan tagjaiból kell állnia, akik vezetői feladatokat nem látnak el. Ezen szabályokra tekintettel az Alapkezelői Javadalmazási Bizottság elnöki tisztét az Alapkezelő Felügyelő Bizottságának elnöke tölti be, az Alapkezelői Javadalmazási Bizottság további két tagját pedig az Alapkezelő Felügyelő Bizottságának elnöke jelöli ki, az Alapkezelő Felügyelő Bizottságának tagjai közül.

(52) A Bankcsoporti Javadalmazási Politika és az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek nem alkalmazhatnak olyan egyéni fedezeti stratégiát, amelyek a teljesítményjavadalmazás mértékének megállapítása kapcsán a kockázatvállalás hatásait gyengítenék azzal, hogy a teljesítményjavadalmazás lefelé történő kiigazítása esetén kompenzációt nyújtanak. Az előzőek nem zárják ki, hogy az érintett személyek vagy a Bank, illetőleg az Alapkezelő a kockázatvállalással kapcsolatos esetleges káreseményekre felelősségbiztosítást kössenek, és ezáltal mérsékeljék a Bank vagy az Alapkezelő egészére ható kockázat mértékét.

IV.4. Az alapkezelői javadalmazási rendszert alkotó juttatások elemei

(53) Az Alapkezelőnél alkalmazott javadalmazási rendszer főbb elemei:

- a/ alapjavadalmazás vagy fix javadalmazás

b/ teljesítményjavadalmazás

(54) Az alapjavadalmazás főbb elemei:

a/ alpbér

b/ béren kívüli juttatások

(55) Az alpbérek megállapítása során a javadalmazás mértéke mindenkor igazodik az Alapkezelő üzleti eredményéből adódó lehetőségekhez, mindamelllett a betöltött pozíció és a végzett tevékenység összetettsége is figyelembevételre kerül.

(56) Az Alapkezelő minden munkavállalóra kiterjedő béren kívüli juttatási rendszert alkalmaz, amelyet az Alapkezelő vonatkozó szabályzatai és utasításai szabályoznak.

IV.5. A teljesítményjavadalmazás (változó javadalmazás) alrendszerei

(57) Az Alapkezelőnél a teljesítményjavadalmazás rendszere az alábbi alrendszerekből áll:

a/ sikerdíj alapú alrendszer („SDA”)

b/ nem sikerdíj alapú alrendszer („NSDA”)

(58) Az SDA alrendszer alapja az Alapkezelő részére az egyes kezelt alapok által fizetett sikerdíj meghatározott hányadának megfelelő összeg, mely – a megfelelő feltételek teljesülése esetén – az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó, Kiemelt Személyeknek minősülő munkavállalók változó javadalmazására kerül felhasználásra, a további alrendszerek (SDA-1 és SDA-2) keretében és azok szabályai szerint.

(59) Az SDA alrendszerekben juttatott változó javadalmazásra teljeskörűen kiterjed az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya, beleértve annak a teljesítményjavadalmazás kifizetésének három évre történő elhalasztására vonatkozó szabályait és az ahhoz kapcsolódó egyéb szabályait is, azonban az egyes SDA alrendszerekben juttatható változó javadalmazás mértékének felső határa eltérő.

(60) Az NSDA alrendszerben fizetett változó javadalmazásra – az Alapkezelő belső szabályzatában meghatározott munkaköri kategóriákba tartozó munkavállalókat ide nem értve – szintén kiterjednek a teljesítményjavadalmazás kifizetésének három évre történő elhalasztására vonatkozó szabályai és az ahhoz kapcsolódó egyéb szabályai.

(61) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika személyi hatálya alá nem tartozó, illetve Kiemelt Személynek nem minősülő munkavállalók esetében – a ténylegesen ellátott feladatok figyelembevételével – a teljes javadalmazás tartalmaz teljesítményalapú javadalmazást, amelynek fő elvei összhangban állnak az Alapkezelői Javadalmazási Politika alapvető céljával. E személyi körben a teljesítményalapú javadalmazás prémium formájában történik.

IV.6. A fix és a teljesítményjavadalmazás arányának meghatározása

(62) A fix és teljesítményjavadalmazás arányának meghatározása oly módon történik, hogy az az Alapkezelő esetében megfelelően tükrözze az irányított szervezeti egység funkcióját, méretét és összetettségét, a végzett tevékenység jelentőségét az Alapkezelő üzleti tevékenységén belül, kihatását az Alapkezelő üzleti tevékenységének eredményességére, és legyen összhangban a versenypiaci tendenciákkal, azzal, hogy a teljesítményjavadalmazás aránya egyetlen érintett személy esetében sem haladhatja meg a fix javadalmazás adott javadalmazási kategóriára vonatkozóan az Alapkezelői Javadalmazási Politika mellékleteiben a teljesítményjavadalmazás különböző alrendszerében elérhető juttatásokra vonatkozóan felső határként meghatározott mértéket. Az előbbi jellemzők figyelembevételével a fix és teljesítményjavadalmazás aránya differenciáltan kerül meghatározásra a mellékletekben részletezettek szerint.

(63) A Javadalmazási Politika hatálya alá vont személyi körben az egyes pozíciókhoz kapcsolódóan a fix és teljesítményjavadalmazási elemek arányát – az Alapkezelői Javadalmazási Politikában meghatározott keretrendszeren belül - az Alapkezelő vezérigazgatója állapítja meg, az alábbi szempontok együttes mérlegelése mellett:

- a/ a teljesítménymérési rendszer és a kockázati szintek meghatározásának módszere,
- b/ a halasztott értékelési és kifizetési periódus,
- c/ az adott szervezeti egység felépítése, tevékenységének jellege és összetettsége,
- d/ a munkavállalók szervezeti hierarchiában való elhelyezkedése, valamint
- e/ az egyes pozíciókhoz rendelt kockázatvállalási/döntéshozatali szintek.

(64) Az Alapkezelő Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának tagjai e minőségükben fix összegű tiszteletdíjra lehetnek jogosultak, teljesítményjavadalmazásban azonban nem részesülnek.

IV.7. A teljesítményjavadalmazás alapelve és módja

(65) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika legfontosabb alapelve, hogy a teljesítményjavadalmazás mértékét – a kockázatok előzetes és utólagos értékelése mellett – az alapkezelői szintű, csoportszintű, illetve az egyéni célkitűzések megvalósulásának szintjéhez köti.

(66) A teljesítményjavadalmazás mértékének megállapítása a célkitűzések együttes értékelése alapján történik.

(67) A teljesítményjavaldalmazás kifizetése az OTP Bankcsoport, illetve az Alapkezelő üzleti ciklusához igazodik.

(68) A stratégiai és egyéni célkitűzéseket, ezen belül a célfeladatokat az Alapkezelő éves szinten határozza meg, fenntartva magának a jogot, hogy a piaci körülmények változására, és a munkáltató ezzel összhangban álló gazdasági érdekeire tekintettel azokon év közben változtasson.

(69) A stratégiai mutatók közé a Bankcsoport és az Alapkezelő számára a stratégiai prioritások alapján kiemelt fontosságú, magas szintű célkitűzések tartoznak, melyek célértékét a Bank Management Committee-ja határozza meg.

(70) Az egyéni szintű célkitűzések az Alapkezelő által meghatározott prioritások alapján az alábbi dimenziókban kerülnek meghatározásra:

- a/ A stratégiai prioritásokhoz kapcsolódó Key Performance Indicator-ok (KPI) eredményhez, jövedelmezőséghez, állományhoz, piaci részesedéshez kapcsolt elvárások szervezet specifikus, kvantitatív mérőszámok formájában jelennek meg az egyéni célkitűzésekben. Így kerül meghatározásra az üzleti célok hatékony megvalósítása érdekében meghatározott feladatokhoz (pl. projektekhez kapcsolódóan), akciótervekhez rendelt teljesítménymutatóknak való megfelelés, meghatározott szempontrendszer alapján.
- b/ Az egyéni célok között a lokális üzleti célok eredményességének méréséhez kapcsolódó számszaki mutatók, akciótervek, valamint a kiemelt célfeladatok jelennek meg. A kiemelt célfeladat az év során megvalósítandó akcióterveken, kiemelt feladatokon alapuló elvárásokat, származtatott mutatókat tartalmazza.
- c/ A szakmai tevékenység értékelése (felettes vezetői értékelés) a szakértői működést alapvetően jellemző dimenziókhoz (pl. üzleti gondolkodásmód, szervezeti és emberi kapcsolatok, fejlődési és fejlesztési képesség, hozzáállás és elkötelezettség, pontos munkavégzés, stb.) kapcsolódik. Valamennyi szubjektív értékelés során figyelembe kell venni azokat az objektív tényeket (mulasztás, ellenőrzés által feltárt problémák stb.), amelyek a teljesítmény megítélését értelemszerűen befolyásolják.

IV.8. A teljesítményjavadalmazás eszközei

(71) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi körben a teljesítményértékelésen alapuló teljesítményjavadalmazás egységesen kizárólag pénzeszköz formájában történik, pénzügyi eszköz formájában nem.

IV.9. A teljesítményjavadalmazás kifizetése, a halasztás általános szabályai

(72) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi körben az egyéni szintre meghatározott teljesítményjavadalmazás

- a/ 40 %-a halasztásra kerül, amennyiben a jogosult részére járó teljesítményjavadalmazás mértéke nem haladja meg a jogosult tárgyévi átlagos havi bruttó alapbérének 24- szeresét;
- b/ 60 %-a halasztásra kerül, amennyiben a jogosult részére járó teljesítményjavadalmazás mértéke meghaladja a jogosult tárgyévi átlagos havi bruttó alapbérének 24-szeresét.

(73) A teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a halasztás időtartama 3 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke évenként főszabály szerint az alábbiak szerint alakul:

- a/ amennyiben a teljesítményjavadalmazás 40 %-a került elhalasztásra, úgy a teljesítményjavadalmazás első (nem halasztott) része kifizetésének évét követő évben (n+2) a halasztott rész 14 %-a, az azt követő években [(n+3) és (n+4) években, ahol „n” alatt a tárgyév, azaz az értékelt év értendő] pedig 13-13 %-a kerül kifizetésre, feltéve, hogy a kifizethetőség feltételei teljesülnek;
- b/ amennyiben a teljesítményjavadalmazás 60 %-a került elhalasztásra, úgy a teljesítményjavadalmazás első (nem halasztott) része kifizetésének évét követő három év mindegyikében a teljesítményjavadalmazás 20-20 %-a kerül kifizetésre egyenlő arányban, feltéve, hogy a kifizethetőség feltételei teljesülnek.

(74) A halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személy tevékenységével összefüggő, időközben bekövetkező hatásokat, és azok függvényében a halasztott módon kifizetésre kerülő javadalmazás összegét szükség esetén csökkenteni kell, akár az adott évben esedékessé váló, halasztott kifizetésű részösszeg 100 %-áig.

(75) A halasztott részletekre való jogosultság megállapítása a prudens működést vizsgáló kritériumok, továbbá az érintettek tevékenységéhez kapcsolódó kockázatok értékelése alapján történik. Az SDA-alrendszerekben járó teljesítményjavadalmazás halasztott része

kifizetésének további feltétele, hogy a sikerdíjat fizető alap Többlethozama pozitív legyen 2 éves, 3 éves, illetve 4 éves távon.

(76) A prudens működést vizsgáló kritériumok értékei alapján az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága határoz a halasztott részletek kifizethetőségéről azzal, hogy az érintettek tevékenységéhez kapcsolódó egyéni kockázatok értékelése alapján az egyéni szintű halasztott részletekre való jogosultságot és annak mértékét a munkáltatói jogkört gyakorló testület/vezető (az Alapkezelő vonatkozásában a vezérigazgató) határozza meg.

(77) Az Alapkezelői Javadalmazási Politikában rögzített eseteken és/vagy kereteken túlmutató juttatásra vonatkozó megállapodás kizárólag az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága és az Alapkezelői Javadalmazási Bizottság előzetes jóváhagyása alapján köthető.

V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

(78) Jelen összefoglalót az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága fogadta el és rendelkezett annak közzétételéről.