

A

CODEX Értéktár Zártkörűen Működő Részvénytársaság

### **Javadalmazási Politikája**

(Szabályzat)

Hatálybalépés időpontja: 2011.06.01.

Utolsó módosítás hatályba lépése: 2018. 03.01.

(Elfogadta a Felügyelő Bizottság az FB 8/2018. (08.21.) sz. határozatával visszamenőleges hatállyal)

## Preambulum

A **CODEX Értéktár Zrt.** (a továbbiakban: **Társaság vagy Intézmény**) a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Bszt.), a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról szóló 2013. június 26-i 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (a továbbiakban: CRR), valamint a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2013. június 26-i 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: CRD IV), továbbá a Magyar Nemzeti Bank (a továbbiakban: MNB) 3/2017. (II.9. számú, a Javadalmazási Politika alkalmazásáról szóló ajánlása alapján a jelen Javadalmazási Politikában határozza meg a javadalmazási rendszerével szemben támasztott követelményeket a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. (VII.18.) Korm. rendeletben (a továbbiakban: Kormányrendelet) foglaltakra is.

A **Társaság** mérlegfőösszege nem haladja meg az 500 milliárd forintot és nincs olyan vezető tisztségviselője vagy munkavállalója, akinek a Társaságtól vagy a Társasággal együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot, így a **Társaság** a Javadalmazási Politika kialakításával és működtetésével kapcsolatos kötelezettségének a kiemelt személyek javadalmazása teljesítményjavadalmazási elemeinek a 131/2011. (VII.18.) Korm. rendelet 7. § szerinti teljesítménymutatók és előírások alapján történő meghatározásával és pénzben történő megfizetésével is eleget tehet.

A Javadalmazási Politika célja, hogy megfelelően korlátozza a túlzott kockázatvállalást és ne a rövidtávú, hanem a hosszútávú, kiegyensúlyozott pénzügyi teljesítmény elérésében tegye érdekeltté a Társaság munkavállalóit.

## I. Értelmező rendelkezések

1.1. *Alapjavadalmazás:* a Bszt-ben meghatározott fogalom, mely szerint alapjavadalmazás a javadalmazás azon része, amelyet a Társaság és a vezető állású személy, munkavállaló közötti szerződésben meghatározottaknak megfelelően a Társaság a vezető állású személynek vagy munkavállalónak rendszeresen munkabéreként kifizet, és amely megfelelően tükrözi a tisztség betöltéséhez szükséges szakmai tapasztalatokat és felelősséget, ideértve minden olyan juttatást, amelyet más munkavállaló is megkap,

1.2. *Azonnali kifizetés:* közvetlenül a teljesítménymérési időszak után teljesített, nem halasztott kifizetés;

1.3. *Azonosított munkavállaló:* az a munkavállaló, akinek a szakmai tevékenysége a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott kritériumokkal – és adott esetben az intézmény által meghatározott kritériumokkal – összhangban jelentős hatást gyakorol a Társaság kockázati profiljára;

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

1.5. *Bónuszkeret:* annak a teljesítményjavadalmazásnak az összege, amely a Társaság vagy a Társaság üzleti egységének szintjén meghatározott megállapítási eljárás során megállapítható;

1.6. *Felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület:* a Bszt-ben meghatározott fogalom, azaz a Társaság Alapszabályában meghatározott olyan vezető testület, amely az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület döntéshozatalát ellenőrzi, s mely a Társaság esetében a Társaság Felügyelőbizottsága;

1.7. *Halasztási időszak:* a teljesítményjavadalmazás megállapítása és juttatása közötti azon időszak, amely alatt a munkavállaló nem rendelkezik a részére eredetileg megállapított javadalmazás felett;

1.8. *Irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület:* a Bszt-ben meghatározott fogalom, azaz a Társaság alapszabályban meghatározott olyan vezető testület, amely a döntéshozatalra jogosult (Igazgatóság),

1.9. *Javadalmazás:* a Bszt-ben meghatározott fogalom, azaz a Társaság által a vezető állású személy, munkavállaló részére minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatás,

1.10. *Javadalmazás céljára felhasznált eszköz:* az a pénzügyi eszköz vagy egyéb szerződés, amely a Bszt. 4. melléklet 18. pontjában meghatározott kategóriák egyikébe tartozik;

1.11. *Jelentős intézmény:* a globálisan rendszerszinten jelentős intézmény és egyéb rendszerszinten jelentős intézmény, valamint a Hpt. 117. § (6) bekezdése és a Bszt. 4. melléklet 6. pontja alapján javadalmazási bizottság felállítására kötelezett intézmény;

1.12. *Konszolidáló intézmény:* az az intézmény, amelynek a CRR Első Rész II. cím 2. fejezetével összhangban a csoport összevont helyzete alapján is teljesítenie kell a prudenciális követelményeket;

1.13. *Malus:* olyan szabály, amely lehetővé teszi a Társaság számára, hogy a halasztott javadalmazás juttatását megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján csökkentse a halasztott teljesítményjavadalmazás egészének vagy egy részének értékét;

1.14. *Megállapítás/megítélés*: teljesítményjavalmazás megadása egy bizonyos teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül a megállapított összeg kifizetésének tényleges időpontjától;

1.15. *Juttatás*: az az eljárás, amely révén a munkavállaló a megállapított teljesítményjavalmazás jogos tulajdonosává válik, függetlenül a kifizetéshez használt instrumentumtól, vagy attól, hogy a kifizetés további visszatartási időszak vagy visszakövetelési szabályok hatálya alá tartozik-e;

1.16. *Megtartási bónusz*: olyan javalmazás, amelynek feltétele, hogy a munkavállaló egy előre meghatározott időtartamig vagy feltétel bekövetkeztéig a Társaságnál maradjon;

1.17. *Nem megújuló többéves teljesítménymérési időszak*: olyan többéves teljesítménymérési időszak, amely nincs fedésben más többéves teljesítménymérési időszakokkal;

1.18. *Prudenciális konszolidáció*: a Bszt.-ben valamint a CRR-ben meghatározott prudenciális szabályoknak konszolidált vagy szubkonszolidált alapon, a CRR Első Rész II. Cím 2. fejezetével összhangban történő alkalmazása, amely magában foglalja az EGT-állambeli vagy harmadik országbeli, intézményként vagy pénzügyi vállalkozásként működő leányvállalatokat, illetve a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően magában foglalhatja a kiegészítő szolgáltatásokat nyújtó járulékos vállalkozásokat is;

1.19. *Részvényárfolyamhoz kötött eszköz*: az az eszköz, amelynek értéke a részvények értékén alapul, és amelynek a részvényérték a vonatkoztatási pontja, például: részvények értéknövekedéséből származó jövedelemhez való jog, a szintetikus részvények típusai;

1.20. *Személyzet*: a Társaságnál dolgozó összes munkavállaló;

1.21. *Szokásos foglalkoztatási csomagok*: a javalmazás azon kiegészítő összetevői, amelyek a munkavállalók széles köre vagy meghatározott feladatokat ellátó munkavállalók számára előre meghatározott kiválasztási kritériumok alapján elérhetők, beleértve például az egészségügyi ellátást, a bölcsődei ellátást vagy a szokásos nyugdíj-hozzájáruláson felül rendszeresen fizetett arányos nyugdíj-hozzájárulást, valamint az utazási támogatást;

1.22. *Teljesítményjavalmazás*: a Bszt-ben meghatározott fogalom, azaz a javalmazás azon része, amelyet a Társaság az alapjavalmazáson felül biztosíthat a vezető állású személynek és a munkavállalónak, ha az a munkaszerződésben meghatározottakat meghaladó teljesítményt nyújt vagy abban nem rögzített feladatokat lát el;

1.23. *Teljesítménymérési időszak*: a Kormányrendeletben meghatározott fogalom, azaz az érintett személy teljesítményének értékelésével és mérésével érintett időtartam, amely alapján a teljesítményjavalmazás összegét megállapítják a teljesítmény utólagosan észlelt, mért vagy értékelt negatív hatásainak figyelembevételével;

1.24. *Végkielégítés*: a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 77. §-ában meghatározott kifizetés, a felmondási időszakhoz kötődő szokásos javalmazási kifizetések kivételével;

1.25. *Visszakövetelés*: olyan megállapodás, amelynek értelmében a munkavállalónak bizonyos feltételek mellett vissza kell szolgáltatnia a korábban részére kifizetett, vagy juttatott teljesítményjavadalmazás összegét;

1.26. *Visszatartási időszak*: a teljesítményjavadalmazásként juttatott eszközök juttatását követő azon időszak, amely során az eszközök nem értékesíthetők a munkavállaló által vagy azokkal a munkavállaló nem rendelkezhet szabadon,

1.27. *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;

## II. Általános elvek

1. A Javadalmazási Politika hatálya kiterjed a CODEX Értéktár Zrt.

a) vezető állású személyeire,

b) belső szabályzatában meghatározott kockázatvállalási és ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalóira – ideértve a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalókat is –

c) a) vagy b) pontba tartozó személyeivel azonos javadalmazási kategóriába tartozó munkavállalóira, akiknek a tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Társaság kockázati profiljára, valamint

d) azon munkavállalóira, akiknek a tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Társaság kockázati profiljára.

2. A Javadalmazási Politika összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását és nem ösztönözhet a Társaság kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A Javadalmazási Politika a Társaság üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban áll, valamint az érdekonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz.

3. A Javadalmazási Politika elveit a Társaság Felügyelőbizottsága fogadja el és vizsgálja felül, az Igazgatóság felel annak végrehajtásáért, amelyet legalább évente a Társaság belső ellenőrzése vizsgál felül. A felülvizsgálat során kiemelt figyelmet kell fordítani a túlzott kockázatvállalás vagy más hasonló, a Társaság érdekeivel ellentétben álló magatartás megakadályozására.

4. Ha a Társaságnak a tárgyévet megelőző évi mérlegfőösszege meghaladja a kétszázmilliárd forintot, akkor Javadalmazási Bizottságot állít fel, amely felügyeli a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezető javadalmazását, valamint előkészíti a javadalmazásra vonatkozó dön-

téseket a részvényesek, a befektetők és a Társaságban érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeinek figyelembevételével. A Javadalmazási Bizottság elnöke és tagjai az Igazgatóság olyan tagjai közül kerülnek ki, akik a Társaságban nem látják el szervezeti egység vezetését. Ha a Társaság igazgatóságában nincs legalább három olyan igazgatósági tag, aki nem látja el szervezeti egység vezetését, akkor a Javadalmazási Bizottságban a Felügyelőbizottság független tagjai is részt vehetnek.

**A Társaság mérlegfőösszege jelenleg a kétszázmilliárd forintot nem haladja meg, így a Társaságnál Javadalmazási Bizottság felállítására nem kerül sor.**

5. A Társaság meghatározza a teljes javadalmazáson belül az alapjavadalmazás és a teljesítményjavadalmazás arányát. A Társaság a jelen szabályzatában rögzíti a teljes javadalmazáson belül az alapjavadalmazás hányadát azzal a korlátozással, hogy **a teljesítményjavadalmazás – a következő, azaz a 6. pontban meghatározott eltéréssel – nem haladja meg az alapjavadalmazás 100 százalékát.**

**A Társaság a jelen szabályzat megalkotásakor kizárólag alapjavadalmazást alkalmaz. A teljesítményjavadalmazás szabályozása így nem teljes körű, pusztán az arra vonatkozó általános elemek, illetve a Felügyelet által elvárt kötelezően szabályozandó pontok kerülnek rögzítésre. Jelen szabályzat megelőző módosítása nélkül teljesítményjavadalmazás nem vezethető be.**

6. A Társaság az alapjavadalmazás legfeljebb 200 százalékát elérő teljesítményjavadalmazást alkalmazhat, ha

a) a Társaság közgyűlése arra felhatalmazást ad,

b) a közgyűlésen megtárgyalt előterjesztés részletesen feltünteti a magasabb teljesítményjavadalmazás indoklását,

c) a közgyűlésen a Társaság tagjainak támogató határozata

ca) legalább 66 százalékos többségű, amely a tulajdoni jogok legalább 50 százalékát jeleníti meg, vagy

cb) legalább a képviselt tulajdoni jogok 75 százalékos többségével kerül elfogadásra, és

d) a Társaság tájékoztatja az MNB Felügyeletet a közgyűlés előterjesztéséről, valamint a c) pont alapján hozott határozatról.

7. A 6. pont b) alpontja szerinti előterjesztésnek tartalmaznia kell:

a) a magasabb alapjavadalmazás-teljesítményjavadalmazás arány szükségességének indoklását,

b) a javasolt maximális arányt,

c) az érintett vezető állású személyek és munkavállalók számára, beosztására vonatkozó adatokat, valamint

d) a Társaság stabil tőkealapjának fenntartására vonatkozó követelményre gyakorolt hatást.

8. A 6. pont c) alpontjában megjelölt személyek sem közvetlenül, sem közvetve nem gyakorolhatják részvényesi, tulajdonosi vagy tagi szavazati jogaikat a 6. pont c) alpontja szerinti határozat meghozatalakor.

9. A 6. pont alkalmazása esetén a Társaság igazolni köteles az MNB Felügyelet felé, hogy a javasolt magasabb alapjavadalmazás/teljesítményjavadalmazás arány nem ütközik a Társaság Bszt-ben, továbbá a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban és az 575/2013/EU rendeletben meghatározott követelményekkel.

10. A Társaság az 5. és 6. pont alkalmazásakor a teljesítményjavadalmazás legfeljebb 25 százalékáig diszkontált értéken veszi figyelembe a 15. pontban meghatározott instrumentumokban nyújtott, legalább öt éves halasztási időszakkal juttatott teljesítmény-javadalmazási eszközöket.

11. Az 5. és 6. pontokban rögzített korlátozásokat figyelembe véve az alapjavadalmazás olyan mértékű, hogy rugalmas Javadalmazási Politika érvényesülhessen és lehetőség legyen arra, hogy adott esetben a teljes javadalmazás kizárólag alapjavadalmazásból álljon.

12. Teljesítményjavadalmazásnál egyszerre kell értékelni a vezető állású személy vagy a munkavállaló – pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló –, az érintett szervezeti egység és a Társaság eredményét. A teljesítményértékelés alapja a Társaság hosszú távú teljesítménye, ezért az értékelés többéves időtávra terjed ki és a teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor egy évre lehet. A Társaság a teljesítményjavadalmazásként szétosztható összeg meghatározásánál figyelembe veszi a jelenlegi és jövőbeni kockázatokat, a tőke költségét és a szükséges likviditást.

13. A teljesítményjavadalmazás kötelezettség nem vállalható és nem képezheti részét a jövőbeli javadalmazási terveknek.

14. A teljesítményjavadalmazás csak akkor fizethető ki és a vezető állású személy vagy a munkavállaló csak akkor jogosult a teljesítményjavadalmazásra, ha

a) a Társaság pénzügyi helyzete fenntartható és

b) a Társaság, az érintett szervezeti egység és a vezető állású személy vagy munkavállaló teljesítménye azt indokoltá teszi.

15. A teljesítményjavadalmazás legalább 50 százaléka jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a következőkből állhat:

a) a Társaság részvényeiből, illetve a szabályozott piacra be nem vezetett Társaság esetében részvényhez kötött eszközökből vagy azokkal egyenértékű nem készpénz alapú eszközökből, és

b) olyan teljesítményjavadalmazás céljára felhasználható kiegészítő alapvető tőkéből, járulékos tőkéből vagy egyéb instrumentumokból, amelyek

*ba)* elsődleges alapvető tőkeelemmé konvertálhatók át, vagy

*bb)* leírhatók az említett tőkeelemekből, és

amelyek folyamatosan tükrözik a Társaság kitettségeinek minőségét azzal, hogy ezekre az eszközökre a visszatartási politika megfelelően vonatkozik. A Társaság ugyanakkor a Kormányrendelet 4.§-ban megfogalmazott felhatalmazás alapján pénzben fizeti azt meg.

16. Ha a Társaság pénzügyi teljesítménye a belső szabályzatban meghatározottak szerinti mértékben azért romlik, mert az adott vezető állású személy, munkavállaló túlzott kockázatot vállalt, a vezető állású személy, munkavállaló kifizetendő teljesítményjavadalmazását csökkenteni kell.

17. A teljesítményjavadalmazás legalább 40 százalékát – a belső szabályzatban meghatározott küszöbértéknél magasabb összegű teljesítményjavadalmazás esetén legalább 60 százalékát – halasztva, az üzleti tevékenység természetétől, kockázataitól és az adott vezető állású személy, munkavállaló tevékenységétől függően 3 évnél rövidebb időtartamú munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnésekor, egyébként 3 éves időszak alatt kell kifizetni.

18. A teljesítményjavadalmazás 100 százalékára csökkentési lehetőség vagy visszafizetési szabályok alkalmazhatóak. A Társaság a jelen szabályzatában konkrét kritériumokat határoz meg a csökkentési vagy a visszafizetési szabályok alkalmazására, amelyben tekintettel van arra, hogy a vezető állású személy vagy a munkavállaló

*a)* olyan magatartás részese volt-e, amely jelentős veszteséget okozott a Társaságnak vagy felelős volt-e a Társaság számára bekövetkezett jelentős veszteségért, és

*b)* megfelel-e az alkalmasságra és megfelelőségre vonatkozó sztenderdeknek.

19. A teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy a Társaság nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét és kifizetésekor a Társaság nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a Javadalmazási Politika elveinek teljesülésével.

20. A teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti a Bszt-ben, továbbá a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban és az 575/2013/EU rendeletben meghatározott követelmények nem teljesítését.

21. A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.

22. Az előző munkaviszony alapján fennálló, szerződésből következő teljes javadalmazás átvállalásával vagy az előző teljes javadalmazásból következő kompenzáció révén adott újabb teljes javadalmazásnak



összhangban kell lennie a Társaság hosszú távú érdekeivel, ideértve a visszatartási, a halasztási, a teljesítmény- és a visszafizetési megállapodásokat is.

23. A Társaság nyugdíjpolitikára vonatkozó szabállyal nem rendelkezik.

24. A Társaság ellenőrzési feladatokat végző munkavállalóinak javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

25. Az ellenőrzési feladatokat (ideértve a belső kontroll funkciót is) és a kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalóknak a javadalmazását a Felügyelőbizottság felügyeli, tekintettel arra, hogy a Társaság Javadalmazási Bizottságot nem állít fel.

26. A Társaság vezető állású személye, munkavállalója nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazására vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné.

27. A Társaság a munkavállalókkal előzetesen ismerteti a javadalmazásuk meghatározása során alkalmazott szempontokat. A Társaság az alkalmazottak teljesítmény-értékelési folyamatát átlátható módon dokumentálja.

28. A Társaság munkavállalói kaphatnak az alapbérükön felül teljesítményüktől függő javadalmat, melynek konkrét mértéke a munkaszerződésben kerül meghatározásra.

29. A Társaság alkalmazottai körében munkakörtől függően a teljes javadalmazáson belül az alapbérnek legalább 50%-nak kell lennie.

30. Az arányosság körében a Társaság az alábbiakat veszi figyelembe:

a) A Társaság mérlegfőösszege 2017-ben: 916 435 eFt

b) A Társaság földrajzi jelenléte: A Társaság kizárólag Magyarország területén végez tevékenységet.

c) A Társaság működési formája: zártkörűen működő részvénytársaság

d) A tőkekövetelmények mérésére szolgáló belső módszerek: standard

e) A Társaság nem tagja csoportnak.

f) A Társaság engedélyezett tevékenységei: Bszt. szerinti befektetési szolgáltatási és kiegészítő befektetési tevékenységek azzal, hogy a Társaság saját számlás kereskedést és árjegyző tevékenységet nem folytat.

g) Az alapul szolgáló üzleti stratégia: A Társaság Üzletpolitikája a Társaság közgyűlésének határozatai alapján a Társaság működése során az elkerülhetetlen és lehető legkisebb kockázat vállalására, erre is figyelemmel a letéti üzletág fejlesztésére irányul. A letétkezelési tevékenysége

elsődlegessége mellett a Társaság bizományosi tevékenységet végez, mely tevékenységét tőkeáttétel nélküli pénzügyi eszközök vonatkozásában gyakorolja, azaz a Társaság a bizományosi tevékenységét – a letéti üzletág elsődlegessége mellett – a Bszt. 6. §-ában megjelölt pénzügyi eszközök vonatkozásában végzi azzal, hogy a Társaság tőkeáttételes ügyleteket nem bonyolít.

h) A Társaság üzleti tevékenységeinek struktúrája, valamint az üzleti tevékenységek kockázatainak időhorizontjai, mérhetősége és kiszámíthatósága: Az üzleti tevékenység struktúráját az Üzletpolitika, a Társaság által engedélye alapján potenciálisan végezhető, valamint a Társaság Közgyűlése által ténylegesen is engedélyezett körben végzett tevékenysége határozza meg. Az utóbbiak köre: 1/2016. (I.18) számú Közgyűlési Határozat, 2/2016 (II.23) számú Közgyűlési Határozat, 1/2016. számú ülés tartása nélkül hozott Közgyűlési Határozat, és a 1/2017. számú ülés tartása nélkül hozott Közgyűlési Határozat. Az üzleti tevékenységek kockázatainak időhorizontjai, mérhetősége és kiszámíthatósága tárgyában a Társaság **„Kockázatok figyelemmel kísérésére, mérésére, ellenőrzésére és kezelésére”** vonatkozó **Szabályzata irányadó.**

i) A Társaság finanszírozási struktúrája: saját tőke

j) A Társaság belső szervezeti felépítése, beleértve az azonosított munkavállalóknak kifizethető teljesítményjavadalmazás szintjét: A Társaság belső szervezeti felépítése – a Társaság méretéből fakadóan – egyszerű és áttekinthető. Az azonosított munkavállalóknak kifizethető teljesítményjavadalmazás az alapjavadalmazás legfeljebb 100 %-a.

k) A Társaság eredménykimutatásának struktúrája: a befektetési vállalkozások éves beszámoló készítési és könyvvézetési kötelezettségének sajátosságairól szóló 251/2000.(XII.24.) Korm. rendelet szerint

l) A Társaság ügyfélköre: lakossági

m) A termékek vagy szerződések összetettsége: A Társaság összetett, illetve tőkeáttételes ügyleteket nem végez.

### III. A munkavállalók azonosítása

A javadalmazási követelmények arányos módon történő alkalmazását megelőzően a Társaság a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott kritériumok, valamint kiegészítő belső kritériumok alapján elvégzi a munkavállalók azonosítását.

A Társaság évente legalább egyszer elvégzi azoknak a munkavállalóknak a beazonosítását, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol vagy gyakorolhat a Társaság kockázati profiljára.

## A. Minőségi kritériumok

A Társaság egy munkavállalót a kockázati profiljára jelentős hatást gyakorlónak tekint akkor, ha az alábbi minőségi kritériumok bármelyik teljesül:

1. a munkavállaló az irányítási funkciót ellátó vezető testület, azaz az **Igazgatóság** tagja azzal azonban, hogy a Társaság Igazgatóságának tagjai e funkciót nem munkaviszony, hanem megbízási jogviszony alapján látják el;
2. a munkavállaló a felügyeleti funkciót ellátó vezető testület, azaz a **Felügyelőbizottság tagja** azzal azonban, hogy a Társaság Felügyelőbizottságának tagjai e funkciót nem munkaviszony, hanem megbízási jogviszony alapján látják el;
3. a munkavállaló a felső vezetés tagja, azaz a **Társaság ügyvezetői**;
4. a munkavállaló az önálló kockázatkezelési funkció, megfelelőségi funkció vagy belső ellenőrzési funkció tevékenységéért felelős és azzal kapcsolatban elszámoltatható a vezető testülettel szemben, azaz a **compliance és a belső ellenőr** azzal azonban, hogy a Társaság compliance vezetője és belső ellenőre e funkciót nem munkaviszony, hanem kiszervezett tevékenységként megbízási jogviszony alapján látják el;
5. a munkavállaló általános felelősséggel tartozik a kockázatkezelésért az 575/2013/EU rendelet 142. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában meghatározott olyan üzleti egységben belül, amely a 2013/36/EU irányelv 73. cikkével összhangban az intézmény belső tőkéjének eloszlásában legalább 2 %-os arányt képvisel (a továbbiakban: jelentős üzleti egység);
6. a munkavállaló jelentős üzleti egység vezetője, azaz a **letéti üzletág és a bizományosi üzletág vezetői**;
7. a munkavállaló vezetői felelősséggel rendelkezik a 4. pontban említett funkciók valamelyikében vagy egy jelentős üzleti egységben, és közvetlenül a 4. vagy 5. pontban meghatározott munkavállalónak számol be;
8. a munkavállaló vezetői felelősséggel rendelkezik egy jelentős üzleti egységben, és közvetlenül az azt vezető munkavállalónak számol be;
9. a munkavállaló jogi kérdésekért, pénzügyekért – ezen belül adózásért és költségvetésért –, emberi erőforrásokért, javadalmazási politikáért, informatikáért vagy gazdasági elemzésért felelős funkció vezetője;
10. a munkavállaló a 2013/36/EU irányelv 79–87. cikkében meghatározott, a hitelkockázattól és piaci kockázattól eltérő kockázati kategória kezelésével foglalkozó bizottság tagja vagy azért felelős;

11. az intézmény elsődleges alapvető tőkéje 0,5 %-ának megfelelő, legalább 5 millió EUR névleges összegű ügyletenkénti hitelkockázati kitétség tekintetében a munkavállaló:

a) olyan hitel-előterjesztések kezdeményezéséért vagy hiteltermékek összeállításáért felelős, amelyek ilyen hitelkockázati kitétséget eredményezhetnek; vagy

b) jogosult az ilyen hitelkockázati kitétségekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvétózására; vagy

c) olyan bizottság tagja, amely az a) vagy b) pontban említett döntések meghozatalára jogosult;

12. egy olyan intézménnyel kapcsolatban, amelyre nem alkalmazható az 575/2013/EU rendelet 94. cikkében a kisméretű, kereskedési könyv szerinti tevékenységre vonatkozóan meghatározott kivétel, a munkavállaló:

a) olyan kereskedési könyvi ügyletekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvétózására jogosult, amelyek együttesen elérik az alábbi küszöbértékek valamelyikét:

i. a sztenderd módszer alkalmazása esetén a piaci kockázatokra vonatkozó tőkekövetelmény, amely eléri vagy meghaladja az intézmény elsődleges alapvető tőkéjének 0,5 %-át; vagy

ii. szabályozási célra elfogadott, belső modellen alapuló módszer esetén az intézmény 99 %-os egyoldali konfidencia intervallumú, kereskedési könyvi kitétségekre vonatkozó belső kockázatosított értékének legalább 5 %-a; vagy

b) olyan bizottság tagja, amely az a) pontban említett döntések meghozatalára jogosult;

13. a munkavállaló vezetői felelősséggel tartozik olyan munkavállalók csoportjáért, akik egyedi jogosultsággal rendelkeznek arra, hogy az intézmény nevében ügyleti kötelezettséget vállaljanak, és az alábbi feltételek egyike teljesül:

a) a jogosultságok összege eléri vagy meghaladja a 11. a) vagy 11. b) pontban, vagy a 12. a) pont ii. alpontjában meghatározott küszöbértéket;

b) szabályozási célra elfogadott, belső modellen alapuló módszer esetén a jogosultságok összege eléri vagy meghaladja az intézmény 99 %-os egyoldali konfidencia intervallumú, kereskedési könyvi kitétségekre vonatkozó belső kockázatosított értékének legalább 5 %-át. Ahol az intézmény az adott munkavállaló szintjén nem számít kockázatosított értéket, ott a kockázatosított értéknek az e munkavállaló irányítása alá tartozó munkavállalókra vonatkozó határértékeit össze kell adni;

14. az új termékek bevezetésének jóváhagyására vagy megvétózására irányuló döntéseket illetően a munkavállaló:

a) jogosult az ilyen döntések meghozatalára; vagy

b) olyan bizottság tagja, amely az ilyen döntések meghozatalára jogosult;

15. a munkavállaló vezetői felelősséggel tartozik egy olyan munkavállalóért, aki teljesíti az 1-14. pontokban meghatározott kritériumok valamelyikét.

A Társaságnál a fentiekben részletezett 10-15. pont szerinti munkavállaló nincsen.

## B. Mennyiségi kritériumok

Egy munkavállalót a Társaság kockázati profiljára jelentős hatást gyakorlónak kell tekinteni akkor is, ha az alábbi mennyiségi kritériumok bármelyike teljesül:

- a) a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 500 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg;
- b) a munkavállaló abba a – legközelebbi egész számra felfelé kerekített – 0,3 %-os szegmensbe tartozik, amelynek tagjai részére az előző pénzügyi évben a legmagasabb összegű teljes javadalmazást állapították meg, azaz a **vezérigazgató** és a **vezérigazgató-helyettes**;
- c) a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben megállapított javadalmazás eléri vagy meghaladja a felső vezetés tagjai részére az abban a pénzügyi évben megállapított teljes javadalmazási összegek közül a legalacsonyabbat, vagy a munkavállaló teljesíti a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 4.) 3. cikk 1., 3., 5., 6., 8., 11., 12., 13. vagy 14. pontjában meghatározott feltételek bármelyikét.

A mennyiségi kritériumok alkalmazásakor a szakmai tevékenységekért az előző pénzügyi évben megállapított összes pénzbeli és nem pénzbeli alapjavadalmazást és teljesítményjavadalmazást kell figyelembe venni. Az alapjavadalmazás vonatkozásában ez azokat az összegeket jelenti, amelyek az előző pénzügyi évben kerültek megállapításra és a szokásos módon kerültek kifizetésre. Az év közben belépő munkavállalók esetében a mennyiségi kritériumok alkalmazása során a megállapított éves céljövédelmet kell alapul venni vagy időarányosítás alkalmazása javasolt. A Társaság az időarányosítást alkalmazza az év közben belépő munkavállalók esetén.

A teljesítményjavadalmazás vonatkozásában ez azokat az összegeket jelenti, amelyek az előző pénzügyi évben kerültek megállapításra a teljes előző teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül attól, hogy az előző pénzügyi évben csak a teljesítményjavadalmazás bizonyos részei kerültek kifizetésre és a többi rész kifizetése elhalasztásra került.

A munkavállalók javadalmazása magyar forintban, azaz az eurótól eltérő pénznemben kerül megállapításra, melyre figyelemmel a Társaságnak a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikkében meghatározott küszöbértékeket a rendelet 5. cikkében meghatározottak szerint kell átváltania a Bizottság által a javadalmazás megállapításának hónapjára vonatkozó pénzügyi ütemezéshez és költségvetéshez használt átváltási árfolyam alkalmazásával.

A munkavállalók beazonosításának egyértelműnek, következetesnek és megfelelően dokumentálnak kell lennie, illetve azt évente aktualizálni szükséges.

A Társaságnak nyilvántartást szükséges készítenie az azonosítási folyamatról és annak eredményeiről, valamint be kell tudnia mutatni az MNB felé, hogy milyen módon azonosította a munkavállalókat a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumok, valamint a Társaság által alkalmazott bármely más kiegészítő kritériumok alapján.

A beazonosítás dokumentációjának tartalmaznia kell az azonosított munkavállalók számát, beleértve az első alkalommal azonosított munkavállalók számát, az adott munkakörrel kapcsolatos felelősségi köröket és tevékenységeket, az azonosított munkavállalók nevét vagy más egyedi azonosítóját, valamint a Társaságon belüli üzleti területekhez való sorolását, illetve az előző év önértékelésének eredményeivel történő összehasonlítást.

A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akik a mennyiségi kritériumok alapján kerültek azonosításra, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint a 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet 4. cikkével összhangban nem gyakorol lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára.

Mind a minőségi mind a mennyiségi követelmények esetében is jelenleg expressis verbis meghatározza a szabályzat azokat az egyes felelősségi, illetve munkaköröket, amelyek a jelen szabályzat értelmében azonosítandók.

Új pozíció bevezetéséig, új körülmény felmerüléséig (például: alapjavadalmazás strukturális megváltozása, jogszabályi változás) az arányosság elvére való tekintettel jelen szabályzat egyben nyilvántartásnak is minősül.

#### **IV. A javadalmazás kategóriái**

**A Társaság minden típusú javadalmazást besorol az alapjavadalmazás vagy a teljesítményjavadalmazás kategóriákba, egyéb kategóriát nem alakít ki.**

##### **A. Alapjavadalmazás**

A javadalmazás alapjavadalmazás, amennyiben a megállapítására és az összegére vonatkozó feltételek:

a) előre meghatározott kritériumokon alapulnak;

b) objektív módon tükrözik a szakmai tapasztalat szintjét, valamint a munkavállalók szolgálati

idejét;

- c) átláthatók az egyes munkavállalók részére megállapított egyéni összegek vonatkozásában;
- d) állandók, azaz fenntartják azokat a konkrét feladathoz és szervezeti felelősségi körökhöz rendelt időszak alatt;
- e) nem visszavonhatók; az állandó összeget csak kollektív bértárgyaláson keresztül, vagy újratárgyalást követően módosítják a bérmegállapításra vonatkozó hazai kritériumokkal összhangban;
- f) az intézmény által nem csökkenthetők, függeszthetők fel vagy szüntethetők meg;
- g) nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint
- h) nem függenek a teljesítménytől.

Az alapjavadalmazás jellemzője, hogy összege és kifizetése közvetlenül nem függ a munkavállaló éves teljesítményértékelésétől, megfizetésének feltétele, hogy a munkavállaló a munkáltató és közte fennálló munkaviszonyból származó kötelezettségeit, illetve a munkaköri leírásában megjelölt feladatait az elvárható legnagyobb gondossággal, szaktudással és odafigyeléssel teljesítse.

Alapjavadalmazásnak minősül

- a személyi alpbér,
- a munkavállaló részére a munkáltató által kifizetett költségtérítés (pl. munkába járás költsége)
- a munkakörhöz kapcsolódóan személyes használatú eszközök biztosítása (pl. mobiltelefon)
- a jutalom (a munkáltató döntése alapján a munkavállalók részére bizonyos alkalomhoz, évfordulóhoz, ünnephez kapcsolódó, a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntésétől függően évente egy vagy több alkalommal adható, azonban a munkavállaló teljesítményéhez nem kapcsolódó kifizetés, mely a munkabérral együtt kerül számfejtésre és kifizetésre)
- a megtartási bónusz
- a Munka Törvénykönyve szerinti végkielégítés

## B. Teljesítményjavadalmazás

Teljesítményjavadalmazásnak minősül

Az A pontba nem besorolható jövedelem, különös tekintettel: a minőségi bónusz, melynek összege megfelelően igazodik a munkavállaló, valamint a Társaság teljesítményében bekövetkezett változásokhoz akként, hogy a ténylegesen kifizetett teljesítményjavadalmazás teljesítményhez igazítása során a teljesítményjavadalmazás akár nullára is csökkenthető, így az etikátlan vagy szabályszegő magatartás minden esetben a munkavállaló teljesítményjavadalmazásának jelentős, akár 100 % mértékű csökkentését eredményezi, melyet lehetővé tesz az a körülmény, hogy a Társaságnál az alapjavadalmazás kellően magas, továbbá biztosítja, hogy a munkavállaló ne függjön túlságosan a teljesítményjavadalmazástól, mely rövidtávú kockázatvállalásra ösztönözhető.

A Társaság valamennyi azonosított munkavállalója esetében a nyújtott javadalmazás kapcsán a teljesítményjavadalmazás és az alapjavadalmazás közötti maximális arány az alábbi: a teljesítményjavadalmazás az alapjavadalmazás legfeljebb 100 %-a.

Az Társaság által alkalmazandó teljesítménymutatóknak – a Kormányrendelet 4. §-ának a felhatalmazása alapján – legalább a következő szempontokat kell tartalmazniuk:

- a) a tőkekövetelmény előírásnak való megfelelés mértéke,
- b) a likviditási kockázatokat mérő mutatószámok változása,
- c) az elért adózás előtti eredmény.

A Társaság a teljesítményjavadalmazás megállapításakor legalább három év teljesítménymutatóit veszi figyelembe.

A teljesítményjavadalmazás mértékének megállapításához a teljesítménymutató adott évi értékének helyessége független szakértő írásbeli igazolása alapján állapítható meg. Társaság a Könyvvizsgáló jelentését tekinti ilyen igazolásnak.

## **1. Értékesítési üzletág munkavállalóinak javadalmazása**

1.1. Az üzletághoz tartozó munkavállalók közül a termékértékesítők, tőkepiaci tanácsadók, tőzsdebróker-gyakornokok, illetve az értékesítési munkatársak kaphatnak az alapjavadalmazáson felül teljesítménytől függő juttatást, azaz teljesítményjavadalmazást.

1.2. A munkavállalók belépésük előtt személyi-szakmai profil keretében tájékoztatást kapnak a Társaságnál elérhető életpályáról és az egyes állomásokhoz kapcsolódó feltétel és javadalmazási rendszerekről.

1.3. A Társaság a munkavállalók teljesítményét objektív és szubjektív jellemzők alapján méri és értékeli, melynek eredményéről a munkavállalót rendszeres időközönként tájékoztatja.



1.3. A teljesítményjavaldalmazás feltételei és a javaldalmazás mértéke a munkavállalók munkaszerződésében kerül meghatározásra.

## **2. Tranzakciós és elszámolási üzletág, főkönyvelés javaldalmazása**

2.1. A Társaságnál a tranzakciós és elszámolási üzletági területen dolgozó munkavállalók teljesítményjavaldalmazásban nem részesülnek, kizárólag alapbérért, azaz alapjavaldalmazásért végzik a munkájukat.

2.2. A Társaság főkönyvi könyvelése kiszervezett tevékenység, a szerződésben meghatározott fix megbízási díj ellenében történik.

## **3. Ellenőrzéssel foglalkozó munkavállalók**

3.1. A Társaság független ellenőrzésével a belső ellenőr, valamint a megfelelési (compliance) vezető foglalkozik.

3.2. Az ellenőrzési feladatokat végző személyek javaldalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, annak kialakításában az üzleti terület nem, kizárólag a Felügyelőbizottság vehet részt.

3.3. A Társaságnál a belső ellenőrzés megbízási szerződés alapján kiszervezett tevékenység fix javaldalmazás ellenében történik.

3.4. A Társaságnál a megfelelési (compliance) vezető ugyancsak kiszervezett tevékenységként, fix javaldalmazás ellenében végzi a tevékenységét.

## **4. Vezető állású személyek**

4.1. A Társaság vezető állású személyei az Igazgatóság tagjai, a Felügyelő bizottság tagjai, a vezérigazgató, a vezérigazgató-helyettesek, valamint az üzletágvezető(k).

4.2. Az Igazgatóság azon tagjai, akik az igazgatósági tagi megbízási jogviszonyuk mellett nem állnak munkaviszonyban a Társasággal, a munkájukat díjazás ellenében, míg az Igazgatóság azon tagjai, akik az igazgatósági tagi megbízási jogviszonyuk mellett munkaviszonyban is állnak a Társasággal, díjazás nélkül végzik ezen tevékenységüket (6/2016.(III.30.) számú közgyűlési határozat).

4.3. A Felügyelőbizottság (egyben Auditbizottság) tagjai munkájukat megbízási alapján fix tiszteletdíj fejében végzik, azaz díjazásuk alapjavaldalmazásnak minősül.

4.4. A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes, valamint az üzletágvezető(k) alapbérükön felül teljesítményjavaldalmazást is kaphatnak, melynek mértéke és feltételei a munkaszerződés kiegészítéseként kerülnek megállapításra a jelen Javaldalmazási Politikában megállapított szabályok szerint és azok betartásával. A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettesek, valamint az üzletágvezető(k) teljesítményjavaldalmazása a Társaság eredményességéhez és hosszú távú céljainak megvalósításához van kötve és hangsúlyozottan összhangban kell lennie a Társaság üzleti és kockázatvállalási stratégiájának

célkitűzéseivel, a vállalati kultúrával és értékekkel, a Társaság hosszú távú érdekeivel, valamint az összeférhetetlenség elkerülése érdekében megtett intézkedésekkel, továbbá biztosítania kell, hogy ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra. A Társaság biztosítja, hogy a javadalmazási gyakorlata összhangban legyen az általános kockázatvállalási hajlandóságával, figyelembe véve az összes kockázatot, beleértve a hírnévkockázatot, valamint a termékek visszaélészerű értékesítéséből eredő kockázatokat, egyúttal figyelembe veszi a tulajdonosok hosszú távú érdekeit is.

A jelen pontban meghatározott vezető állású személyek részére teljesítményjavadalmazás kizárólag abban az esetben fizethető, ha a Társaság pozitív eredménnyel rendelkezik és a jelen Szabályzat szerinti feltételek teljesülnek.

4.5. A teljesítményjavadalmazás legalább 50%-a következőkből állhat:

- a) a Társaság részvényei vagy tulajdoni részesedései, illetve a szabályozott piacra be nem vezetett befektetési vállalkozás esetében részvényhez kötött eszközök vagy azokkal egyenértékű nem készpénz alapú eszközök, és
- b) adott esetben a 2007 évi CXXXVIII. törvény (Bsz.) 4. számú mellékletének 13. pontja szerinti más – a befektetési vállalkozás jogi formáját és abból eredő sajátosságait figyelembe vevő – eszközök, amelyek folyamatosan tükrözik a befektetési vállalkozás kitettségeinek minőségét azzal, hogy ezekre az eszközökre a visszatartási politika megfelelően vonatkozik.

4.6. A teljesítményjavadalmazás legalább 40%-át halasztva, az üzleti tevékenység természetétől, kockázataitól és az adott vezető állású személy, tevékenységeitől függően 3 évnél rövidebb időtartamú munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnésekor, egyébként 3-5 éves időszak alatt kell kifizetni.

Budakeszi, 2018. június 25.

CODEX Értéktár Zrt