

A

CODEX Értéktár

Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Javadalmazási Politikája

(Szabályzat)

Első verzió hatálybalépésének időpontja: 2011.06.01.

A módosítást készítette: dr. Farkas Andrea vezérigazgató

Elfogadta: CODEX Értéktár Zrt. Igazgatósága

A módosítás elfogadásának dátuma: 2021.12.10.

Jóváhagyta: CODEX Értéktár Zrt. Felügyelőbizottsága

Jóváhagyás dátuma: 2021.12.17.

A módosított Javadalmazási Politika hatályba lépés dátuma: 2022.01.01.

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 Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)
- a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2017/565 felhatalmazáson alapuló rendelete (a továbbiakban: Rendelet)
- az EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2019/2034 IRÁNYELVE (2019. november 27.) a befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, valamint a 2002/87/EK, a 2009/65/EK, a 2011/61/EU, a 2013/36/EU, a 2014/59/EU és a 2014/65/EU irányelv módosításáról
- a befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről, valamint az 1093/2010/EU, az 575/2013/EU, a 600/2014/EU és a 806/2014/EU rendelet módosításáról szóló, az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/2033 rendelete;
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2019/2088 RENDELETE (2019. november 27.) a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről
- 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),
- 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 Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 4.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről,
- a 2088/2019 EU rendelet (2019. november 27.) a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről (SFDR);
- az Európai Parlament és a Tanács a természetes személyeknek és személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló 2016/679/EU rendelete (a továbbiakban: GDPR)
- a 22/2019. (XII.17.) számú, a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódóan alkalmazandó javadalmazási politikáról és gyakorlatról szóló MNB ajánlás, valamint
- A Magyar Nemzeti Bank 8/2021. (VI.23.) számú, a javadalmazási politika alkalmazásáról szóló ajánlása alapján

a jelen Javadalmazási Politikában határozza meg a javadalmazási rendszerével szemben támasztott követelményeket a javadalmazási politikának a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével.

A Társaság mérlegfőösszege nem haladja meg az 500 milliárd forintot és nincs olyan vezető tisztviselője vagy munkavállalója, akinek a Társaságtól vagy a Társasággal együttesen összevont alapú felügyelet alá tartozó vállalkozástól származó éves jövedelme eléri a 300 millió forintot.

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

A Társaság **nemi szempontból semleges javadalmazási politikát** alkalmaz, összhangban az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 157. cikkében rögzített elvvel.

A **CODEX Értéktár Zrt. elkötelezett a környezetvédelem és a fenntarthatóság iránt**, ennek során elkötelezett abban, hogy tevékenysége, így különösen a befektetési tanácsadás során elősegítse a fenntarthatósági eredetű kockázatokkal kapcsolatban az ügyfelek edukációját, megfelelő tájékoztatását, ügyfelei számára az utóbbi időben egyre népszerűbbé váló ún. ESG befektetéseket ajánljon. AZ ESG az angol „Environmental”, „Social” és „Governance” szavak rövidítése. Célja, hogy a pénzügyi és tőkepiaci szereplők a fenntarthatóság szempontjából objektíven ítélhessék meg a cégek, vállalatok tevékenységét.

Az ESG három fő területre koncentrál az értékelés során:

1. A cégek, vállalatok tevékenységének környezeti hatása, illetve annak vizsgálata (pl. klímaváltozás, környezetszennyezés, energiagazdálkodás, hulladékkezelés stb.)
2. Társadalmi elkötelezettség szervezeten belül és kívül egyaránt (pl. személyes adatok védelme, emberi jogok szem előtt tartása, munkavállalói jogok stb.)
3. Cégirányítás és a cégvezetők által kialakított döntési mechanizmusok (pl. üzleti etikusság, vezetői döntések áttekinthetősége, számviteli szabályok alkalmazása, versenyellenes lépések visszaszorítása stb.)

A fentiekből kitűnően az ESG befektetés olyan vállalatokba, cégekbe történő befektetést jelent, melyek a környezet megóvását szem előtt tartva a társadalmi értékek megőrzésére törekszenek és működésük is áttekinthető a befektetők részére. A CODEX Értéktár Zrt. a szempontokat is szem előtt tartja Javadalmazási Politikájának megfogalmazása és annak alkalmazása során.

I. Értelmező rendelkezések

1.1. *Felső vezetés:* A Társaság vezető állású személyei, azaz a vezető tisztségviselő – ideértve a Bszt. szerinti ügyvezetőt is – és a Felügyelő Bizottság tagja;

1.2. *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 az intézmény kockázati profiljára;

1.2. *Javadalmazás:* A befektetési szolgáltatás, kiegészítő szolgáltatás ügyfeleknek történő nyújtásában közvetlenül vagy közvetetten részt vevő releváns személyek számára a Társaság által teljesített minden kifizetés vagy pénzügyi vagy nem pénzügyi juttatás minden formája. A javadalmazás összegének megállapítása és alap-, illetve teljesítményjavadalmazási kategóriákba való besorolása során mind a pénzügyi jellegű (pl. készpénz, részvények, opciók stb.), mint a nem pénzügyi jellegű (pl. kedvezményes gépjármű- vagy mobiltelefon-használat) javadalmazást is figyelembe kell venni.

1.3. *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,

1.4. *Teljesítményjavadalmazás:* A Bszt-ben meghatározott fogalom, azaz a javadalmazás azon része, amelyet a befektetési vállalkozás az alapjavadalmazáson felül biztosíthat a vezető állású személynek és a munkavállalónak, ha az a munkaszerződésben meghatározottakat meghaladó fenntartható és kockázattal kiigazított teljesítményt nyújt vagy abban nem rögzített feladatokat lát el 1.5. *Mennyiségi kritériumok:* Olyan számszerű vagy pénzügyi adatok, amelyeket a Társaság a releváns személy javadalmazásának megállapítására használ fel (pl. az eladott eszközök értéke, értékesítési volumenek, az értékesítések vagy az új ügyfelek tekintetében meghatározott célszámok);

1.6. *Minőségi kritériumok:* A mennyiségi kritériumokon kívüli egyéb kritériumok, amelyek jelenthetnek olyan számszerű vagy pénzügyi adatokat is, amelyeket a Társaság a releváns személy által nyújtott teljesítmény, az ügyfél számára nyújtott szolgáltatás minőségének értékelésére használ fel (pl. az ügyfél befektetésének hozama, hosszú időtávon nagyon alacsony számú panasz stb.).

1.7. *Releváns személy:* A befektetési vállalkozás összefüggésében a következők valamelyike:

a) a vállalkozás igazgatója, társa vagy annak megfelelője, ügyvezetője vagy függő ügynöke;

b) a vállalkozás függő ügynökének igazgatója, társa vagy annak megfelelője, vagy ügyvezetője;

c) a vállalkozás vagy függő ügynöke alkalmazottja, illetve bármely más természetes személy, aki szolgálatait a vállalkozás vagy függő ügynöke rendelkezésére és ellenőrzése alá bocsátja, és aki részt vesz a vállalkozás befektetési szolgáltatásainak és tevékenységeinek végzésében;

d) olyan természetes személy, aki közvetlenül részt vesz a befektetési vállalkozás vagy függő ügynöke számára nyújtott szolgáltatásban, kiszervezési megoldással, amelynek célja a vállalkozás befektetési szolgáltatásainak és tevékenységeinek elvégzése;

1.8. Azonnali kifizetés: Közvetlenül a teljesítménymérési időszak után teljesített, nem halasztott kifizetés;

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

1.10. Belső kontroll funkció: Azokat az üzleti és alapvető 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;

1.11. Bónuszkeret: Annak a teljesítményjavaldalmazásnak az összege, amely a Társaság vagy a Társaság üzleti egységének szintjén meghatározott megállapítási eljárás során megállapítható;

1.12. 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 Felügyelő Bizottsága;

1.13. Halasztási időszak: A teljesítményjavaldalmazás megállapítása és juttatása közötti azon időszak, amely alatt a munkavállaló nem rendelkezik a részére eredetileg megállapított javaldalmazás felett;

1.14. Irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület: a Bszt-ben meghatározott fogalom, azaz a Társaság Alapszabályában meghatározott olyan vezető testület, amely a döntéshozatalra jogosult (a Társaság esetében az Igazgatóság),

1.15. Javaldalmazás céljára felhasznált eszköz: Az a pénzügyi eszköz vagy egyéb szerződés, amely a Bszt. 4. melléklet 18. pontjában meghatározott kategóriák egyikébe tartozik;

1.16. *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;

1.17. *Konzolidáló 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;

1.18. *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;

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

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

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

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

1.22. *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;

1.23. *Személyzet:* A Társaságnál dolgozó összes munkavállaló;

1.24. *Szokásos foglalkoztatási csomagok:* A javadalmazás 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 árnyos nyugdíj-hozzájárulást, valamint az utazási támogatást;

1.23. *Teljesítménymérési időszak:* A Kormányrendeletben meghatározott fogalom, azaz az érintett személy teljesítményének értékelésével és mérésével érintett időtartam, amely alapján a teljesítményjavadalmazás 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 javadalmazási 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. valamennyi munkavállalójára, így különösen, de nem kizárólag

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

azzal, hogy az általános szabályok a Társaság valamennyi munkavállalójára, a Társaság méretéből, munkavállalói létszámából fakadóan, mint azonosított személyre vonatkoznak, míg az általános szabályokon túlmenően speciális szabályok kerülhetnek meghatározásra a releváns személyek vonatkozásában.

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 érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz.

3. A Javadalmazási Politika elveit a Társaság Felügyelő Bizottsága fogadja el és vizsgálja felül, az Igazgatóság felel annak napi szintű végrehajtásáért, valamint a Politikához kapcsolódó megfelelési kockázatok ellenőrzéséért, 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, továbbá az esetleges üzletvi-
teli és összeférhetetlenségi kockázatok feltárására.

4. Ha a Társaságnak a tárgyévet megelőző évi mérleg szerinti és mérlegen kívüli eszközeinek értéke a tárgyévet közvetlenül megelőző négyéves időszakban átlagosan meghaladja a harmincötmilliárd forintot, akkor Javadalmazási Bizottságot állít fel, amely felügyeli a kockázatkezelésért és a jogszabályoknak történő megfelelésért felelős vezető javadalmazását, valamint előkészíti a javadalmazásra vonatkozó döntéseket 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 mérleg szerinti és mérlegen kívüli eszközeinek értéke a tárgyévet közvetlenül megelőző négyéves időszakban átlagosa nem haladja meg a harmincötmilliárd forintot, 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 módosításával és elfogadásával rendelkezik a Javadalmazási Politika által biztosítható alap- és teljesítményjavadalmazás alkalmazásának szabályairól. A jelen Javadalmazási Politika értelmében a Társaságnál alkalmazott javadalmazási gyakorlat az alapjavadalmazásból és a teljesítményjavadalmazásból áll, amely teljesítményjavadalmazás alapesetben az alapjavadalmazás 100 százalékának feleltethető meg. A teljesítményjavadalmazás részletes szabályait a jelen Javadalmazási Politika 1. számú melléklete tartalmazza, mely meghatározza mindazon mennyiségi és minőségi kritériumokat, amelyeket a Társaság a teljesítményjavadalmazás megállapítása során figyelembe vesz.

6. A Társaság által ismertetett általános javadalmazási gyakorlattól eltérő, magasabb teljesítmény-javadalmazás is alkalmazható, amely az alapjavadalmazás legfeljebb 200 százalékát elérő teljesítményjavadalmazás, 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 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 ötéves 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 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.

TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSRA KIZÁRÓLAG ABBAN AZ ESETBEN KERÜLHET SOR, HA A TÁRSASÁG OBJEKTÍV MUTATÓI MEGFELELŐK!

13. A teljesítményjavadalmazás kötelezettség nem vállalható és nem képezheti részét a jövőbeli javadalmazási terveknek. A teljesítményjavadalmazás az Igazgatóság diszkrecionális döntése alapján történhet. Amennyiben a teljesítményjavadalmazás kifizetéséhez az objektív mutatók fennállnak, úgy az Igazgatóság jogosult dönteni arról, hogy a teljesítményjavadalmazás kifizetésére sor kerül-e és amennyiben igen, úgy milyen konkrét mértékben és ütemezésben. Az Igazgatóság indokolás nélkül dönthet akként, hogy az adott évben teljesítményjavadalmazás kifizetésére nem kerül sor.

14. A teljesítményjavadalmazás csak akkor fizethető ki és 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 indokolta 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.

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 Bszt. 4. mellékletének 18. (teljesítményjavadalmazás elemei), 20. (halasztott kifizetés) és 26. (munkaviszony megszűnése utáni visszatartás) pontja nem alkalmazandó

a) arra a befektetési vállalkozásra, amelynek mérleg szerinti és mérlegén kívüli eszközeinek értéke az adott pénzügyi évet közvetlenül megelőző négyéves időszakban átlagosan legfeljebb százmillió euró,

b) arra a személyre, akinek éves teljesítményjavadalmazása legfeljebb ötvenezer euró, és nem teszi ki ezen személy teljes éves javadalmazásának több mint egynegyedét.

18. A teljesítményjavadalmazás 100 százaléka csökkentési lehetőség vagy visszakövetelési szabályok alkalmazhatóak. A Társaság a jelen szabályzatában konkrét kritériumokat határoz meg a csökkentési vagy a visszakövetelési szabályok alkalmazására, amelyben tekintettel van arra, hogy az érintett 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 kifizetéskor 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 (EU) 2019/2033 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 szabályzattal nem rendelkezik.

24. A Társaság ellenőrzési feladatokat végző munkavállalóinak javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz 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 2020. december 31-én: 1 627 443 eFt

b) A Társaság mérlegen kívüli eszközeinek értéke 2020. december 31-én: 26 847 278 eFt

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

d) A Társaság működési formája: zártkörűen működő részvénytársaság

e) A tőkekövetelmények mérésére szolgáló belső módszerek: standard

f) 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 a lehető legésszerűbb kockázat vállalására irányul klasszikus befektetési szolgáltatási tevékenysége során, figyelemmel a letéti üzletág fejlesztésére is. A Társaság stratégiai célkitűzése a bizományosi üzleti tevékenység élénkítése - a Bszt. 6. §-ában megjelölt pénzügyi eszközök vonatkozásában azzal, hogy a Társaság

tőkeáttételes ügyleteket nem bonyolít – amely mellett másodlagos cél a letétkezelési tevékenység stabil fenntartása.

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 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 könyvvizelési 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 nyújt.

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 kockázatkezelő, a **compliance és a belső ellenőr**
5. a munkavállaló általános felelősséggel tartozik a kockázatkezelésért az 575/2013/EU rendelet 142. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában meghatározott olyan üzleti egységen 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 bizományos 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, javadalmozási 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 kitétségek 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 megvétőzésára; 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 megvétőzésára 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 megvétőzésára irányuló döntéseket illetően a munkavállaló:

a) jogosult az ilyen döntések meghozatalára; vagy

b) olyan bizottság tagja, amely az ilyen döntések meghozatalára jogosult; így a **termékjóváhagyási bizottság tagjai**;

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

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 teljesítményjavadalmazás 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 céljövedelmet 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.

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 alapbér,
- 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. Teljesítményjavalmazás

Teljesítményjavalmazásnak 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 teljesítményjavalmazás teljesítményhez igazítása során a teljesítményjavalmazás akár nullára is csökkenthető, így az etikátlan vagy szabályszegő magatartás minden esetben a munkavállaló teljesítményjavalmazásának jelentős, akár 100 % mértékű csökkentését eredményezi, melyet lehetővé tesz az a körülmény, hogy a Társaságnál az alapjavalmazás kellően magas, továbbá biztosítja, hogy a munkavállaló ne függjön túlságosan a teljesítményjavalmazástól, mely rövidtávú kockázatvállalásra ösztönözhetné.

A Társaság valamennyi azonosított munkavállalója esetében a nyújtott javalmazás kapcsán a teljesítményjavalmazás és az alapjavalmazás közötti maximális arány az alábbi: a teljesítményjavalmazás az alapjavalmazás legfeljebb 100 %-a.

Az Társaság által alkalmazandó teljesítménymutatóknak 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 teljesítményjavalmazás megállapítása során továbbá figyelemmel van a Társaság jövőbeli kockázataira, a tőkehelyzet és likviditási megfelelés mellett, továbbá a várható árbevételre és annak ütemezésére is. A teljesítményjavalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy a befektetési vállalkozás nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét és kifizetéskor a Társaság nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a Javalmazási Politika elveinek teljesülésével. Ezen túlmenően a teljesítményjavalmazás kifizetése nem eredményezheti a Bszt-ben, továbbá a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban és az (EU) 2019/2033 rendeleten meghatározott követelmények nem teljesítését.

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

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

IV.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 teljesítményjavadalmazás feltételei és a javadalmazás mértéke a munkavállalók munkaszerződésében kerül meghatározásra.

IV.2. Tranzakciós és elszámolási üzletág, főkönyvelés javadalmazása

2.1. A Társaságnál a tranzakciós és elszámolási üzletági területen dolgozó munkavállalók teljes javadalmazása nagyobb részt alapjavadalmazás címén, alpbéreként kerül meghatározásra, melynek mértéke a teljes javadalmazáson belül minimum 50 % lehet.

2.2. A tranzakciós és elszámolási üzletág területén dolgozó munkavállalók teljesítményjavadalmazásban részesülhetnek a Társaság működése szempontjából sikeresnek, a Javadalmazás folyósítási feltételeit teljesítő üzleti év vonatkozásában, az azonosított munkavállaló egyéni teljesítménye alapján.

2.3 A teljesítményjavadalmazás a Társaság által megfogalmazott hosszútávú, a kockázati profiljához illeszkedő, a munkavállaló feladat és felelősségi körének pontosságára, időben történő kivitelezésére, tevékenységét érintő változtatások implementálására, továbbá munkaszerződésén vagy munkaköri leírásán túlmutató egyéb feladatok végzésére irányuló egyéni teljesítményt értékeli.

2.4 A Társaság ezen területén foglalkoztatott munkavállalók munkakörének kiemelt fontosságából adódóan, minden időpillanatban szükséges a Társaságot érintő üzleti és ügyviteli kockázatait megfelelően kezelni, azok eszkalálódását megakadályozni. A terület munkavállalói az üzleti terület tevékenységére ösztönzően nem hathatnak, attól elkülönülten, függetlenül végzik munkájukat, az üzleti információk kezelése szigorúan bizalmas.

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

IV.3. Belső kontroll funkcióval és ellenőrzéssel foglalkozó munkavállalók

3.1. A Társaság belső kontroll funkciója a kockázatkezelőből, a belső ellenőrből és a megfelelési (compliance) vezetőből áll.

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

3.3. A belső kontroll funkciókat ellátó munkavállaló személyek javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, annak kialakításában az üzleti terület tevékenysége, teljesítménye nem, kizárólag a Felügyelőbizottság vehet részt.

3.4. A Társaságnál a belső ellenőrzés megbízási szerződés alapján kiszervezett tevékenység fix javadalmazás ellenében történik.

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

IV.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 tagjai díjazás nélkül végzik ezen tevékenységüket.

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

4.4. A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettes, valamint az üzletágvezető(k) alaphétközön felül teljesítményjavadalmazást is kaphatnak, melynek mértéke és feltételei a munkaszerződés kiegészítéseként kerülnek megállapításra a jelen Javadalmazási Politikában megállapított szabályok szerint és azok betartásával. A vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettesek, valamint az üzletágvezető(k) teljesítményjavadalmazása 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 összeférhetlenség elkerülése érdekében megtett intézkedésekkel, továbbá biztosítani 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 IV.B. pont 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.

A teljesítményjavadalmazás kapcsán alkalmazandó szempontrendszer, illetve annak alapelveit a jelen Javadalmazási Politika I. számú melléklete tartalmazza azzal, hogy az Igazgatóság jogosult és egyben köteles ezen alapelvek betartásával a teljesítményjavadalmazás szempontjait és értékelési módszerét részletesen kidolgozni.

Budakeszi, 2021. december 10.

CODEX Értéktár Zrt

Javadalmazási Politika I. számú MELLÉKLETE

A teljesítményjavalmazás kialakítása során a CODEX Értéktár Zrt., mint befektetési vállalkozás szolgáltatási színvonalának emelése, az ügyfelek vagyonának minél szakszerűbb kezelése és a piaci folyamatok figyelembevételével az optimális gyarapításra való törekvés, valamint a brókercég biztonságos és szabályszerű működése érdekében minősítési rendszert kíván kialakítani. **A teljesítményjavalmazás alkalmazásának objektív feltétele a Társaság stabil tőkehelyzete, megfelelő likviditása és eredményessége.**

A teljesítményjavalmazás alkalmazásának további feltétele a munkatárs munkájának értékelése, illetve annak eredménye, mely az alábbi szempontok figyelembevételével történik:

1. Szakmai munka minősége

- SZ.1. Összes ügyfélportfólió éves összesített vagyongyarapodása
- SZ.2. Összes ügyfélportfólió negyedéves összesített vagyongyarapodása
- SZ.3. Veszteséges és nyereséges ügyfelek aránya értékelési tárgynegyedévben
- SZ. 4. Ügyfélportfóliók nyereségének és veszteségének aránya
- SZ.5. Panasz, reklamáció száma
- SZ.6. Ügyfelek elégedettségi szintje (interjú vagy teszt)

2. Az üzleti tevékenység minősége és az aktivitás

- Ü.1. Az ügyfélkör és vagyonállomány bővülése értékelési tárgynegyedévben
- Ü.2. Inaktív, nem kezelt ügyfelek aránya, súlya (Havonként kimutatva és negyedévi átlaggal számolva)
- Ü.3. Értékesítési diverzifikáltság (termékszempontból)

3. Üzemvitel biztonsága

B.1. Külső vizsgák teljesítése

B.2. Belső vizsgák teljesítése, képzési programokban való részvétel

B.3. Kártérítés, visszatartás, kényszerkedvezmény

B.4. Adatszolgáltatások, irat-és adathordozó leadások

B.5. CODEX szabályzat megsértése

B.6. Elkötés, műveletrontás

Budakeszi, 2021. december 10.

CODEX Értéktár Zrt.