

## A KELER Zrt. Javadalmazási Politikája

A file megnevezése:	Javadalmazási politika v.1.3.
Felelős szervezeti egység:	Emberi Erőforrás Menedzsment
Szabályozó irat száma	12-01
Hatálybalépés dátuma:	2015. október 17.
A Felügyelő Bizottság elfogadta:	26/2015.számú határozatával 2015. október 16. napján

**TARTALOMJEGYZÉK**

<b>1. ÁLTALÁNOS RÉSZ</b>	<b>3</b>
1.1 BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK	3
1.2 FELÜLVIZSGÁLAT IDŐPONTJA	3
1.3 A SZABÁLYOZÓ IRAT HATÁLYA	3
1.4 HIVATKOZÁSOK	3
1.5 VERZIÓKÖVETÉS	4
<b>2. A SZABÁLYOZÁS CÉLJA</b>	<b>4</b>
<b>3. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA ÉS A JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT KIALAKÍTÁSÁNAK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI, A TELJESÍTMÉNYJAVADALMAZÁSI RENDSZER FELÉPÍTÉSE</b>	<b>5</b>
3.1 A JAVADALMAZÁSI POLITIKA FELÜLVIZSGÁLATA, ELLENŐRZÉSE	5
3.2 A JAVADALMAZÁS MEGHATÁROZÁSÁNAK ELVEI A KELER KOCKÁZATVÁLLALÁSÁRA LÉNYEGES HATÁST GYAKORLÓ SZEMÉLYEK ESETÉBEN	6
3.3 A VISSZAKÖVETELÉSI MEGÁLLAPODÁS	8
3.4 VISSZATARTÁSI SZABÁLYOK	8
<b>4. TISZTSÉGVISELŐK DÍJAZÁSÁNAK ELVEI</b>	<b>8</b>
<b>5. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK</b>	<b>9</b>

## 1. Általános rész

### 1.1 Bevezető rendelkezések

A Szabályozó irat megalkotásának oka: a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (a továbbiakban: Hpt.) hatályba lépése, valamint a 2007. évi CXXXVIII. törvény módosítása (a továbbiakban: Bszt.) következtében szükségessé vált a KELER Központi Értéktár Zrt. (továbbiakban: KELER) javadalmazási politikájának módosítása. A Hpt. rendelkezéseinek megfelelően a korábban igazgatósági hatáskörben lévő szabályozó irat átkerült a Felügyelő Bizottság hatáskörébe.

### 1.2 Felülvizsgálat időpontja

A felülvizsgálat évente történik.

### 1.3 A Szabályozó irat hatálya

Hatályba lépés: Jelen Szabályozó irat 2015. október 17. napján lép hatályba.

Személyi hatálya:

A Javadalmazási Politika a KELER vezető állású személyeire, a kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személyekre, valamint a belső kontroll feladatokat ellátó munkavállalók javadalmazására terjed ki.

A KELER kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személyek az alábbiak:

- a KELER Ügyvezetőségének tagjai (a vezérigazgató, a banküzemi igazgató, a kockázatkezelési és gazdasági igazgató, az informatikai igazgató, a stratégiai és ügyfélkapcsolati igazgató, értékesítési és ügyfélkapcsolati igazgató-helyettes),
- a Treasury Osztály vezetője,
- a Főkönyvelő.

A belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalók alatt a belső ellenőrzés minden munkatársa, a megfelelés ellenőrzési munkatárs és a kockázatkezelési igazgató értendő.

Vezető állású személyek alatt a KELER Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának tagjai értendők.

A Javadalmazási Politikával kapcsolatban jelen Szabályozó iratban foglaltak alapján feladatok hárulnak a KELER Javadalmazási Bizottságára, Igazgatóságára, Felügyelő Bizottságára, a belső ellenőrzés vezetőjére, a humán erőforrás terület vezetőjére, a megfelelés ellenőrzési munkatársra.

### 1.4 Hivatkozások

#### Kapcsolódó szabályzatok

- 3-15 A KELER Szervezeti és Működési Szabályzata
- 3-16 A KELER Nyilvánosságra hozatal rendjéről szóló Szabályzata
- 12-02 A KELER Javadalmazási Szabályzata
- 6-18 A KELER Csoport Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata

#### Jogszabályi hivatkozások

- 2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról (Hpt.);

- 2007. évi CXXXVIII. törvény a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól (Bsz.);
- 131/2011. (VII. 18.) Korm. rendelet a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról (131/2011. Korm. rendelet);
- 39/2014. (X. 9.) MNB rendelete a teljesítményjavadalmazás diszkontált értékének számításával, nyilvántartásával és közzétételével összefüggő szabályok.

#### Ajánlások

- A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete Elnökének 3/2011. számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról
- CEBS Útmutatások a javadalmazáspolitikához

### **1.5 Verziókövetés**

Jelen Szabályozó irat verzió száma: v.1.3

Előző Szabályozó irat verzió száma: v.1.2.

Előző Szabályozó irat hatályba lépésének dátuma: 2015. június 20.

## **2. A szabályozás célja**

Jelen Szabályozó irat célja, hogy a KELER a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, a hosszú távú eredményes pénzügyi működését előmozdító javadalmazási politikát és gyakorlatot alakítson ki a törvényi elvárásokkal összhangban.

A Javadalmazási Politika kialakítása a KELER, mint szakosított hitelintézeti engedéllyel működő és kiegészítő befektetési szolgáltatást nyújtó szervezet számára vált szükségessé. Ugyanakkor hangsúlyozni szükséges, hogy a KELER speciális tőkepiaci szerepe miatt nem csupán a Hpt., hanem a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény (a továbbiakban: Tpt.) rendelkezéseinek is megfelelni köteles. A Tpt. a Hpt.-hez képest speciális jogszabály, amely meghatározza a KELER működésére vonatkozó legalapvetőbb szabályokat, a Hpt.-ben foglaltaknál szigorúbb követelményeket támasztva vele szemben. A Tpt. taxatív meg határozza, hogy a KELER mely tevékenységeket és milyen ügyfélkör részére végezhet, vagyont mely eszközökbe fektetheti, stb. Mindez alapján a KELER a rá vonatkozó speciális jogszabály, a Tpt. alapján más, a Hpt. hatálya alá tartozó hitelintézeteknél lényegesen szigorúbb feltételekkel működik, így a Hpt. javadalmazási politika kialakítására vonatkozó rendelkezéseinek megalkotásában meghatározó szerepet játszó célok elérése a KELER esetében jelenleg is megvalósul.

A fentiek mellett a KELER-re a Bsz. megfelelő rendelkezései is vonatkoznak.

Tekintettel arra, hogy a KELER számára a fentiekén túl a Hpt. hitelintézetekre vonatkozó rendelkezéseinek való megfelelés is kötelezettség, a prudens működés követelményének legmagasabb szintű teljesítése érdekében a KELER jelen Szabályozó irat keretein belül alakítja ki javadalmazási politikáját.

A KELER jelen Javadalmazási Politika keretében a kockázatvállalás szempontjából kiemelt felelősséggel rendelkező munkavállalóira vonatkozó különleges szabályokat határozza meg, valamint a vezető állású személyek és a belső kontrollt ellátó munkavállalók díjazásának elveit rögzíti. A valamennyi munkavállalóra vonatkozó, általános teljesítményorientált javadalmazás meghatározásának elveit a 6-18 A KELER Csoport<sup>1</sup> Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata határozza meg.

---

<sup>1</sup> A KELER és a KELER KSZF Központi Szerződő Fél Zrt. együttesen.

### **3. A Javadalmazási Politika és a Javadalmazási Szabályzat kialakításának általános szabályai, a teljesítményjavadalmazási rendszer felépítése**

A Javadalmazási Politika elveit a Felügyelő Bizottság fogadja el.

Az Igazgatóság Javadalmazási Bizottságot hoz létre. A Javadalmazási Bizottság a 12-02 A KELER Javadalmazási Szabályzatának 4. pontja alapján történő kifizetésekhez kapcsolódóan meghatározza az éves tervszámokat, a javadalmazáspolitikai ösztönzési mutatókat, súlyokat és küszöbértékeket, felügyeli az éves tervek kiírását, értékeli a tervszámok teljesülését, dönt a javadalmazáspolitikai keretösszeg kifizetéséről, jóváhagyja és évente felülvizsgálja a jelen Politika által meghatározott éves javadalmazáspolitikai javadalmazását a kockázatvállalás szempontjából kiemelt felelősséggel rendelkező munkavállalóknak. A Javadalmazási Bizottság jóváhagyja és évente felülvizsgálja a vezérigazgatónak, az ellenőrzési és kockázatkezelési feladatokat ellátóknak az éves jövedelmét. A Javadalmazási Bizottság tagjai az Igazgatóság elnöke és alelnöke, valamint a Budapesti Értéktőzsde által delegált egy igazgatósági tag.

A Javadalmazási Politikának összhangban kell állnia a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elő kell segítenie annak alkalmazását, és nem ösztönözhet a KELER kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A Javadalmazási Politikának a KELER üzleti stratégiájával, célkitűzésével, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban kell állnia, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket kell tartalmaznia.

A Javadalmazási Politika részletes szabályainak kialakítása során a KELER az arányosság elvének alkalmazásával jár el a 131/2011. Korm. rendelet 3. §-ában meghatározottak figyelembe vételével. Az arányosság elve alkalmazásával a KELER speciális piaci szerepére és speciális tevékenységi körére, belső felépítésére, valamint a más hitelintézetekhez képest részére megállapított korlátozott befektetési lehetőségekre tekintettel tudja intézményre szabottan kialakítani a javadalmazási politikát.

Jelen Politika rögzíti a KELER kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalók teljesítményjavadalmazásának alapelveit. A Javadalmazási Politika alapján megállapított részletes szabályokat a jelen Politika végrehajtásának szabályairól szóló önálló, 12-02 A KELER Javadalmazási Szabályzata állapítja meg. A KELER a jelen Politika és a 12-02 A KELER Javadalmazási Szabályzatában foglalt szabályoknak megfelelő teljesítményjavadalmazási megállapodást köt a jelen Politika személyi hatálya alá tartozó, KELER kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalókkal.

Jelen Politika rögzíti továbbá a vezető állású személyek, valamint a belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalók díjazásának elveit is.

#### **3.1 A Javadalmazási Politika felülvizsgálata, ellenőrzése**

Jelen Szabályozó iratot a Felügyelő Bizottság fogadja el és vizsgálja felül éves rendszerességgel.

A Szabályozó iratban megfogalmazott elvek végrehajtása a Javadalmazási Bizottság, végrehajtásának ellenőrzése az Igazgatóság feladata.

A belső ellenőrzés köteles a Szabályozó iratban foglaltak végrehajtását évente ellenőrizni, és a vizsgálat eredményeit jelentésben rögzíteni. A felülvizsgálat során a belső ellenőrzés kikéri a megfelelés ellenőrzési munkatársvéleményét. A felülvizsgálat során vizsgálni kell, hogy a jelen Politika megfelelően érvényesül-e és megfelel-e a nemzeti és uniós jogszabályoknak, sztenderdeknek. A Javadalmazási Politika végrehajtására vonatkozó belső ellenőri jelentést a belső ellenőrzés vezetője megküldi az Igazgatóságnak, a Felügyelő Bizottságnak, az Ügyvezetőségnek, az Emberi Erőforrás Menedzsment vezetőjének és a megfelelés ellenőrzési munkatársnak, a jelentést az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság is megtárgyalja.

Ellenőrző funkciót ellátó további személyek:

- megfelelés ellenőrzési munkatárs: folyamatosan vizsgálja a Javadalmazási Politika összhangját a jogszabályi követelményekkel, valamint a belső szabályozó iratokkal;

- Emberi Erőforrás Menedzsment vezetője: javaslatot tesz mindazon tevékenységek körére, amelyekre a Javadalmazási Politikát alkalmazni kell, ellenőrzi a javadalmazási politika megfelelő alkalmazását és értékeli működését.

### **3.2 A javadalmazás meghatározásának elvei a KELER kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személyek esetében**

- 3.2.1. A munkaszerződésben rögzített javadalmazás alapjavadalmazásból és változó javadalmazásból áll. Az alapjavadalmazás megegyezik az alapbérrel. A változó javadalmazás elemei a teljesítményjavadalmazás (teljesítménybér, amely két részből tevődik össze (a 3.2.2. és a 3.2.3.) a kockázatokra lényeges hatást gyakorló munkavállalók esetében)), a költségterítések és az egyéb juttatások.
- 3.2.2. A KELER kockázatviselésére lényeges hatást gyakorló munkavállalóinak a teljesítménybér 50%-át kitevő része a hatályos 6-18 A KELER Csoport Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata szerint kerül a közvetlen vezető által évente kiírásra, értékelésre és kifizetésre. A vezérigazgató esetében a Javadalmazási Bizottság írja ki a célokat, értékeli és dönt a kifizetés mértékéről.
- 3.2.3. A teljesítménybér további 50%-a a jelen, Felügyelő Bizottság által elfogadott Politikában meghatározott további szabályok figyelembe vételével, szintén évente kerül a Javadalmazási Bizottság által kiírásra, értékelésre és kifizetésre.
- 3.2.4. A változó javadalmazáson belüli költségterítések, a cégautó és mobiltelefon, valamint az egyéni használatra adott hordozható számítógép használathoz kötöttek, és juttatásuk a mindenkori belső szabályzatok és adójogszabályok figyelembevételével történik.
- 3.2.5. A változó javadalmazáson belüli egyéb béren kívüli juttatások a mindenkori belső szabályzatoknak megfelelően történnek (pl. csoportos balesetbiztosítás, nyugdíjpénztári hozzájárulás, étkezési hozzájárulás).
- 3.2.6. A Javadalmazási Bizottság a 12-02 A KELER Javadalmazási Szabályzatában részletezett mutatók alapján évente dokumentáltan meghatározza a javadalmazás-politikai ösztönzési rendszerben kifizethető teljesítménybér maximális keretösszegét. A felhasználható keret meghatározásakor a Javadalmazási Bizottság figyelembe veszi a jelenlegi és jövőbeli tőkekockázatokat, a tőke költségét, az üzleti ciklusokat és a szükséges likviditást. A Javadalmazási Bizottság jogosult a 12-02 A KELER Javadalmazási Szabályzatában foglalt esetekben a teljesítménybérezésre megállapított keret módosítására.
- 3.2.7. A Javadalmazási Bizottság által meghatározott kerethez képest, a 12-02 A KELER Javadalmazási Szabályzatában rögzített alapelvek mentén a tárgyévet követően a Javadalmazási Bizottság, a KELER éves eredménye függvényében meghatározza az érintett munkavállalók javadalmazás-politikai ösztönzési rendszer teljesítménybérezésének tényleges összegét. A tényleges teljesítménybér kifizetése a rendelkezésre álló alapkeret, az adózás előtti eredmény és a kombinált tőkepuffer követelmények teljesülése, valamint az elszámolási időszakra vonatkozó, a teljesítménymutatók százalékban meghatározott javadalmazás-politikai ösztönzési rendszerben kalkulált értéke alapján kerül kiszámításra és kifizetésre. A javadalmazás-politikai ösztönző rendszer keretének kialakítása során a Javadalmazási Bizottság figyelembe veszi azt, hogy a teljesítményjavadalmazás nem haladhatja meg az alapjavadalmazás 100%-át.

## 3.2.8. A javadalmazás-politikai ösztönzési rendszer mutatói:

Javadalmazás-politika ösztönzési mutatók	Súly
magyar számvitel szerinti konszolidált üzemi eredmény (szolgáltató tevékenység eredménye)	30%
ROE	22%
treasury mutató (NAV)	22%
informatikai rendszerek csoportszintű rendelkezésre állása	15%
szavatoló tőkekövetelménynek való megfelelés mértéke	3%
nem teljesítő hitelek részaránya	1%
likviditási ráta változása következtében a mutató nem csökkenhet 100% alá.	3%
harmadik fokozatban kumulált likviditási mérleg fedezettség változása következtében a mutató nem csökkenhet 100% alá.	4%

A kockázatkezelési vezetónél a konszolidált ROE mutató kikerül a javadalmazás-politikai ösztönzési mutatók közül, ezzel együtt a KELER magyar számviteli szerinti konszolidált üzemi eredmény mutatója 50% súllyal kerül meghatározásra.

Az Emberi Erőforrás Menedzsment vezetője gondoskodik arról, hogy minden évben a javadalmazás-politikai ösztönzési rendszer teljesítménymutatói értékének helyességéről független szakértői véleményt kérjen.

- 3.2.9. A javadalmazás-politikai ösztönzési rendszer keretében történő kifizetés egy összegben történik. Tárgyévét követő évben az éves mutató számok értékelése után, a maximális keretösszeg figyelembevételével történik az elszámolás.
- 3.2.10. A teljesítményjavadalmazás teljesítésére a KELER kötelezettséget nem vállal. Ez alól egyedi elbírálás alapján kivételt tehet a jelen Szabályozó irat hatálya alá tartozó új munkavállaló felvételekor, legfeljebb egy éves időtartamra.
- 3.2.11. Három évnél rövidebb idejű munkaviszony esetén a teljesítményjavadalmazás ezen részét a munkaviszony megszűnésekor kell kifizetni. A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.
- 3.2.12. A teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy a KELER nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét, és kifizetéskor a KELER nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a jelen Javadalmazási Politika elveinek teljesülésével. A teljesítményjavadalmazás kifizetése továbbá nem eredményezheti a Hpt.-ben, a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban, és az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a hitelintézetekre és a befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról szóló 575/2013/EU rendeletében meghatározott követelmények nem teljesítését.

3.2.13. Jelen Politika hatálya alá tartozó személy nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazására vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné.

### **3.3 A visszakövetelési megállapodás**

A jelen Politika hatálya alá tartozó teljesítményjavadalmazásban részesülő munkavállalókkal kötendő, a teljesítménybér megállapítását tartalmazó megállapodás részeként a KELER részére visszakövetelési jogot szükséges kikötni arra az esetre, amennyiben a munkavállaló bűncselekményt követ el (különös tekintettel a csalásra) vagy a rá vonatkozó belső szabályzatokat súlyosan megszegi és ez kihatással van a KELER eredményére vagy egyébként a KELER-nek kárt okoz.

### **3.4 Visszatartási szabályok**

Teljesítményjavadalmazás csak akkor fizethető a KELER kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalóknak, ha a KELER pénzügyi helyzete fenntartható és a KELER kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalók teljesítménye azt indokoltá teszi.

Amennyiben a megfelelő szavatoló tőke szint fennállása veszélybe kerül, úgy a KELER Felügyelő Bizottsága csökkenti a javadalmazás-politikai ösztönzési rendszerhez kapcsolódó teljesítménybér kifizetésére szolgáló keretet, továbbá az értékelési szabályokat szigorítja.

Ha a KELER nem tesz eleget a kombinált tőkepuffer követelménynek, akkor nem fizethető ki teljesítményjavadalmazás.

Amennyiben a ROE mutató százaléka az adott évben nem éri el az adott évi küszöbérték 50%-át a menedzsment túlzott kockázatvállalása következtében, akkor az elszámolási időszakra vonatkozóan (az adott év és a megelőző két év) tekintetében nem teljesítettként kell figyelembe venni a ROE mutatót.

A teljes ROE mutatóra akkor teljesíthető kifizetés, ha a magyar számvitel szerinti konszolidált üzemi eredmény legfeljebb 50 millió forinttal marad el (tervezett veszteség esetén legfeljebb 50 millió forinttal nagyobb) a tervszámhoz képest.

Ha a KELER a tőkehelyzet megszilárdítása érdekében olyan döntést hozott, melynek eredményeképpen a javadalmazás-politikai ösztönzési rendszerhez kapcsolódó teljesítménybér kifizetéseket tartott vissza, úgy az elmaradt kifizetéseket a következő évek során sem kompenzálhatja.

## **4. A vezető állású személyek díjazásának elvei (tiszteletdíj)**

A vezető állású személyek díjazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik. A díjazás határozott összegű, a vezető állású személyek teljesítményjavadalmazásban nem részesülnek. A vezető állású személyek díjazását a Közgyűlés határozatában állapítja meg. A díjazást úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a vezető állású személyek munkájával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és gazdasági szférában elfogadott helyének, szerepének.

## **5. Az ellenőrzési és kockázatkezelési - belső kontrollt ellátó munkavállalók díjazása**

Az ellenőrzési és kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalók csoportján belül meg kell különböztetni a belső ellenőrzés munkavállalóit, a megfelelés ellenőrzési munkatársat és a kockázatkezelési igazgatót. A belső ellenőrzés munkavállalói kizárólag alapjavadalmazásban, azaz alapszabályban részesülnek. A megfelelés ellenőrzési munkatárs alapjavadalmazásban és teljesítményjavadalmazásban részesül, a teljesítményjavadalmazása a hatályos 6-18 A KELER Csoport Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata szerint kerül évente kiírásra, értékelésre és kifizetésre. A 6-18 A KELER Csoport Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzatában foglalt célkitűzéseket mindenkor úgy kell megállapítani, hogy a megfelelési munkatárs javadalmazása független legyen a



KELER jövedelmezőségétől. A kockázatkezelési igazgató egyben a KELER kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személynek is minősül, így rá az ezen személyek javadalmazására vonatkozó szabályok irányadóak.

## **6. Záró rendelkezések**

A Javadalmazási Politikát a KELER hivatalos honlapján ([www.keler.hu](http://www.keler.hu)) évente közzé teszi.