

A KELER Zrt. Javadalmazási Politikája

A file megnevezése:	Javadalmazási politika v1.7.
Felelős szervezeti egység:	Emberi Erőforrás Menedzsment
Szabályozó irat száma:	12-01
Hatálybalépés dátuma:	2018. szeptember 27.
A Felügyelő Bizottság elfogadta:	20/2018. sz. határozatával 2018. augusztus 24. napján

Tartalomjegyzék

1. Általános rész.....	2
1.1 Bevezető rendelkezések	2
1.2 Felülvizsgálat időpontja	2
1.3 A Szabályozó irat hatálya.....	2
1.4 Hivatkozások.....	2
1.5 Verziókövetés.....	3
1.6 A szabályzatban használt fogalmak.....	4
2. A szabályozás célja	5
3. A Javadalmazási Politika és a Javadalmazási Szabályzat kialakításának általános szabályai, a teljesítményjavadalmazási rendszer felépítése	6
3.1 A Javadalmazási Politika felülvizsgálata, ellenőrzése	7
3.2 A javadalmazás meghatározásának elvei a KELER kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személyek esetében.....	7
3.3 A visszakövetelési megállapodás	9
3.4 Visszatartási szabályok.....	9
4. A vezető állású személyek díjazásának elvei (tiszteletdíj)	10
5. Az ellenőrzési és kockázatkezelési - belső kontrollt ellátó munkavállalók díjazása	10
6. Záró rendelkezések	10

1. Általános rész

1.1. Bevezető rendelkezések

A Szabályozó irat megalkotásának oka: a jogszabályi előírásoknak való megfelelés biztosítása. A szabályozó irat elfogadására a KELER Központi Értéktár Zrt. (a továbbiakban: KELER) Felügyelő Bizottsága jogosult.

1.2. Felülvizsgálat időpontja

A felülvizsgálat évente történik.

1.3. A Szabályozó irat hatálya

Hatályba lépés: Jelen Szabályozó irat 2018. szeptember 27. napján lép hatályba.

Tárgyi hatálya: A Javadalmazási Politika alapelveinek meghatározása.

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, egyben vezérigazgató helyettes, a kockázatkezelési igazgató, a gazdasági igazgató, az informatikai igazgató, a stratégiai és ügyfélkapcsolati igazgató),
- a Treasury Osztály vezetője,
- a Főkönyvelő.

A belső kontroll feladatkört ellátó munkavállalók alatt a belső ellenőrzés minden munkatársa, a megfelelés ellenőrzés minden munkatársa 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, az Emberi Erőforrás Menedzsment vezetőjére, a Megfelelés ellenőrzés munkatársaira.

1.4. Hivatkozások

Kapcsolódó szabályzatok

- 3-17 Szabályzat a vezető tisztségviselők, a Felügyelő Bizottság tagjai és az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső vezető állású munkavállalók javadalmazásáról és a jogviszony megszűnése esetén járó juttatásokról

- 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

- az Európai Parlament és a Tanács 909/2014/EU rendelete (2014. július 23.) az Európai Unión belüli értékpapír-kiegyenlítés javításáról és a központi értéktárakról, valamint 98/26/EK és a 2014/65/EU irányelv, valamint a 236/2012/EU rendelet módosításáról (CSDR);
- a Bizottság (EU) 2017/392 felhatalmazáson alapuló rendelete (2016. november 11.) a 909/2014/EU európai parlamenti és tanácsi rendeletnek a központi értéktárakra vonatkozó engedélyezési, felügyeleti és működési követelményekről szóló szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről (ESMA RTS);
- az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendelete (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (CRR)
- 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 (Bszt.);
- 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;
- 39/2016. (X. 11.) MNB rendelet a nem teljesítő kitétségre és az átstrukturált követelésre vonatkozó prudenciális követelményekről;
- 2000. évi C. törvény a számvitelről;
- 2015. évi CLXXVIII. törvény a nemzetközi pénzügyi beszámolási standardok egyedi beszámolási célokra történő hazai alkalmazásának bevezetéséhez kapcsolódó, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról.

Ajánlások

- CEBS Útmutatások a javadalmazáspolitikához
- a Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról

1.5. Verziókövetés

Jelen Szabályozó irat verzió száma: v.1.7.

Előző Szabályozó irat verzió száma: v.1.6.

Előző Szabályozó irat hatályba lépésének dátuma: 2017. szeptember 1.

1.6. A szabályzatban használt fogalmak

KELER	KELER Központi Értéktár Zrt
KELER KSZF	KELER KSZF Központi Szerződő Fél Zrt.
KELER Csoport	A KELER KSZF és a KELER együttesen
BÉT	Budapesti Értéktőzsde Zrt.
ROE	Return on Equity (Sajáttőke-arányos nyereség)
Belső Ellenőrzési Szervezet	KELER Zrt. Belső ellenőrzése
Közgyűlés	A KELER Közgyűlése
IFRS szerinti működési eredmény	Az IFRS sztenderdek szerint összeállított eredmény kimutatás eredménysoara, mely a főtevékenységből származó jövedelem, csökkentve a működési ráfordítások, az értékvesztések összegével, illetve korrigálva az egyéb bevételek és ráfordítások összenettósított egyenlegével.
ROE	A gazdálkodó egység adózott eredményterv / megelőző évi saját tőke állomány záró értéke.
Treasury mutató	Nettó eszközérték (NAV). Az összemérés alapjául (benchmark indexként) egy kompozit index szolgál, amely 70%-ban az öt legnagyobb kapitalizációjú pénzügyi alaptól, illetve 30%-ban az öt legnagyobb kapitalizációjú kötvény alaptól áll. Az alapok összetételét minden év elején az Eszköz-Forrás bizottság határozza meg. Amennyiben év közben valamelyik alap megszűnne, az Eszköz-Forrás bizottság dönt egy másik alap helyettesítéséről az indexbe. Az összemérés módja: A KELER „1 jegyre jutó” nettó eszközértéke minden pénzügyi év első napján 100 egységnyi. a KELER 1 jegyre jutó nettó eszközértékének éves növekedését ((az év utolsó napjának értéke/év első napjának értéke) - 1) a benchmark index 1 jegyre jutó nettó eszközértékének növekedésével kerül összehasonlításra. A treasury mutatóra a teljesülés a két index-változás (KELER 1 jegyre jutó nettóeszközérték-változás, illetve a benchmark index változása) különbsége alapján történik. A treasury mutatóra akkor teljesíthető kifizetés, ha a mutató értéke 98,5% feletti.
Informatikai rendszerek rendelkezésre állása	Az informatikai szabályzat vonatkozásában adott üzleti tevékenység biztosítását támogató informatikai rendszer tényleges üzemidejének a tevékenység vállalt időtartamára vonatkoztatott, százalékban kifejezett értéke.
Szavatoló tőkekövetelményeknek való megfelelés mértéke	Tőkemegfelelési mutató (szavatoló tőke / összes tőkekövetelmény)*8%
Nem teljesítő vevőkövetelések részaránya	90 napon túli késedelemben lévő kintlévőségek / teljes vevőállomány
Likviditási ráta	Forgóeszközök / rövid lejáratú kötelezettségek. A likviditási ráta mutatóra 100% alatt nem teljesíthető kifizetés.
Harmadik fokozatban kumulált likviditási mérleg fedezettség	90 napon belül lejáró (pénzzé alakuló) eszközök / 90 napon belül esedékes kötelezettségek. A mutatóra akkor teljesíthető kifizetés, ha a mutató értéke 100% feletti.

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, a túlzott kockázatvállalás ellen hatékonyan fellépő javadalmazási politikát és gyakorlatot alakítson ki a törvényi elvárásokkal összhangban.

A Javadalmazási Politika kialakítása a KELER, mint jelenleg szakosított hitelintézeti engedéllyel működő és kiegészítő befektetési szolgáltatást nyújtó központi értéktár 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.) és CSDR szerinti engedélyezés iránt benyújtott kérelmével együtt már a CSDR 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. taxatíve meghatározza, hogy a KELER mely tevékenységeket és milyen ügyfélkör részére végezhet, vagyontól mely eszközökbe fektetheti, stb. A CSDR-ban szintén találhatóak a KELER befektetéseire vonatkozó előírások, illetve a javadalmazási politikához kapcsolódó generális rendelkezések. Mindezek alapján a KELER a rá vonatkozó speciális jogszabályok, a Tpt. és a CSDR 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 mindenképpen megvalósul.

A fentiek mellett a KELER-re a Bszt. 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 Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata határozza meg.

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 tagjai az Igazgatóság elnöke és alelnöke, valamint a BÉT által delegált egy igazgatósági tag.

A Javadalmazási Bizottság felügyeli a kockázatvállalásra lényeges hatást gyakorló munkavállalók Javadalmazási Politika által szabályozott javadalmazási kifizetését és előkészíti az Igazgatóság számára a javadalmazásra vonatkozó döntéseket, ennek keretein belül a Javadalmazási Bizottság a 12-02 A KELER Javadalmazási Szabályzatának 4. pontja alapján történő kifizetésekhez kapcsolódóan javaslatot tesz az éves tervszámokra, a javadalmazáspolitikai ösztönzési mutatókra, súlyokra és küszöbértékekre. A Javadalmazási Bizottság elvégzi az éves tervek kiírását, értékeli a tervszámok teljesülését és javaslatot tesz az Igazgatóságnak a javadalmazáspolitikai keretösszeg kifizetéséről. A Javadalmazási Bizottság jóváhagyja és évente felülvizsgálja a jelen Politika által meghatározott éves javadalmazáspolitikai javadalmazását a kockázatvállalás szempontjából kiemelt felelősséggel rendelkező munkavállalóknak. A Javadalmazási Bizottság előkészíti jóváhagyásra és éves felülvizsgálatra a vezérigazgatónak havi alapbérét és éves TMR kifizetését. A szükséges döntéseket az Igazgatóság hozza meg. A Javadalmazási Bizottság továbbá jóváhagyja és évente felülvizsgálja az ellenőrzési és kockázatkezelési feladatokat ellátóknak az éves jövedelmét. A Javadalmazási bizottság az éves felülvizsgálat egyes lépéseit részleteibe menően dokumentálja.

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 Javadalmazási 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 Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó, KELER kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalókkal.

Jelen Javadalmazási 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 Javadalmazási Politikát a Felügyelő Bizottság fogadja el és vizsgálja felül éves rendszerességgel.

A Javadalmazási Politikáról a Javadalmazási Bizottság tájékoztatja az Igazgatóságot.

A Javadalmazási Politikában megfogalmazott elvek végrehajtása az Igazgatóság feladata, végrehajtásának ellenőrzése pedig a belső ellenőrzés feladata.

A belső ellenőrzés köteles a Javadalmazási Politikában foglaltak végrehajtását évente ellenőrizni, és a vizsgálat eredményeit jelentésben rögzíteni. A felülvizsgálat során a belső ellenőrzés kikéri a Megfelelés ellenőrzés véleményét. A felülvizsgálat során vizsgálni kell, hogy a jelen Javadalmazási 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 KELER Igazgatóságnak, a Felügyelő Bizottságnak, az Ügyvezetőségnek, az Emberi Erőforrás Menedzsment vezetőjének és a Megfelelés ellenőrzésnek, a jelentést az KELER Igazgatósága és a Felügyelő Bizottsága is megtárgyalja.

- A Megfelelés ellenőrzés munkatársai folyamatosan vizsgálják a Javadalmazási Politika összhangját a jogszabályi követelményekkel, valamint a belső szabályozó iratokkal;
- Az 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 kockázatuállalására 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 költségtérítések 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 Javadalmazási Politikában meghatározott további szabályok figyelembe vételével, szintén évente kerül a Javadalmazási Bizottság által kiírásra, értékelésre és kifizetésre.

3.2.4. A változó javadalmazáson belüli költségtérítések, a cégautó és mobiltelefon, valamint az egyéni használatra adott hordozható számítógép használathoz kötöttek, és juttatásuk a mindenkor belső szabályzatok és adójogszabályok figyelembevételével történik.

3.2.5. A változó javadalmazáson belüli egyéb béren kívüli juttatások a mindenkor belső

szabályzatoknak megfelelően történnek (pl. csoportos balesetbiztosítás, nyugdíjpénztári hozzájárulás, étkezési hozzájárulás).

- 3.2.6. A Javadalmazási Bizottság javaslata alapján az Igazgatóság 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 az Igazgatóság figyelembe veszi a jelenlegi és jövőbeli tőkekockázatokat, a tőke költségét, az üzleti ciklusokat és a szükséges likviditást. Az Igazgatóság jogosult a 12-02 A KELER Javadalmazási Szabályzatában foglalt esetekben a teljesítménybérezésre megállapított keret módosítására.
- 3.2.7. Az Igazgatóság által meghatározott kerethez képest, a 12-02 A KELER Javadalmazási Szabályzatában rögzített alapelvek mentén a tárgyévet követően a Javadalmazási Bizottság, a KELER éves működési eredménye függvényében kiszámítja 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. Az Igazgatóság a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján meghatározza az adott évben kifizethető teljesítménybérnek (3.2.2 és 3.2.3.), az éves alapbérhez viszonyított maximális százalékát.
- 3.2.8. A javadalmazás-politikai ösztönzési rendszer mutatói:

Javadalmazás-politika ösztönzési mutatók	Súly
IFRS szerinti működési eredmény	30%
ROE	22%
Treasury mutató (NAV)	22%
Informatikai rendszerek rendelkezésre állása	15%
Szavatoló tőkekövetelménynek való megfelelés mértéke	3%
Nem teljesítő vevőkövetelések 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 vezetőnél a konszolidált ROE mutató kikerül a javadalmazás-politikai ösztönzési mutatók közül, ezzel együtt a KELER IFRS szerinti működési eredmény mutatója 52% 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. A szakértői véleményezést a KELER Csoporttól független társaság végzi. A feladat elvégzésére kiválasztott társaságot az Emberi Erőforrás Menedzsment vezetője nyilatkoztatja összeférhetlenségéről.

3.2.9. A javadalmazás-politikai ösztönzési rendszer keretében történő kifizetés egy összegben történik.

Tárgyévot követő évben az éves mutató számok értékelése után, a maximális keretösszeg figyelembevételével történik az elszámlolás.

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 tőkét, 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 Javadalmazási 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 az IFRS szerinti működési 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, a 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. A vezető állású személyek közül az Igazgatóság független, illetve nem ügyvezető funkciót betöltő tagjainak a díjazása nem kötődhet a KELER üzleti teljesítményéhez.

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 ellenőrzés munkatársait és a kockázatkezelési igazgatót. A belső ellenőrzés munkavállalói alapjavadalmazásban és 2018. január 1-től teljesítményjavadalmazásban részesülnek, a teljesítményjavadalmazásuk a hatályos 6-18 A KELER Csoport Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata szerint kerül évente kiírásra, értékelésre és kifizetésre. A megfelelés ellenőrzés munkatársai alapjavadalmazásban és teljesítményjavadalmazásban részesülnek, a teljesítményjavadalmazásuk 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 belső ellenőrzés és a megfelelés ellenőrzés munkatársainak 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) évente közzé teszi.