

Javadalmazási és ösztönzési politika bemutatása

A CIB Befektetési Alapkezelő Zrt. (székhely: 1027 Budapest, Medve u. 4-14., cg.: 01-10-044283, tevékenységi engedély száma: III/100 036-4/2002.) (a továbbiakban: Alapkezelő) a Magyar Nemzeti Banknak az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról szóló 4/2018. (I.16.) számú ajánlása (a továbbiakban: MNB Ajánlás) alapján jelen önálló javadalmazási közzétételben tájékoztatja a Tisztelt Befektetőket Javadalmazási és ösztönzési politikájával kapcsolatos információkról. A jelen önálló javadalmazási közzététel megtekinthető a www.cibalap.hu oldalon, melyet a Befektető kérésére az Alapkezelő térítésmentesen, nyomtatott formában is rendelkezésre bocsát.

Az Alapkezelő által a 2019. évben az alkalmazottainak kifizetett teljes javadalmazás

Az Alapkezelő valamennyi alkalmazottjának kifizetett teljes javadalmazás* adó és járulékok levonása előtti összege (az Alapkezelő által kezelt egyes befektetési alapokra történő felosztás nélkül)	ügyvezető és alkalmazottak (2019. évben az átlagos létszám 18,9 fő)	
	az Alap hozam-kockázati profiljára tevékenységük révén, kockázatvállalásért felelős személyként lényeges hatást gyakorolnak	
	igen (10 fő)	nem (8,9 fő)
rögzített	149.196.520 HUF	61.648.803 HUF
változó	59.280.000 HUF	8.692.982 HUF
nyereségrészesedés	0 HUF	0 HUF

* Alapbér, változó bér, fizetett szabadság, túlóra pótlék, táppénz, önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulás, egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás, cafeteria, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás, utazási költségtérítés.

Az arányosság követelményének alkalmazása Javadalmazási és ösztönzési politikája és Javadalmazási és ösztönzési politikájáról szóló jelen közzététel kapcsán

- Az Alapkezelő a saját jellemzőinek, méretének, valamint az általa kezelt alapok méretének, az Alapkezelő belső szervezetének és tevékenységei jellegének, körének és összetettségének megfelelő Javadalmazási és ösztönzési politikát dolgozott ki és vezetett be. Az Alapkezelő önértékelése eredményének megfelelően és a vonatkozó jogszabályokkal és ajánlásokkal összhangban nem minősül „jelentősnek”. Az arányosság elvére való hivatkozással az Alapkezelő ezért eltekintett a javadalmazási bizottság létrehozatalától.
- Az Alapkezelő jelen közzététel során is alkalmazta az arányosság elvét, így olyan mértékben és részletettségben nyújt tájékoztatást, amennyire az az Alapkezelő vonatkozásában alkalmazható.

Az Alapkezelő javadalmazási és ösztönzőrendszere az alábbi elveken alapul

- Az Alapkezelő a vezetőség és a munkavállalók magatartását összehangolja a részvényesek érdekeivel és a vállalat közép és hosszú távon fenntartható céljaival, ami magába foglalja a fennálló és jövőbeni kockázatok gondos nyomon követését, és hozzájárul ahhoz, hogy a vállalatot „vonzó munkahellyé” tegye, annak érdekében, hogy megszerezze, motiválja és megtartsa a legjobb munkatársakat.
- A javadalmazás és a viselt felelősség összhangja:
 - A viselkedési formák meghatározása annak érdekében, hogy a vezetőség és a munkatársak a kockázatokat megelőzve törekedjenek az üzleti célok elérésére.
 - A javadalmazási és ösztönzési rendszer megfelel a pénzügyi és nem pénzügyi kockázatkezelési szabályzatoknak. Olyan mértékű fix jövedelmek meghatározása, mely elégséges ahhoz, hogy a változó jövedelmek akár nullára is lecsökkenthetők legyenek bizonyos események bekövetkezése esetén.
- A kockázatvállalás és a közép- és hosszútávú célok összhangja:
 - Az ösztönzőrendszer kialakítása
 - figyelembe veszi a kezelt alapok kockázat/hozam profilját,
 - többéves időtávon ösztönzi a teljesítményt.
- Érdemek:
 - Javadalmazási rugalmasság:
 - A javadalmazás változó összetevői összhangban vannak az elért eredményekkel és a viselt felelősséggel
 - Versenyképesség
 - a megállapított teljes éves jövedelem versenyképes kell, hogy legyen az adott pozícióban a versenytársaknál elérhető jövedelemmel,
 - A legjobb teljesítmény elismerése átlag feletti bónuszokkal
- Méltányosság:



- A fix javadalmazás összhangban van a felelősséggel és a szenioritással
- A jövedelem-kategóriák és a változó jövedelem teljes jövedelmen belüli aránya tükrözi az egyes munkakörök esetében szükséges szakmai ismeretek és tapasztalat nagyságát
- Az Alapkezelő gondot fordít arra, hogy a nemek között ne legyen jövedelmi diszkrimináció
- Fenntarthatóság:
 - a Javadalmazási és ösztönzési politika alkalmazásából eredő költségek összhangban maradnak a cég közép- és hosszútávú stratégiájával és az éves célkitűzésekkel,
 - a fix javadalmazás szigorú piaci összehasonlítással monitorozásra kerül,
 - meghatározásra kerülnek megfelelő felső határok a teljes ösztönzőre és az egyéni juttatásokra egyaránt,
 - kialakításra kerül egy módszertan a teljes ösztönző keret szétosztására a Csoport profitabilitásával összhangban
 - az alkalmazott változó javadalmazás és a tényleges teljesítmény egyértelmű összefüggésén keresztül ismeri el a vezetői teljesítményt és készségeket, valamint biztosítja a piaci szintnek megfelelő versenyképes jövedelmet és átlagon felüli változó jövedelemmel díjazza a kiemelkedő teljesítményt.
- A javadalmazási rendszernek meg kell felelnie a vonatkozó jogszabályoknak, belső szabályzatoknak és utasításoknak, önszabályzó eszközöknek, valamint tisztességesnek kell lennie a befektetők, illetve az ügyfelek felé.

Az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikájának hatálya

A munkavállalók besorolása:

Az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikája az Alapkezelő valamennyi munkavállalójára alkalmazandó, beleértve az Alapkezelő által azonosított vállalati szintű jelentős kockázatvállalókat, a vállalati szintű jelentős kockázatvállalónak nem minősülő munkavállalókat és az Alapkezelő Igazgatóságának és Felügyelő bizottságának tagjait.

Az Alapkezelő azonosította azokat a személyeket, akik az alapok, illetve az Alapkezelő kockázati profiljára lényeges hatást gyakorolhatnak („vállalati szintű jelentős kockázatvállalók”). Az Alapkezelő 2019 szeptemberében önértékelést végzett annak érdekében, hogy meghatározza az ún. „vállalati szintű jelentős kockázatvállalókat”. Az önértékelési folyamat, amelyet a Vezérigazgató a Kockázatkezelés és a Compliance funkció támogatásával végez, az egyes pozíciók értékelésén alapul. Az értékelés során az Alapkezelő és a kezelt Alapok által vállalt kockázatok felmérése történik meg az egyes munkavállalók kockázatra gyakorolt hatásának felmérése érdekében. Az önértékelés eredményéről az Alapkezelő Compliance funkciója beszámolt az Alapkezelő Igazgatóságának, az Alapkezelő Igazgatósága 2019.09.25.-én elfogadta az önértékelés eredményét.

Az önértékelés alapján a „vállalati szintű jelentős kockázatvállalók” körébe tartoznak:

- i. Az Igazgatóság tagjai közül;
 - Az Alapkezelő Vezérigazgatója
- ii. Azon vezetők, akik közvetlenül a felső vezetés, az Igazgatóság, a Vezérigazgató, illetve a Felügyelő Bizottság irányítása alatt állnak:
 - A Befektetéskezelés vezetője;
 - Az Értékesítési- és Marketing vezető;
 - Az Operáció és Kiszervezés ellenőrzés vezetője;
- iii. A kontroll funkciók közül az alábbi munkavállalók:
 - Kockázatkezelési funkció munkavállalója;
 - Compliance funkció munkavállalója
- iv. Portfólió menedzserek
- v. Azon munkavállalók, akiknek nyújtott teljes javadalmazás összege eléri a ii. pontban felsorolt munkavállalók teljes javadalmazásának összegét:
 - Értékesítési vezető

A fentiekben nem említett többi munkavállaló (értékesítési és Back Office területen dolgozó alkalmazottak, gyakornokok) szakmai tevékenységének nincs érdemi hatása az Alapkezelő, illetve az általa kezelt Alapok kockázati profiljára, így ők nem tartoznak a javadalmazásból eredő kockázatok kezelésére vonatkozó speciális követelmények hatálya alá.

A fent meghatározott vállalati szintű jelentős kockázatvállalókra vonatkozó ösztönzési rendszer célja a legkiemelkedőbb éves teljesítmény meghatározása és jutalmazása az optimális kockázatvállalás elérése érdekében, a munkaköri feladatokkal kapcsolatos előzetes célkitűzések meghatározása és az elért eredmények utólagos értékelése révén.

Az Alapkezelő biztosítja, hogy a kontroll funkciót betöltő alkalmazottak javadalmazása független legyen az általuk

ellenőrzött területek teljesítményétől. A Javadalmazási és ösztönzési politika értelmében bármely típusú pénzügyi és gazdasági célkitűzés megállapítása kizárt a kontroll funkciókat betöltők esetében. Esetükben az ösztönző összegének meghatározása az érintett funkciókra vonatkozó minőségi/mennyiségi mutatókhoz kötődik. A célok kitűzése a kontroll funkciók tekintetében az Alapkezelő Igazgatóságának feladata.

A Javadalmazási és ösztönzési politika meghatározásának alapelvei, a Javadalmazási és ösztönzési politika legfontosabb célkitűzései

Az Alapkezelő ösztönző rendszereinek kialakításával kapcsolatos, az Intesa Sanpaolo Csoport Javadalmazási és ösztönzési politikáin alapuló, és a javadalmazás, a teljesítmény és a kockázatok közötti összefüggést biztosító követelmények a következők:

1. a kifizetések kiegyensúlyozott összetétele, melyben a fix kifizetés nagysága elégséges ahhoz, hogy a változó rész, melynek mértéke nem garantált, jelentős mértékben csökkenhessen akár nullára is, amennyiben az előre meghatározott kimenetek bekövetkeznek;
2. a szelektivitás elvének alkalmazása, amely megkülönbözteti a legjobb teljesítményeket (pl. rangsorolás alapján) és ennek alapján az átlagnál magasabb teljesítményre bónuszokat határoz meg,
3. A „pénzügyi fenntarthatóság elvén” alapuló strukturált mechanizmus bevezetése a pénzügyi stabilitás biztosítása érdekében a változó elem finanszírozására (ún. bónuszalap), amelynek értelmében az Alapkezelő összes szervezeti egységének ösztönzésére szánt összeg kifizetését az Intesa Sanpaolo, mint csoportvezető csoportszintű paraméter teljesítéséhez köti, amelyet az Alapkezelő a Csoport bruttó jövedelmeként határoz meg,
4. Szolidaritási mechanizmus alkalmazása a Csoport és az Alapkezelő eredményeit illetően, amelynek alapján az egyes területek munkavállalói részére kifizetett bónuszok teljes összege részben a Csoport összteljesítményétől (amely a bónuszalap összegében jut kifejezésre), részben pedig az Alapkezelő teljesítményétől függ, annak tükrében, hogy az milyen mértékben járul hozzá az Alapkezelő a Csoport bruttó bevételéhez,
5. a nemzetközi és nemzeti jogszabályokban előírt hozzáférési feltételek betartása, nevezetesen:
 - a. csoport szinten a tőke megfelelési és likviditási szintek elérése, és a felügyeleti felülvizsgálati és értékelési folyamat (SREP) által előírt korlátok betartása;
 - b. egyéni szinten a megfelelő magatartás,
6. a teljesítmény több szempont alapján történő mérése, mind mennyiségi (jövedelmezőség, bevételnövekedés, termelékenység, kockázat / fenntarthatóság költségei - beleértve többek közt a vállalati társadalmi felelősségvállalás, CSR és / vagy környezetvédelmi, társadalmi és irányítási, ESG mutatók), mind minőségi (stratégiai cselekvések vagy projektek és vezetői tulajdonságok) mutatókkal, a Csoport, az Alapkezelő és az egyén szintjén. Az alábbiakban néhány példát mutatunk be a teljesítménymutatókra:
 - a. jövedelmezőség: nettó működési bevétel, ROA;
 - b. bevételnövekedés: nettó működési eredmény növekedés, kezelt vagyon növekedése, nettó árbevétel;
 - c. termelékenység: költség / bevétel, működési költségek, költségek / kezelt vagyon nagysága,
7. a fennmaradó kockázatok üzletági szintű mérésére alkalmazott módszer (Q Faktor), ami az elért bónusz mértékét töredékére csökkentheti amennyiben valamilyen kitűzött cél nem teljesül.

A Javadalmazási és ösztönzési politika meghatározásának döntéshozatali folyamata, a Javadalmazási és ösztönzési politika kidolgozásához kapcsolódó irányítási folyamat, a Javadalmazási és ösztönzési politika kidolgozásában jelentős szerepet játszó testületek, a Javadalmazási és ösztönzési politika meghatározásában részt vevő összes releváns szereplőnek a Javadalmazási és ösztönzési politika kidolgozásában betöltött szerepe

- Az Alapkezelő, mint gazdasági társaság Alapszabályában foglaltaknak megfelelően az Alapkezelő közgyűlése (részvényese) határozza meg az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjainak javadalmazását, valamint a Vezérigazgató esetében a teljesítmény-célokat, a teljesítmény értékelését és a javadalmazását. A Közgyűlés az Alapkezelő legfőbb döntéshozó szerve, amely a részvényesek összességéből áll, az Alapszabály és a vonatkozó hatályos jogszabályok alapján működik. A Vezérigazgató a Belső ellenőrzés vizsgálataira támaszkodva évente a Közgyűlésen beszámol a Javadalmazási és ösztönzési politika alkalmazásáról feladatok és funkciók szerinti bontásban, valamint a szükséges intézkedések alkalmazásáról.
- A Felügyelő Bizottság évente meghatározza és felülvizsgálja az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikáit és biztosítja azok összhangját a kockázatvállalásra, a stratégiára, a hosszú távú célkitűzésekre, a vállalatirányításra és belső ellenőrzési struktúrára vonatkozó átfogó politikákkal. Az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága a módosított Javadalmazási és ösztönzési politikát a Vezérigazgató és a Compliance funkció előterjesztése alapján vizsgálja felül és fogadja el.

A Felügyelő Bizottság a következő tagokból áll:

- Marco Bus, a Felügyelő bizottsági elnöke, az Eurizon Capital S.p.A. befektetési alapkezelőnél Co-General Manager, az Eurizon Asset Management Slovakia, správ. spol., a.s. befektetési alapkezelőnél Chairman of Management Board, a PBZ Invest d.o.o. za upravljanje investicijskim fondovima befektetési alapkezelőnél



Chairman of Supervisory Board pozíciókat tölt be. Üzleti elérhetőség: Luxembourg, 12, avenue de la Liberté, L-1930 Luxembourg. Az Alapkezelőn kívüli, az Alapkezelőre nézve jelentőséggel bíró tevékenységet nem folytat.

RNDr. Ing. Marian Matušovič, PhD., a Felügyelő bizottság alelnöke, az Eurizon Asset Management Slovakia, správ. spol., a.s. befektetési alapkezelőnél igazgatósági tag és vezérigazgatói pozíciókat tölti be. Üzleti elérhetőség: Mlynské

Nivy 1, 820 04 Bratislava 24, Slovakia. Az Alapkezelőn kívüli, az Alapkezelőre nézve jelentőséggel bíró tevékenységet nem folytat.

Péteryiné Szógyi Zita Éva, a Felügyelő bizottsági tagja, a Bizottság (EU) 2016/438 felhatalmazáson alapuló rendelete szerinti független tag. Üzleti elérhetőség: 1121 Budapest, Hangya utca 10.. Az Alapkezelőn kívüli, az Alapkezelőre nézve jelentőséggel bíró tevékenységet nem folytat.

- Az Igazgatóság elfogadja a munkavállalók teljesítménycéljait és javadalmazását, meghatározza a célokat a kontroll funkciók vezetői, valamint a Befektetéskezelés vezetője, az Értékesítés és Marketing vezetője, az Operáció és Kiszervezés vezetője esetében. Az Igazgatóság részt vesz a vállalati szintű jelentős kockázatvállalónak minősülő munkakörök azonosításában. Az Igazgatóság megtárgyalja a bónusz keret dolgozók közti felosztására vonatkozó vezérigazgatói javaslatot. Az Igazgatóság a következő tagokból áll:
 - Komm Tibor, az Igazgatóság elnöke, Vezérigazgató, az Alapkezelő munkaszervezetének operatív vezetését, ügyvezetését ellátó vezető. Üzleti elérhetőség: 1027 Budapest, Medve u. 4-14. Az Alapkezelőn kívüli, az Alapkezelőre nézve jelentőséggel bíró tevékenységet nem folytat.
 - Oreste Auleta, az Igazgatóság tagja, az Eurizon Capital SGR S.p.A. befektetési alapkezelőnél Wrapping and Product Management vezetője pozíciót tölti be, üzleti elérhetőség: Italy, Piazzetta Giordano Dell'Amore 3 20121 Milan. Az Alapkezelőn kívüli, az Alapkezelőre nézve jelentőséggel bíró tevékenységet nem folytat.
 - Liuba Samotyeva, az Igazgatóság tagja, az Eurizon Capital SGR S.p.A befektetési alapkezelőnél a Division Companies Commercial Coordination vezetői pozíciót tölti be. Üzleti elérhetőség: Italy, Piazzetta Giordano Dell'Amore 3 20121 Milan. Az Alapkezelőn kívüli, az Alapkezelőre nézve jelentőséggel bíró tevékenységet nem folytat.
- Az Alapkezelő nem hoz létre javadalmazási bizottságot és nem vesz igénybe Javadalmazási és ösztönzési politikájához kapcsolódó feladatai ellátásához külső tanácsadókat. Mivel az Alapkezelő az ESMA-nak, illetve a Magyar Nemzeti Banknak az ÁÉKBV, illetve az ABAK irányelvek szerinti helyes Javadalmazási és ösztönzési politikákra vonatkozó iránymutatásai és a kollektív befektetési formákról és kezelőikről szóló 2014. évi XVI. törvény 13. sz. melléklete értelmében nem minősül „jelentősnek”, a CIB Alapkezelő számára nem kötelező Javadalmazási Bizottság létrehozása.
- Az Alapkezelő kockázatkezelési funkciója értékeli a javadalmazási struktúra és az Alapkezelő, illetve az általa kezelt alapok kockázati profilja közötti összhangot, melyhez kockázatokkal korrigált indikátorokat határoz meg, valamint részt vesz a vállalati szintű jelentős kockázatvállalónak minősülő munkakörök azonosításában és az Alapkezelő méretével és összetettségével kapcsolatos önértékelésben.
- A Compliance funkció a befektetői kapcsolatokban rejlő jogi és az üzleti hírnevet érintő kockázatok elkerülése érdekében megvizsgálja, hogy a Javadalmazási és ösztönzési politikák összhangban vannak-e a jogszabályokkal, az Alapszabályban meghatározott szabályokkal és az Intesa Sanpaolo Csoport Etikai Kódexében, illetve az Alapkezelőre vagy az Intesa Sanpaolo Csoportra vonatkozó magatartási szabályokban foglaltakkal. A Compliance funkció véleményezi a javadalmazási struktúra kialakítását, a vállalati szintű jelentős kockázatvállalónak minősülő munkakörök azonosítását, az Alapkezelő méretével és összetettségével kapcsolatos önértékelést. A Compliance funkció a Vezérigazgatóval együttműködve tartja a kapcsolatot a Felügyelettel a javadalmazással kapcsolatos kérdésekben.
- A Belső Ellenőrzési funkció évente, a Javadalmazási és ösztönzési politikák éves ciklusának végén ellenőrzi, hogy a javadalmazási gyakorlat összhangban van-e a jóváhagyott politikákkal és a vonatkozó szabályozással. Az ellenőrzési tevékenység során kimutatott bármely hiányosságról tájékoztatja az Alapkezelő érintett területeit, hogy azok kiigazító intézkedéseket tehessenek. Az ellenőrzés eredményéről minden évben külön jelentésben tájékoztatja a Felügyelő Bizottságot.
- A Vezérigazgató az Alapkezelő érintett területeinek támogatásával elkészíti az Alapkezelő valamennyi munkavállalóját érintő javadalmazási és ösztönzési politikákra vonatkozó javaslatokat, továbbá kidolgozza a „vállalati szintű jelentős kockázatvállalók” meghatározásának kritériumait, valamint az Intesa Sanpaolo anyavállalat iránymutatásaival és politikáival szintén összhangban álló célkitűzéseket, bónuszrendszerrel és aktiválási mechanizmusokat.

A javadalmazás és a teljesítmény kapcsolata, a változó javadalmazás során alkalmazott formák

Az Alapkezelő a javadalmazás és a teljesítmény kapcsolatát stratégiai mutatószám-rendszer alkalmazásával (scorecard) biztosítja.

Az Alapkezelő az alapok által követett befektetési stratégiával és célkitűzésekkel, valamint az alapok eredményes, hatékony és felelősségteljes kockázatkezelésével összhangban olyan javadalmazási politikát alkalmaz, amely biztosítja,

hogy az alkalmazottak számára fizetett teljes javadalmazás rögzített és változó összetevői egyensúlyban álljanak egymással. A javadalmazás rögzített elemei akkora részt képviselnek a teljes javadalmazáson belül, hogy lehetőség legyen a javadalmazás változó összetevőinek mellőzésére vagy rugalmas alkalmazására. Az Alapkezelő valamennyi alkalmazottja részletes célkitűzést kap az adott évre, mely mennyiségi és minőségi célkitűzéseket egyaránt tartalmaz. Az adott üzleti évet követően sor kerül a célkitűzések teljesülésének értékelésére, amely az alapját képezi az adott évi mozgóbér kifizetésnek, összhangban az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikájával.

- A rögzített javadalmazás fix elemeit az Alapkezelő a betöltött pozíció, a munkakörhöz tartozó feladatok, valamint a munkavállaló által megszerzett tapasztalat és szakértelem alapján határozza meg.
- A javadalmazás változó eleme a munkavállaló teljesítményéhez kapcsolódik, összhangban áll az év során elért eredményekkel, valamint a megalapozottan feltételezett kockázatokkal és rövid távú változó elemekből, hosszú távú változó elemekből, illetve ezek kombinációjából állhat. A javadalmazási rendszer keretében fizetett rövid távú változó elem / „változó, eredmény alapú bónusz”, megfelel a szektorra vonatkozó szabályozásnak és szokványoknak, valamint az Intesa Sanpaolo Csoport irányelveinek.
- A javadalmazási rendszer keretében fizetett hosszú távú változó elem szintén megfelel a szektorra vonatkozó szabályozásnak és szokványoknak, valamint az Intesa Sanpaolo Csoport irányelveinek.
- Bármilyen változó jövedelem adható eseti jelleggel is (rövid-, vagy hosszútávú), mely kapcsolódik a céghez való hűséghez (stabilitás, konkurencia klauzula, a munkavállaló megtartására szolgáló ajánlat, stb.). A rövid és a hosszú távú változó javadalmazás együttes alkalmazása lehetővé teszi a teljesítménycélok finomhangolását annak érdekében, hogy az adott évre vonatkozó célok teljesítése az Intesa Sanpaolo Csoport átfogó üzleti tervében meghatározott, több éven átívelő stratégiai célok figyelembevételével történjen meg. Az Alapkezelő által az alkalmazottak számára fizetett, teljesítményhez kötött, változó, nem garantált javadalmazás az egyes alkalmazottak pénzügyi és nem pénzügyi szempontok szerint hosszú időtávon értékelt egyéni teljesítményén, valamint az Alapkezelő egyes szervezeti egységeinek külön-külön, és együttesen elért, így végső soron az Alapkezelő egészének pénzügyi eredményein alapul.
- Az Alapkezelő által kezelt alapok az Alapkezelő alkalmazottainak közvetlenül semmilyen formában nem fizetnek sem rögzített, sem változó javadalmazást, sem nyereségrészesedést, valamint befektetési jegyeiket semmilyen formában nem adják át.

A javadalmazás változó elemére a rögzített elemhez viszonyított felső határ került meghatározásra, amelynek mértéke:

- a rögzített javadalmazás 400%-a a portfólió menedzserek esetében;
- a rögzített javadalmazás 100%-a a nem a kontroll funkciókhoz tartozó egyéb munkakörök esetében;
- a rögzített javadalmazás 33%-a kontroll funkciók körébe tartozó munkakörök esetében.

Azokra a munkavállalókra, akiknek az esetében a rövid távú változó javadalmazási elem meghaladja a rögzített javadalmazás 100%-át, további, - a Javadalmazási és ösztönzési politikában meghatározott - szigorúbb kifizetési feltételek vonatkoznak.

Az Alapkezelő által alkalmazott stratégiai mutatószám rendszer minőségi és mennyiségi mutatókat, valamint csoport szintű célt is alkalmaz. A kontroll funkciókat ellátó személyek teljesítményének értékelésében üzleti jellegű cél nem szerepelhet. A javadalmazási politika ezzel biztosítja, hogy az üzleti területek működésében feltárt kockázatok vagy helytelen működés esetén is a kontroll funkciót ellátó személy objektív és javadalmazása tekintetében is független maradjon.

Az alkalmazott célok listája területenként, a területen dolgozó vállalati szintű jelentős kockázatvállalók scorecardjai alapján:

Kockázatkezelő funkció
Utólagos limitfigyelés hatékony elvégzése - ne legyen aktív limitsértés
Pénzügyi kockázatkezelés – ne legyen késés
A kockázattudatosság fejlesztése a szervezet minden szintjén, információval és oktatással
A női munkavállalók tehetségének elismerése
A kockázatkezelési folyamat fejlesztése
A kockázatkezelési folyamat egyszerűsítése
Operáció és kiszervezés vezető
Költséghatékonyság
Működési veszteségek nélküli működés
ISP által meghatározott nettó nyereségcél elérése
ISP által meghatározott költség/bevétel arány % elérése
A beosztottak hatékony vezetése, a célok világos kommunikációja, a csoporttagok motiválása, új szervezeti kultúra kialakításában való részvétel
Hatékony költségkontroll, a duplikált feladatok kiszűrése, a működési költségek csökkentése (HR és Marketing költségek nélkül)
A női munkavállalók tehetségének elismerése



Értékesítés és Marketing vezető és Értékesítési vezető
Az alapok nettó értékesítési volumencéljának elérése
A kezelt vagyon nettó növekményére vonatkozó cél elérése
Az alapok kezelt vagyonára vonatkozó cél elérése
A vállalati szintű költség/bevétel arány elérése
A csoport szintű költség/bevétel arány elérése
Területek közötti együttműködés megvalósítása
Ügyfélközpontság
A női munkavállalók tehetségének elismerése
Compliance és pénzmosás megelőzési funkció
Az éves vizsgálati tervben előírt kontrollok maradéktalan végrehajtása
Compliance és pénzmosás jelentés időben történő benyújtása a felső vezetés vagy külső auditor felé
A kockázattudatosság (különösen a kiberkockázat tudatosság) fejlesztése a szervezet minden szintjén, informálással és oktatással
A női munkavállalók tehetségének elismerése
A compliance átvilágítás és tanácsadás hatékony ellátása
Együttműködés a különböző szakterületekkel és a vezetéssel
Portfólió menedzsment
Alapkezelői teljesítmény elérése
Működési kiválóság
Értékesítési terület szakmai támogatása
Befektetéskezelés vezetője
Alapkezelői teljesítmény elérése
Konferenciákon, ügyféltalálkozókon, interjúkban, sajtóeseményeken szakmai előadások, nyilatkozatok megtétele
A Portfólió Menedzser csapat vezetése és fejlesztése

A javadalmazással kapcsolatosan felmerülő aktuális és jövőbeni kockázatok kezelése

A javadalmazással kapcsolatosan felmerülő aktuális és jövőbeni kockázatok kezelésével kapcsolatosan az Alapkezelő az Intesa SanPaolo csoport Risk Assessment Framework című dokumentumában foglaltaknak megfelelően jár el, melynek keretében a változó jövedelmek kifizetésére a fenntarthatóság jegyében kizárólag az alábbi kritériumok teljesülése esetén kerülhet sor:

- Az elsődleges alapvető tőke mutató eléri, vagy meghaladja az előzetesen megállapított szintet.
- A nettó stabil forrás mutató eléri, vagy meghaladja az előzetesen megállapított szintet.
- Pozitív bruttó árbevétel, vagy nem negatív eredmény, amit nem befolyásolhat csoport szintű eszköz vagy kötelezettség visszavásárlása, illetve csoporton belüli elszámolási vagy számviteli eljárás változtatása.

A „pénzügyi fenntarthatóság elvén” alapuló strukturált mechanizmus az Alapkezelő összes szervezeti egységének ösztönzésére szánt összeg kifizetését az Intesa Sanpaolo, mint csoportvezető által kitűzött csoportszintű paraméter teljesítéséhez köti, amelyet az Alapkezelő a Csoport bruttó jövedelmeként határoz meg. Az Alapkezelő az alapok által követett befektetési stratégiával és célkitűzésekkel, valamint az alapok eredményes, hatékony és felelősségteljes kockázatkezelésével összhangban olyan Javadalmazási és ösztönzési politikát alkalmaz, amely biztosítja, hogy az alkalmazottak számára fizetett teljes javadalmazás rögzített és változó összetevői egyensúlyban álljanak egymással és a javadalmazás rögzített elemei akkora részt képviseljenek a teljes javadalmazáson belül, hogy lehetőség legyen a javadalmazás változó összetevőinek mellőzésére vagy rugalmas alkalmazására.

Általános információk az ABAK valamennyi alkalmazottjára kiterjedő Javadalmazási és ösztönzési politikáról és gyakorlatról

Az ABAK minden munkavállalója a munkaszerződésében meghatározottaknak megfelelően rendszeres fix összegű munkabérre, illetve a munkabérével arányos vagy konkrét összegben meghatározott béren kívüli juttatásra (Cafeteria, önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári befizetés) jogosult. Emellett évente egy alkalommal a részére előre meghatározott célok értékelésének alapján változó javadalmazásra válhat jogosultá.

Az Alapkezelő által alkalmazott kiigazító eljárások a hosszú távú teljesítmény figyelembevételében

Az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikájában a „jelentős bónusz” küszöbértékét 20.000 EUR összegben



CIB ALAPKEZELŐ

határozza meg. Az ennél alacsonyabb összegű bónuszok teljes összegét az Alapkezelő készpénzben fizeti ki. Ebben az esetben az Alapkezelő nem alkalmaz kockázati kiigazításra szolgáló eszközöket, így visszatartási politikát sem. Amennyiben jelentős bónusz kifizetésére kerül sor, az Alapkezelő a következő, a Javadalmazási és ösztönzési politikában részletesen szabályozott eszközöket alkalmazza a „vállalati szinten jelentős kockázatvállalók” esetében:

- Halasztás;
- Eszközökben történő kifizetés;
- Visszatartás;
- Utólagos kiigazítási mechanizmusok – malus vagy visszakövetelés.

Budapest, 2020. április 16.

CIB Befektetési Alapkezelő Zrt.