

Javadalmazási 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 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 2018. 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 (2018. évben az átlagos létszám 18,2 fő)	
	az Alap hozam-kockázati profiljára tevékenységük révén, kockázatvállalásért felelős személyként lényeges hatást gyakorolnak	
	igen (10 fő)	nem (8,2 fő)
rögzített	158 666 171 HUF	58 527 396 HUF
változó	57 369 689 HUF	9 784 690 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 politikája és javadalmazási 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 politikát dolgozott ki és vezetett be. Az Alapkezelő önértékelése eredményeinek 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 és az ügyfelek érdekeivel és a vállalat közép és hosszú távú céljaival, valamint stratégiájával, aminek részét képezi mindazon szabályok összessége, ami a fennálló és jövőbeni kockázatok gondos nyomon követését és a megfelelő likviditási és tőkehelyzet fenntartását célozza,
- Kiválóság: az Alapkezelő által 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,
- Méltányosság: a jövedelem a viselt felelősség arányában kerül meghatározásra, a jövedelem-kategóriák és a változó jövedelem teljes jövedelmen belüli aránya tükrözi az egyes munkakörök esetében szükséges szakmai ismeretek és tapasztalat nagyságát
- Fenntarthatóság: a javadalmazási politika alkalmazásából eredő költségek összhangban maradnak a cég közép- és hosszútávú stratégiájával és az éves célkitűzésekkel,
- Versenyképesség: a megállapított teljes éves jövedelem versenyképes kell, hogy legyen az adott pozícióban a versenytáraknál elérhető jövedelemmel,
- A javadalmazási rendszernek meg kell felelnie a vonatkozó jogszabályoknak.
- Az Alapkezelő ösztönző rendszere az Intesa Sanpaolo Csoport politikáiban foglalt rendelkezésekkel összhangban figyelembe veszi az egyéni érdemeket, azaz a munkavállalói magatartás minőségi elemeit és ösztönzőkkel jutalmazza a kiemelkedő teljesítményt a célkitűzések elérése érdekében.

Az Alapkezelő javadalmazási politikájának hatálya

Az Alapkezelő Javadalmazási politikája az Alapkezelő valamennyi munkavállalóját érintő javadalmazási és ösztönzőrendszerekre vonatkozik, 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 2018. júniusában 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&AML Officere beszámolt az Alapkezelő Igazgatóságának, az Alapkezelő Igazgatósága 2018.06.18.-án elfogadta az önértékelés eredményét.

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 és pénzmosás-megelőzési 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) szakmai tevékenységének nincs érdemi hatása az Alapkezelő, illetve az általa kezelt Alapok kockázati profiljára, így ők nem tartoznak a kockázatok összeegyeztetésére 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 kijelölt feladatokkal kapcsolatos előzetes célkitűzések kidolgozása 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 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 kijelölése a kontroll funkciók tekintetében az Alapkezelő Igazgatóságának feladata.

A javadalmazási politika meghatározásának alapelvei, a javadalmazási politika legfontosabb célkitűzései

Az Alapkezelő ösztönző rendszereinek kialakításával kapcsolatos, az Intesa Sanpaolo Csoport javadalmazási politikáin alapuló, és a javadalmazás, a teljesítmény és a kockázatok közötti összefüggést biztosító kritériumok 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 alábbiakban részletezett 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 az összes szervezeti egységének ösztönzésére szánt összeg kifizetését 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 a Csoport bruttó árbevételéhez
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, bevétel növekedés, 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 politika meghatározásának döntéshozatali folyamata, a javadalmazási politika kidolgozásához kapcsolódó irányítási folyamat, a javadalmazási politika kidolgozásában jelentős szerepet játszó testületek, a javadalmazási politika meghatározásában részt vevő összes releváns szereplőnek a javadalmazási 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 Felügyelő Bizottság évente meghatározza és felülvizsgálja az Alapkezelő javadalmazási 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 politikát a Vezérigazgató és a Compliance és pénzműködés megelőzési funkció előterjesztése alapján vizsgálja felül és fogadja el.
A Felügyelő Bizottság a következő tagokból áll:
 - Marco Bus, Felügyelő bizottsági elnök, Eurizon Capital S.p.A. befektetési alapkezelőnél Co-General Manager, VUB Asset Management, 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., Felügyelő bizottság alelnöke, a VUB Asset Management, 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.
 - Péteryné Szógyi Zita Éva, Felügyelő bizottsági tag, 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, 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, Igazgatóság tagja, 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.
 - Marco Canton, Igazgatóság tagja, Eurizon Capital SGR S.p.A. befektetési alapkezelőnél Asset Management Central and Eastern Europe Regional Hub projekt operációjáért felelős 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 politikájához kapcsolódó feladatai ellátásához külső tanácsadókat. Mivel az Alapkezelő az ESMA és a Magyar Nemzeti Bank az ÁÉKBV, illetve az ABAK irányelvek szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozó iránymutatásai és a vonatkozó a kollektív befektetési formákról és kezelőikről szóló 2014. évi XVI. törvény 13. sz. melléklete értelmében nem minősül „jelentősnek”, az 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 és pénzmosás-megelőzési funkció megvizsgálja, hogy a javadalmazási 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 befektetői kapcsolatokban rejlő jogi és az üzleti hírnevet érintő kockázatok elkerülése érdekében. A Compliance és pénzmosás-megelőzési funkció véleményezi a javadalmazási struktúra kialakítását, a vállalati szintű jelentős kockázatvállalónak minősülő munkakörök azonosítását, az Alapkezelő méretével és összetettségével kapcsolatos önértékelést.
- A Belső Ellenőrzési funkció évente, a javadalmazási 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 kockázatvállaló” meghatározásának kritériumait, valamint az Intesa Sanpaolo anyavállalat iránymutatásaival és politikáival szintén összhangban álló célkitűzéseket, bónuszrendszer 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 a célkitűzések teljesülésének értékelésére kerül sor, melynek eredménye képezi az alapját az adott évi mozgóbér kifizetésnek, összhangban az Alapkezelő javadalmazási politikájával.

Az Alapkezelő valamennyi alkalmazottja részletes célkitűzést kap az adott évre, mely mennyiségi és minőségi célkitűzéseket egyaránt tartalmaz. Az adott üzleti évet követően a célkitűzések teljesülésének értékelésére kerül sor, melynek eredménye képezi az alapját az adott évi mozgóbér kifizetésnek, összhangban az Alapkezelő javadalmazási 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 hosszú távú), 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, hogy az adott évre vonatkozó célok teljesítése az Intesa Sanpaolo Csoport átfogó üzleti tervében meghatározott, több éven átívelő stratégiai célok figyelembe vételével 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 200%-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 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 során a kontroll funkciót ellátó személy objektív és javadalmazása tekintetében is független legyen.

Az alkalmazott célok listája területenként, a területen dolgozó vállalati szintű jelentős kockázattalalók 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 társterületektől kapott kedvező értékelés kivívása
Operáció és kiszervezés vezető
Határidőben történő nettó eszközérték számítás
Az értékpapír nyilvántartó rendszer fejlesztése
A kiszervezett tevékenységek negyedéves monitoringja
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 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 vegyes és származtatott alapok arányának növelése a kezelt vagyon arányában
ISP által meghatározott nettó nyereségcél elérése
Területek közötti együttműködés megvalósítása
Ügyfélközpontúság
A női munkavállalók tehetségének elismerése
Compliance és pénzmosás megelőzési funkció
Az éves vizsgálati tervben előírt kontrollok maradéktalan végrehajtása
Évente 2-2 compliance és pénzmosás jelentés időben történő benyújtása a felső vezetés vagy külső auditor felé
Minden munkatárs pénzmosás elleni képzésének megtartása
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
Portfolió menedzsment
Alapkezelői teljesítmény elérése
Nettó árbevévételi cél elérése
Működési kiválóság-feladatok önálló elvégzése
Értékesítési terület szakmai támogatása
Befektetési vezető
Alapkezelői teljesítmény elérése

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 csoport szintű 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 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 politikáról és gyakorlatról

Az ABAK minden munkavállalója a munkaszerződésében meghatározottaknak megfelelően rendszeres fix összegű munkabérré, 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 jogosulttá.

Az Alapkezelő által alkalmazott kiigazító eljárások a hosszú távú teljesítmény figyelembevételére érdekében

Az Alapkezelő javadalmazási politikája értelmében a „jelentős bónusz” küszöbértéke 80.000 euró összegben került meghatározásra. Az ezzel a küszöbértékkel megegyező vagy 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 politikában részletesen szabályozott eszközöket alkalmazza a „vállalati szinten jelentős kockázatvállalók” esetében:

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

Budapest, 2019. március 22.

CIB Befektetési Alapkezelő Zrt.