



Generali Alapkezelő Zrt.



Javadalmazási Politika rövidített változata

TARTALOMJEGYZÉK

1	Javadalmazási elvek	3
2	Javadalmazásra vonatkozó szabályok	5
2.1	A javadalmazási politika végrehajtása során alkalmazott juttatási formák, valamint az egyes juttatások meghatározására vonatkozó előírások	5
2.1.1	Bérezés általános szabályai	5
2.1.2	Szabályozási környezethez történő alkalmazkodás	5
2.1.3	Változó bér	5
2.1.4	Prémium	6
2.1.5	Bérpótlék	6
2.1.6	Jutalom	6
2.1.7	Hosszú távú ösztönzők	6
2.1.8	Juttatások, jutalmak, díjak	6
2.1.9	Végkielégítés	7
2.1.10	Az alapbér és teljesítményjavadalmazás aránya	7
2.2	A teljesítményértékelési módszerek	7
2.3	A teljesítményjavadalmazással kapcsolatos halasztási szabályok	8
2.4	A teljesítményjavadalmazás kockázatokkal való korigálása	8
3	A Javadalmazási Politika közzétételének módja	9
4	Javadalmazási Politika ellenőrzése és felülvizsgálata	9

Tisztelt Ügyfelünk!

A Javadalmazási Politika a vállalatirányítási rendszer szerves része, amelyet a Generali Alapkezelő Zrt. egészében érvényre kell juttatni. A Javadalmazási Politika az Európai Unió vonatkozó irányelvének megfelelően, összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, célja szerint nem ösztönöz az Alapkezelő kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására, továbbá igazodik a Generali Csoport és az Alapkezelő üzleti stratégiájához, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, valamint elősegíti annak megvalósítását.

A Generali Alapkezelő Zrt. Javadalmazási politikájának rövidített változatát az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben elérhetővé teszi és a honlapján közzéteszi.

1 Javadalmazási elvek

- Az Alapkezelő valamennyi javadalmazási rendszere és minden egyéni javadalmazási szerződése teljes mértékben összhangban áll a Generali Csoport Javadalmazási Politikájával, ideértve a fő javadalmazási irányelveknek való megfelelést is.
- A javadalmazási rendszerek minden esetben figyelembe veszik a kompetenciákat, az egyes munkakörök értékelését, a készségeket és a teljesítményt, valamint összhangban a tulajdonosok hosszú távú érdekeivel, a Generali Csoport jövedelmezőségét, a kockázatokat és a tőke költségét.
- Az Alapkezelő Javadalmazási Politikája bizonyos munkavállalói kategóriákra vonatkozóan konkrét feltételeket tartalmaz. Ilyen kategóriák pl. azon munkavállalók köre, akik szakmai tevékenységükön keresztül lényeges hatást gyakorolnak az Alapkezelő, valamint az Alapkezelő által kezelt befektetési alapok és portfóliók kockázati profiljára.
- Méltányosság: Az egyéni javadalmazás számos szempont mérlegelését követően alakul ki, kialakítása során a terület rendelkezésére álló költségfedezet mellett figyelembe vételre kerül többek közt a munkakör tartalma, összetettsége, a munkakör elvégzéséhez szükséges kompetenciák, a munkakör betöltő szénioritása, a munkakör betöltő jövőbeli potenciálja, a munkakör betöltő teljesítménye, valamint a piaci szektor hasonló munkakörben tapasztalható adatai. A külső méltányosságnak történő megfelelés mérlegeléséhez a munkáltató alaphelyzetben a pénz- és tőkepiaci szektor mindenkori aktuális jövedelemelemzésében szereplő piaci medián értékeket, egyedileg meghatározott, kritikusnak minősített munkakörök, munkatársak esetében pedig a felső kvartilist veszi alapul.
- Igazságosság: Egyenlő munkáért egyenlő bér biztosítása.
- Teljesítmény elismerése: Az elvárt szinten, vagy azt meghaladóan teljesítő munkavállalók motivációjának megfelelő szinten történő fenntartása, illetve növelése a munkáltatótól érkező – akár jövedelmet nem érintő, akár jövedelmet érintő - pozitív visszacsatolás révén.
- Hatékony munkavégzés támogatása: A javadalmazási csomag elemei - a lehetőségek figyelembe vételével - biztosítják a hatékony munkavégzéshez szükséges feltételek teljesülését.

- Racionális költséggazdálkodás biztosítása: A vállalat bér-gazdálkodása támogatja a vállalati szintű költségoptimalizálási törekvéseket, célja a fent említett alapelvek eléréséhez kapcsolódó optimális költségszint beállítása és fenntartása.
- Optimális kockázatmenedzsment: A javadalmazási csomagok összeállítása a vállalat hosszú távú stratégiai céljainak és eredményességének figyelembe vételével történik, a hosszú távú ösztönzők alkalmazásával a munkatársakat is ösztönözve a kiegyensúlyozott kockázatkezelésre.
- Végső elérés során nem kerülhet sor kifizetésre nem megfelelő teljesítmény esetén, de annak meghatározásakor minden esetben figyelembe kell venni a hatályos és vonatkozó munkajogi szabályokat.
- A javadalmazási gyakorlatnak mindenkor meg kell felelnie a Generali Csoport belső szabályzataiban foglaltaknak, valamint az adózásra és társadalombiztosításra vonatkozó törvényeknek és jogszabályoknak.
- Változó bér diszkrecionális alapon kerülhet meghatározásra.
- A változó bér nem ösztönözhet az Alapkezelő különböző tagjainak kockázati profilját meghaladó túlzott kockázatvállalásra.
- A változó bért – ahol ez releváns – a kockázatok és a likviditás fenntartásához szükséges források figyelembe vételével korrigált eredmény, nem pedig a bruttó bevételek alapján kell meghatározni.
- A javadalmazásra vonatkozó rendelkezések nem sérthetik a Szerződések által garantált alapvető jogokat, különösen az EUMSZ 153. cikke (5) bekezdését, a nemzeti kötelmi és munkajog általános elveit, a részvényesek jogaira és részvételére alkalmazandó jogszabályokat, az adott intézmény igazgatási és felügyeleti szerveinek általános kötelezettségeit, valamint adott esetben a szociális partnerek azon jogát, hogy a kollektív szerződéseket a nemzeti jogukkal és hagyományokkal összhangban kössék meg és érvényesítsék.
- Az eszközök megbízható és tárgyilagos értékelése kulcsfontosságú a befektetők és ügyfelek érdekeinek védelme szempontjából. Az eszközök értékelésének és a nettó eszközérték kiszámításának folyamata az Alapkezelő javadalmazási politikájától függetlenül működik, és további intézkedések biztosítják az összeférhetlenség kialakulásának elkerülését és a munkavállalók jogtalan befolyásolásának megelőzését.
- Az Alapkezelő eredményes és hatékony kockázatkezelést előmozdító és azzal összhangban álló javadalmazási politikákat alkalmaz, amelyek nem ösztönzi a kezelésükben lévő befektetési alapok és portfóliók kockázati profiljával, alapszabályával, létesítő okiratával, befektetési irányelveivel nem összeegyeztethető kockázatvállalást.

A felsorolt alapelveknek történő megfelelés, az egyéni javadalmazás kialakítása, valamint a szervezeti szintű bér-gazdálkodás a HR terület és a Munkáltatói jogkör gyakorló vezetők együttes feladata, melyben a HR terület a kapcsolódó szabályozások és ajánlások kialakításával, illetve személyes konzultáció segítségével támogatja a vezetői kört. Az alapelvek betartásához kapcsolódó, összvállalati szintű kontrolltevékenységet szintén a HR terület végzi.

A Javadalmazási irányelvek, valamint az egyéni javadalmazási elemek módosításához kapcsolódó jóváhagyási szinteket a CEE régió központilag szabályozza.

2 Javadalmazásra vonatkozó szabályok

2.1 A javadalmazási politika végrehajtása során alkalmazott juttatási formák, valamint az egyes juttatások meghatározására vonatkozó előírások

2.1.1 Bérezés általános szabályai

Fix béren a munkavállaló munkaköri leírásában rögzített feladatainak elvégzéséért juttatott ellenértéket, havi szinten rendszeresen kifizetésre kerülő bért értjük.

Jelen szabályozás alapján az adható bérek minimuma, illetve maximuma az egyes munkakörök esetén nem meghatározott, annak kialakítása a Javadalmazási elvek c. fejezetben feltüntetettek szerint a Munkáltatói jogkör gyakorló vezetőik és a HR terület közös feladata. A Generali-csoport hosszú távon törekszik az egyes munkaköri szintekhez kapcsolt bérsávrendszer kialakítására.

2.1.2 Szabályozási környezethez történő alkalmazkodás

Általánosan kimondható, hogy a Generali-csoport minden munkaköre szakkézettséget igényel, ezért a munkáltató minden esetben a kötelező bérminimum aktuális értékének alkalmazását ismeri el önmagára kötelező érvényűnek. Ennek megfelelően a HR terület minden év január hónapja során felülvizsgálja a munkavállalói béreket és szükség esetén automatikusan kezdeményezi azok módosítását január 1-i hatállyal.

A további bérszintek vonatkozásában a HR terület minden évben – a mindenkori bérpiaci adatok ismerete alapján – aktualizált képpel rendelkezik a Generali-csoport munkavállalóinak kompenzációs helyzetéről, amely alapján szükség esetén javaslatot tesz az Igazgatóság felé.

2.1.3 Változó bér

A Generali-csoport célja a változó bérelemek egyéni javadalmazási csomagokban történő minél szélesebb körűen történő szerepeltetése. Ezen belül a munkáltató törekszik a rövid és hosszú távú ösztönzők kiegyensúlyozott alkalmazására.

Egyes, a vállalati kockázatmenedzsment szempontjából kiemelt szerepkörök esetében azonban korlátozott a változó bér alkalmazásának lehetősége. A korlátozásban részesülő szerepkörök, munkakörök a következők:

- A Felügyelő bizottsági tagok javadalmazása nem tartalmazhat változó elemet, illetve pénzügyi eszközökhöz kapcsolt összetevőt.
- A belső kontroll funkciók (belső ellenőrzés, compliance, kockázatmenedzsment) vezetői esetében a javadalmazásnak összhangban kell lennie a betöltött pozícióhoz kapcsolódó felelősségi szinttel és elkötelezettséggel. A javadalmazás tartalmazhat változó elemet abban az esetben, ha valós és igazolható ezen javadalmazási elem alapja. Viszont ha létezik is változó elem a felsorolt munkakörök esetében, az nem kapcsolódhat a vállalati eredményekhez, hanem kizárólag a felügyeleti tevékenység hatékonyságának és minőségének elismerésére szolgálhat. Hosszú távú

prémiumelemek, illetve pénzügyi eszközökhöz kapcsolt összetevők nem alkalmazhatóak.

2.1.4 Prémium

A prémium az adott munkatárs kulcsfeladatainak kiemelt fókuszú ellátása / teljesítése érdekében kerül meghatározásra, értékelésre és ellentételezésre. Kifizetése előre meghatározott gyakorisággal történik, adott év elején meghatározott, mérhető, társasági, szervezeti és egyéni célokra vonatkozóan – lehetőség szerint alkalmazva a területhez kapcsolt kulcs teljesítménymutatókat - és minden esetben az elvégzett feladatok, az adott időszakra vonatkozó teljesítmény értékelése előzi meg.

Az egyéni prémiumkeretek minden esetben teljes naptári évre kerülnek meghatározásra, melyhez kapcsolódóan minden év január hónapja során a HR terület koordinálásával megtörténik az aktuális keretösszegek ellenőrzése, szükség esetén a módosítások végrehajtása és az adott évi prémiumkeretek kapcsolódó rendszerekben történő éves rögzítése.

2.1.5 Bérpótlék

Bérpótlékok tekintetében a Generali-csoport a mindenkor aktuális Munka Törvénykönyvében foglaltaknak megfelelően jár el. Mind a pótlékfizetést maga után vonó események, mind a fizetendő pótlékok összege esetében a törvényben leírtak tekintendők irányadónak.

2.1.6 Jutalom

Jutalom alatt azon kifizetést értjük, mely a munkavállalók kiemelkedő teljesítményének utólagos elismerése, ellentétben a prémiummal, mely előre meghatározott célok eléréséhez kapcsolódik.

Amennyiben az Alapkezelő rendelkezésére áll a szükséges költségfedezet, úgy kiemelkedő teljesítmény esetén jutalom fizethető, melyhez egyrészt minden esetben egyeztetni szükséges a HR szakterület felelős vezetőjével, másrészt szükséges hozzá a Munkáltatói jogkör gyakorló vezető jóváhagyása.

2.1.7 Hosszú távú ösztönzők

Jelenleg a hosszú távú ösztönzők (pl. részvényjuttatás) kizárólag a nemzetközi „Global Leadership Group” tagjainak ösztönzésében jelennek meg és egyéb módon nem részei a Generali-csoport bérpolitikájának. További munkaköri szinteket érintő bevezetése és alkalmazása a nemzetközi cégcsoport iránymutatásai alapján történik.

2.1.8 Juttatások, jutalmak, díjak

A béren kívüli juttatások közé tartoznak a kávéterem rendszer elemei, megtakarítási, biztosítási juttatások, szociális, jóléti juttatások, vállalati díjak és elismerések, kedvezményesen igénybe vehető szolgáltatások.

2.1.9 Végkielégítés

A munkaviszony megszűnése esetén a HR terület köteles a végkielégítés tekintetében a helyi jogszabályoknak megfelelően eljárni. A kifizetésre kerülő végkielégítés összegét minden esetben szükséges egyeztetni a HR szakterület képviselőjével.

2.1.10 Az alapbér és teljesítményjavadalmazás aránya

Az Alapkezelő minden munkavállalója esetében megfelelő szintű alapbért biztosít, amelyet a munkavállaló képzettségének, szakmai tudásának, tapasztalatának, teljesítményének, a munkavállaló által betöltött munkakör értékének és a szektor bérezési gyakorlatához igazodóan kell kialakítani.

Az Alapkezelő az alapbér és a teljesítményjavadalmazás arányát úgy határozza meg, hogy az a munkavállalókat érdekeltté és elkötelezetté tegye az Alapkezelő hosszútávú céljainak és érdekeinek megvalósításában, fenntartható legyen, ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra, és lehetővé tegye, hogy az Alapkezelő a teljesítményjavadalmazását mindenkor eredményéhez és stratégiájához igazítsa, versenyképességének megőrzése mellett.

Az Alapkezelő vezető állású személye vagy munkavállalója számára kizárólag alapbérből álló javadalmazást is meghatározhat, feltéve, hogy az így meghatározott javadalmazás az érintett személyek esetében összhangban van az Alapkezelő hosszútávú üzleti és kockázati stratégiai céljaival. Az Alapkezelő munkaviszonyban nem álló vezető állású személyek esetében az Alapkezelő kizárólag tiszteletdíj formájában történő javadalmazást is meghatározhat.

Az Alapkezelőnél a különböző munkakörökben alkalmazott, a prémiumkeret teljes kompenzációhoz viszonyított megcélzott arányát az egyes területeken, illetve hierarchia szinteken az alábbi lista szemlélteti. Újjonnan kialakuló kompenzációs csomagok esetén ezen optimális arányok alkalmazása javasolt, a munkáltató törekszik a bemutatott arányok középtávú (3-5 éven belüli) elérésére a teljes szervezetben.

- Kiemelt személyek: 25-35%
- Szakértői szint: 15-25%
- Munkatársi szint: 0-15%

Amennyiben a kiemelt személyek vonatkozásában a prémiumkeret teljes kompenzációhoz viszonyított aránya 100%-át meghaladja, a halasztási szabályokat kell alkalmazni.

2.2 A teljesítményértékelési módszerek

Jelen pontban részletezett szabályok az Alapkezelő ügyvezetőire, valamint azon alkalmazottaira vonatkoznak, akik az egyes befektetési alapok és privát vagyonkezelésben kezelt portfóliók kockázati profiljára hatással lehetnek, és akik:

- az alap / kezelt portfólió sikerdíjából részesülnek a változó bérezés bármely formájában
- akiknek az éves változó bére meghaladja az éves alapfizetését
- olyan arányban, amekkora arányban az adott portfóliómenedzser befektetési alapot / privát vagyonkezelésbe adott portfóliót kezel
- az ügyvezetők vonatkozásában is olyan arányban, amekkora az Alapkezelő által kezelt befektetési alap állomány a teljes kezelt állományhoz képest

A teljesítményjavalmazás készpénzben meghatározott prémiumjuttatás formájában történik. A teljesítményjavalmazás 60%-át a tárgyévben kell biztosítani (rövid távú kifizetés), 40%-a halasztásra kerül.

Az első tárgyévet (teljesítménymérési időszakot) követő év április 30-ig sor kerül a személy teljesítményének értékelésére, továbbá az előzetes korrekciós mutatók alkalmazására. Ennek függvényében kerülhet sor a teljesítményjavalmazás 60%-ának elszámolására. A vezérigazgató dönthet negyedéves előlegek kifizetéséről.

2.3 A teljesítményjavalmazással kapcsolatos halasztási szabályok

A halasztási és visszatartási szabályok az Alapkezelő ügyvezetésére, valamint azon alkalmazottaira vonatkoznak, akik az egyes befektetési alapok és privát vagyonkezelésben kezelt portfóliók kockázati profiljára hatással lehetnek, és akik:

- az alap / kezelt portfólió sikerdíjából részesülnek a változó bérezés bármely formájában
- akiknek az éves változó bére meghaladja az éves alapfizetését
- olyan arányban, amekkora arányban az adott portfóliómenedzser befektetési alapot / privát vagyonkezelésbe adott portfóliót kezel
- az ügyvezetők vonatkozásában is olyan arányban, amekkora az Alapkezelő által kezelt befektetési alap állomány a teljes kezelt vagyonhoz képest

A halasztás időtartama három (3) év. Az utólagos korrekciós mutatók vizsgálatára a tárgyévet követő 2., 3., és 4., években kerül sor, ezekben az időszakokban a halasztott teljesítményjavalmazás az egyes időszakokra 60-30-10%-os arányban kerül megállapításra a tárgyévet követő 3 évben.

2.4 A teljesítményjavalmazás kockázatokkal való korrigálása

Az Alapkezelő a teljesítmény, valamint a kockázatok közötti összefüggések vizsgálatakor minden fennálló, illetve jövőben valószínűsíthető kockázatot értékeli. A teljesítményjavalmazáshoz rendelkezésre álló keret meghatározásakor alkalmazott kritériumokat egy előzetes kockázati értékeléssel is ki kell egészíteni, amelynek célja, hogy az intézmény ne csak azt vizsgálja meg, hogy a teljesítmény mérésére szolgáló mutatók értékei megfelelően teljesültek-e, hanem azt is, hogy az intézmény kockázatai nem növekedtek-e

meg olyan mértékben, ami egy jövőben bekövetkező esemény esetében veszélyeztetheti az intézmény szolvens és prudens működését.

3 A Javadalmazási Politika közzétételének módja

Az Alapkezelő a jogszabályok rendelkezéseinek megfelelően biztosítja a megfelelő szintű átláthatóságot a Javadalmazási Politika és az ahhoz kapcsolódó kockázatok esetében is. A Javadalmazási Politika előírásait elérhetővé teszi valamennyi érdekelt fél különös tekintettel vezetői, munkavállalói, valamint a nyilvánosság számára. Az Alapkezelő a Javadalmazási Politikáját, illetve a kapcsolódó közzétételeket honlapján (www.generalialapkezelelo.hu) jeleníti meg.

4 Javadalmazási Politika ellenőrzése és felülvizsgálata

A Javadalmazási Politika Alapkezelőn belüli végrehajtásáért a Felügyelő Bizottság felel. Ennek körében köteles arról gondoskodni, hogy a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megfelelően az azonos tárgykörben alkalmazott belső szabályzatok, továbbá egyedi nyilatkozatok/megállapodások a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban álljanak.

A Javadalmazási Politika rendelkezéseit, továbbá annak végrehajtásához kapcsolódó szabályzatokat az Alapkezelő megfelelési vezetője rendszeresen felülvizsgálja, az Alapkezelő biztosítja megfelelési vezető ellenőrzési függetlenségét.

A Javadalmazási Politika módosításával kapcsolatos javaslatokat a Vezérigazgató készíti elő, és terjeszti az Igazgatóság elé a javaslatot határozathozatalra. A Javadalmazási Politika módosításáról a Felügyelő Bizottságot haladéktalanul értesíteni kell.

Figyelemmel arra, hogy az Alapkezelő a kezelt vagyon (a BAMOSZ által meghatározott, duplikációt kiszűrő adatai alapján, a befektetési és portfóliókezelési tevékenység figyelembevételével) tekintetében nem rendelkezik legalább hat százalék piaci részesedéssel, ezért javadalmazási bizottságot nem állít fel. A javadalmazási bizottság Kbftv.-ben és Bszt.-ben meghatározott hatáskörét ennek megfelelően az Alapkezelő a Felügyelő Bizottság és a HR terület hatáskörévé teszi.