



European Securities and
Markets Authority

Iránymutatások

**Az ÁÉKBV-irányelv szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozó
iránymutatások**



Tartalomjegyzék

1	Hatály.....	3
2	Fogalommeghatározások	3
4	Megfelelési és beszámolási kötelezettségek	6
4.1	Az iránymutatások jogállása.....	6
4.2	Beszámolási követelmények	6
5	Az iránymutatások hatálya alá tartozó javadalmazási formák	7
6	Az iránymutatások hatálya alá tartozó alkalmazotti kategóriák azonosítása	9
7	Az arányosságra vonatkozó iránymutatások	10
7.1	Az arányossággal kapcsolatos általános szempontok.....	10
7.2	Arányosság az alapkezelő társaságok különböző jellemzőinek a fényében	11
7.3	Arányosság a különböző alkalmazotti kategóriák fényében.....	12
8	Valamely csoport részét képező alapkezelő társaságokra vonatkozó iránymutatások	13
9	A különböző ágazati szabályok alkalmazására vonatkozó szabályokról szóló iránymutatások	13
9.1	Általános iránymutatások	13
9.2	A kiegészítő szolgáltatásokra vonatkozó különleges iránymutatások	15
10	Az alapkezelő társaság pénzügyi helyzetére vonatkozó iránymutatások	15
11	A javadalmazás igazgatására vonatkozó iránymutatások	16
11.1	Vezető testület	16
11.1.1	A javadalmazási politika kialakítása, jóváhagyása és felügyelete.....	16
11.1.2	Az irányító testület tagjainak és a felügyeleti feladatokért felelős egység alkalmazottainak a javadalmazása	17
11.1.3	A részvényesek bevonása.....	17
11.1.4	A javadalmazási politika végrehajtásának felülvizsgálata	18
11.2	Javadalmazási bizottság	19
11.2.1	A javadalmazási bizottság létrehozása.....	19
11.2.2	A javadalmazási bizottság összetétele	20
11.2.3	A javadalmazási bizottság szerepe	20
11.2.4	A javadalmazási bizottság munkafolyamatai és beszámolási eljárásai.....	21
11.3	Az ellenőrzési feladatokért felelős egység.....	22
11.3.1	Az ellenőrzési feladatokért felelős egység feladatai.....	22

11.3.2	Az ellenőrzési feladatokért felelős egység alkalmazottainak javadalmazása ...	22
12	A kockázati kiigazításra vonatkozó általános követelmények	23
12.1	A nyugdíjpolitikát is tartalmazó általános javadalmazási politika	23
12.2	Nem kötelező nyugdíjjuttatások.....	24
12.3	Végkielégítés.....	25
12.4	Egyéni fedezeti stratégiák	25
13	A kockázati kiigazításra vonatkozó különös követelmények	26
13.1	A változó javadalmazási politika rugalmas megközelítése	26
13.2	A változó javadalmazás kockázati kiigazítása	26
13.2.1	A kockázati kiigazítás folyamata.....	26
13.2.2	A kockázati kiigazítás folyamatára vonatkozó általános követelmények	28
13.2.3	A kockázat mérése.....	30
13.2.4	A teljesítmény mérése.....	30
13.3	Odaítélési folyamat.....	32
13.3.1	Az összesített jövedelem megállapítása és elosztása	32
13.3.2	Kockázati kiigazítás az odaítélési folyamat során	32
13.4	Kifizetési folyamat	33
13.4.1	Nem halasztott és halasztott javadalmazás	33
13.4.2	Készpénz és eszközök.....	35
13.4.3	Kockázatok utólagos figyelembevétele változó javadalmazás esetén	38
14	A közzétételre vonatkozó iránymutatások	40
14.1	Külső közzététel	40
14.1.1	A közzététellel kapcsolatos különös és általános követelmények	40
14.1.2	Közzétételi politika és gyakorlatok.....	41
14.2	Belső közzététel	42

1 Hatály

Alanyi hatály

1. Ezek az iránymutatások az ÁÉKBV-irányelv 2. cikk (1) bekezdésének b) pontjában meghatározott alapkezelő társaságokra és az illetékes hatóságokra alkalmazandók. Ugyanezeket kell alkalmazni azokra a befektetési társaságokra is, amelyek nem jelöltek ki az ÁÉKBV-irányelv szerint engedélyezett alapkezelő társaságot.¹
2. Az ÁÉKBV-irányelvben megállapított javadalmazási elvek és a jelen iránymutatás hatálya nem terjed ki azokra az ÁÉKBV-kre, amelyek ÁÉKBV-irányelv szerint engedélyezett alapkezelő társaságot jelöltek ki. Az *ajánlásban* előírt javadalmazási elvek ugyanakkor ezekre az ÁÉKBV-kre is alkalmazandók, amennyiben azok megfelelnek az *ajánlás* 2.1. bekezdésében meghatározott „pénzügyi vállalkozás” definíciónak. Az ezen iránymutatások I. mellékletében található megfelelési táblázat bemutatja, hogy az ajánlás mely elvei tükröződnek az ÁÉKBV-irányelvben.

Tárgyi hatály

3. Ezen iránymutatások tárgyi hatálya az alapkezelő társaságok és *meghatározott alkalmazottaik* javadalmazási politikáira és gyakorlataira terjed ki. Az iránymutatások II. melléklete részletesen kifejti, mely iránymutatások alkalmazandók magukra az alapkezelő társaságokra, és melyek csak a *meghatározott alkalmazottaikra*.

Időbeli hatály

4. Ezek az iránymutatások 2017. január 1-től alkalmazandók.
5. A 2014/91/EU irányelv 2016. március 18-ig történő alkalmazásának sérelme nélkül a jelen iránymutatás 12. szakaszában (A kockázati kiigazításra vonatkozó általános követelmények) és 13. szakaszában (A kockázati kiigazításra vonatkozó különös követelmények) foglalt, a változó javadalmazás szabályaira vonatkozó útmutatást először a *meghatározott alkalmazottak* részére 2017. január 1. utáni teljes teljesítményidőszakra újonnan odaítélt összegekkel kapcsolatos fizetések kiszámítására kell alkalmazni. Például az az alapkezelő társaság, amelynek elszámolási időszaka december 31-én zárul, a jelen iránymutatásban meghatározott, a változó javadalmazásra vonatkozó útmutatást a 2017-es elszámolási időszakkal kapcsolatos fizetések kiszámítására kell, hogy alkalmazza.

2 Fogalommeghatározások

Eltérő rendelkezés hiányában az Európai Parlament és a Tanács az átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozásokra (ÁÉKBV) vonatkozó törvényi,

¹ Az ÁÉKBV-irányelv 14a. és 14b. cikkében előírt javadalmazási elvek értelemszerűen alkalmazandók e befektetési társaságokra is, az ÁÉKBV-irányelv 30. cikkében megállapított rendelkezések alapján.

rendeleti és közigazgatási rendelkezések összehangolásáról szóló 2009. július 13-i 2009/65/EK irányelvben használt kifejezések ezen iránymutatásban is azokkal azonos jelentéssel bírnak. Ezenfelül az irányelv alkalmazásában a következő fogalommeghatározások alkalmazandók:

Ajánlás A Bizottság 2009/384/EK ajánlása (2009. április 30.) a pénzügyi szolgáltatási ágazat javadalmazási politikájáról.²

sikerdíj az "ÁÉKBV teljesítményéhez" kötött változó díj.

Az "ÁÉKBV teljesítménye" magában foglalja a tőkeérték-növekedést, valamint az ÁÉKBV eszközeihez kapcsolódó valamennyi bevételt (pl. osztalékok). A "célteljesítményre" történő hivatkozással is értékelhető.

A sikerdíj alapulhat olyan elemekre, mint például a tőkenyeresség-részesedés vagy az ÁÉKBV nettó eszközértékének tőkeérték-növekedése, vagy az ÁÉKBV nettó eszközértékének bármely része, amelyet értékpapírok megfelelő indexéhez vagy a befektetési teljesítmény más mutatójához hasonlítanak.

A sikerdíjak a teljesítménnyel kapcsolatos fizetések, amelyeket közvetlenül az alapkezelő társaság vagy maga az ÁÉKBV eszközöl a *meghatározott alkalmazottak* javára.

meghatározott alkalmazottak azon alkalmazotti kategóriák, amelyek magukban foglalják a felső vezetést, a kockázatvállalásért és ellenőrzési feladatokért felelős alkalmazottakat, valamint a teljes javadalmazásuk mértéke miatt a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos *javadalmazási kategóriába* tartozókat, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az alapkezelő társaság kockázati profiljára vagy az alapkezelő társaság kezelésében lévő ÁÉKBV kockázati profiljára, valamint az alapkezelő társaságok által befektetéskezelési tevékenység végzésével kiszervezés keretében megbízott jogalany(ok) azon alkalmazotti kategóriái, amelyek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV kockázati profiljára.

ellenőrzési feladatokért felelős egység az alapkezelő társaság kockázatkezelésért, megfelelőség-ellenőrzésért és belső ellenőrzésért felelős, illetve hasonló feladatköröket ellátó alkalmazottai (a felső vezetés kivételével); ide tartozik például a pénzügyi igazgató a pénzügyi kimutatások elkészítésével kapcsolatos felelősségi köre tekintetében.

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0022:0027:EN:PDF>.

*javadalmazási
kategória*

a felső vezetői és kockázatvállalói kategóriába tartozó alkalmazottak teljes javadalmazási tartománya, amely a kategóriában nyújtott legalacsonyabb javadalmazástól a legmagasabbig terjed.

eszközök

az ÁÉKBV alapkezelő társaság által kezelt befektetési jegyei vagy részvényei, egyenértékű tulajdoni részesedések (amelyek a kizárólag befektetési jegyeket kibocsájtó ÁÉKBV-k esetében magukban foglalják a unit-linked eszközöket), az érintett ÁÉKBV-k jogi felépítésétől és létesítő okirataitól vagy alapszabályától függően, vagy az e meghatározásban említett eszközök bármelyikével megegyező mértékű ösztönző hatást gyakorló, részvényekhez kapcsolt eszközök vagy egyenértékű, készpénztől eltérő eszközök.

malus

olyan rendszer, amely értelmében az alapkezelő társaság egésze, az adott vállalati szervezeti egység, az ÁÉKBV vagy adott esetben az alkalmazott kockázati kimeneteleinek vagy teljesítményének a függvényében az alapkezelő társaság a halasztott javadalmazás kifizetését részben vagy egészében nem köteles teljesíteni. A malus az utólagos kockázati kiigazítás egy formája.

visszatérítés

olyan szerződéses megállapodás, amelyben az alkalmazott beleegyezik, hogy bizonyos körülmények esetén visszaszolgáltatja a számára nyújtott javadalmazás bizonyos összegének tulajdonjogát az alapkezelő társaságnak. Ez mind az azonnal fizetendő, mind a halasztott változó javadalmazás esetében lehetséges. Amikor kockázati kimenetekkel összefüggésben alkalmazzák, a visszatérítés az utólagos kockázati kiigazítás egy formája.

*felügyeleti
feladatokért felelős
egység*

az alapkezelő társaság felső vezetésének felügyeletéért, valamint a kockázatkezelési folyamat, illetve az ÁÉKBV-irányelvvel előírt kötelezettségek teljesítése érdekében végrehajtott politikák, szabályok és eljárások kielégítő voltának és hatékonyságának értékeléséért és időszakos felülvizsgálatáért felelős személyek vagy testület(ek). A méretük, belső szervezetük és tevékenységük jellege, köre és összetettsége, illetve jogi felépítésük miatt elkülönülő felügyeleti munkakörrel nem rendelkező alapkezelő társaságok esetében a felügyeleti feladatokat ellátó alkalmazottak az irányító testület felelős tagjai.

*visszatartási
időszak*

az az időtartam, ameddig az eszköz formájában átruházott és kifizetett változó javadalmazás nem idegeníthető el.

*teljesítménymérési
időszak*

az az időszak, amely során értékelik és mérik az alkalmazott teljesítményét, amely alapján később javadalmazását meghatározzák.

halasztási időszak a *teljesítménymérési időszakot* követő időszak, amely során a változó javadalmazást visszatartják.

az *átruházás időpontja* a javadalmazás átruházásának időpontja az a pillanat, amikor az alkalmazott megkapja a kifizetést és a javadalmazás jogszerű tulajdonosává válik. A javadalmazás átruházását követően – *visszatérítési* záradék hiányában – explicit utólagos kiigazításra nincs mód.

3 Cél

6. Ezen iránymutatások célja az ÁÉKBV-irányelv 14a. és 14b. cikkében a javadalmazásra vonatkozóan előírt rendelkezések közös, egységes és következetes alkalmazásának biztosítása.

4 Megfelelési és beszámolási kötelezettségek

4.1 Az iránymutatások jogállása

7. Ez a dokumentum az EÉPH-rendelet 16. cikkének megfelelő iránymutatásokat tartalmaz. Az EÉPH-rendelet 16. cikkének (3) bekezdése szerint a hatáskörrel rendelkező hatóságok és a pénzügyi piaci szereplők minden erőfeszítést megtesznek azért, hogy megfeleljenek az iránymutatásoknak és az ajánlásoknak.
8. Az iránymutatás hatálya alá tartozó, hatáskörrel rendelkező hatóságoknak saját felügyeleti gyakorlataik részévé kell tenniük az iránymutatást, ideértve azokat az eseteket is, amikor a dokumentum adott iránymutatásai elsősorban a pénzügyi piaci szereplőkre irányulnak.

4.2 Beszámolási követelmények

9. Az iránymutatás hatálya alá tartozó hatáskörrel rendelkező hatóságok az EÉPH általi közzétételének napjától számított két hónapon belül kötelesek értesíteni az EÉPH-t arról, hogy megfelelnek-e, illetve meg kívánják-e felelni ezen iránymutatások rendelkezéseinek, illetve arról, hogy mely okok miatt kívánják eltérni azoktól. Amennyiben e határidőn belül nem érkezik válasz, úgy tekintik, hogy a hatáskörrel rendelkező hatóság nem felel meg az iránymutatásoknak. Az értesítésekhez használandó sablon az EÉPH weboldalán található.
10. Az alapkezelő társaságok nem kötelesek bejelenteni az EÉPH-nak, hogy betartják-e ezen iránymutatások rendelkezéseit.

5 Az iránymutatások hatálya alá tartozó javadalmazási formák

11. Kizárólag ezen iránymutatásoknak és az ÁÉKBV-irányelv 14b cikkének alkalmazásában a következők közül egy vagy több minősül javadalmazásnak:

- (i) az alapkezelő társaságok által nyújtott mindennemű kifizetés vagy juttatás;
- (ii) az ÁÉKBV által kifizetett bármilyen összeg, ideértve a *sikerdíjak* bármely részét, amely közvetlenül vagy közvetve a *meghatározott alkalmazottak* javára kerül kifizetésre; vagy
- (iii) az ÁÉKBV befektetési jegyeinek vagy részvényeinek bármilyen formában történő átadása,

amennyiben arra az alapkezelő társaság *meghatározott alkalmazottai* által nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként kerül sor.

Az ÁÉKBV által közvetlenül az alapkezelő társaságnak az alapkezelő társaság érintett alkalmazotti kategóriáinak javára vagy az ÁÉKBV által közvetlenül az alapkezelő társaság érintett alkalmazotti kategóriáinak számára az általuk nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként teljesített kifizetések (a költségtérítés kivételével) – amelyek más esetben a vonatkozó javadalmazási szabályok megkerülését eredményeznék – ezen iránymutatásoknak és az ÁÉKBV-irányelv 14b. cikkének az alkalmazásában szintén javadalmazásnak tekintendők.

12. A javadalmazás jellegét tekintve lehet rögzített javadalmazás (ebben az esetben a kifizetések vagy juttatások nem függenek teljesítménykritériumoktól) vagy változó javadalmazás (ebben az esetben a kiegészítő kifizetéseket vagy juttatásokat a teljesítmény vagy – bizonyos esetekben – más szerződéses feltételek függvényében nyújtják). Mindkét javadalmazási forma (rögzített és változó) magában foglalhat pénzbeli kifizetést vagy juttatást (például készpénz, részvény, opció, az alkalmazottak elbocsátásakor elengedett tartozás, nyugdíjpénztári hozzájárulás), illetve nem (közvetlenül) pénzbeli juttatásokat (például árengedmény, kiegészítő juttatások, illetve különleges gépjármű- vagy mobiltelefon-juttatás). Azok az általános, megkülönböztetésmentes, az alapkezelő társaság egészére kiterjedő politikák részét képező kiegészítő kifizetések és juttatások, amelyek a kockázatvállalás tekintetében nem jelentenek ösztönzést, kizárhatók a javadalmazás fogalmának az ÁÉKBV-irányelv sajátos, kockázatvállalással összefüggő javadalmazási követelményei tekintetében történő meghatározása alól.

13. A „visszatartási bónusz” a változó javadalmazás egy formája, amely csak akkor engedélyezhető, amennyiben a kockázati kiigazításra vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazzák.

14. Az alapkezelő társaságnak biztosítania kell, hogy a változó javadalmazást ne olyan eszközök vagy módszerek alkalmazásával fizesse ki, amelyek célja az ÁÉKBV-irányelv

vagy ezen iránymutatások mesterséges megkerülése. Az egyes alapkezelő társaságok irányító testületei viselik az elsődleges felelősséget annak biztosításáért, hogy a helyes és körültekintő javadalmazási politikák és rendszerek végső célját jogtalan módon ne játsszák ki. Ebben a tekintetben a következő körülmények és helyzetek jelenthetnek nagyobb kockázatot: a változó javadalmazás egy részének a kockázatvállalás tekintetében ösztönzést nem jelentő juttatásokra történő átváltása; szakmai szolgáltatásoknak az ÁÉKBV-irányelv hatálya alá nem tartozó vállalkozásokra történő kiszervezése (kivéve, ha a 16. bekezdés rendelkezései értelmében e vállalkozások a javadalmazás tekintetében az ezen iránymutatások értelmében alkalmazandókkal azonos hatékonyságú szabályozási követelmények hatálya alá tartoznak); függő ügynökök vagy jogi szempontból alkalmazottnak nem minősülő munkavállalók igénybevétele; az alapkezelő társaságok és harmadik felek között végrehajtott olyan ügyletek, amelyekben a kockázatvállalók anyagi érdekekkel rendelkeznek; olyan rendszerek vagy módszerek bevezetése, amelyek keretében a javadalmazást osztalék vagy hasonló kifizetés formájában nyújtják, és nem pénzügyi anyagi juttatások formájában biztosítanak teljesítményhez kötött ösztönző mechanizmusokat.

15. Mérlegelni kell a partnerségek és hasonló társaságok helyzetét is. Az iránymutatások csak abban az esetben vonatkoznak a partnereknek, mint valamely alapkezelő társaság tulajdonosainak kifizetett osztaléokra vagy hasonló formában szétosztott összegre, amennyiben az osztalékfizetés a gyakorlatban a vonatkozó javadalmazási szabályok megkerülését eredményezi, függetlenül az ilyen szabályok megkerülésének szándékától.
16. A befektetéskezelési funkcióknak az ÁÉKBV-irányelv 13. cikke szerinti kiszervezése esetén (ideértve a kockázatkezelést is), az alapkezelő társaságoknak a következőket kell biztosítani, különben a javadalmazási szabályok megkerülése következne be:
 - a) azok a jogalanyok, amelyekhez a befektetéskezelési tevékenységet kiszervezik, a javadalmazás tekintetében az ezen iránymutatások értelmében alkalmazandókkal azonos hatékonyságú szabályozási követelmények hatálya alá tartozzanak; vagy
 - b) megfelelő szerződéses intézkedéseket alkalmaznak azon jogalanyok tekintetében, amelyekhez a befektetéskezelési tevékenységet kiszervezik, annak biztosítása érdekében, hogy az ezen iránymutatásokban foglalt javadalmazási szabályok megkerülésére ne kerülhessen sor; e szerződéses intézkedéseknek ki kell terjedniük a megbízott vállalkozás *meghatározott alkalmazottai* számára az alapkezelő társaság részéről történő befektetéskezelési tevékenységek végzésének ellentételezéseként teljesített mindennemű kifizetésre.
17. Az előző bekezdés a) pontjának alkalmazásában egy jogalany a javadalmazás tekintetében az ezen iránymutatások értelmében alkalmazandókkal azonos hatékonyságú szabályozási követelmények hatálya alá tartozik többek között az alábbi feltételek teljesülése esetén:
 - i) a jogalany, akinek vonatkozásában a kiszervezéssel kapcsolatos intézkedések megtörténtek, a 2013/36/EU irányelv (CRD IV) vagy a 2011/61/EU irányelv (ABAK) hatálya alá tartozik, és

- ii) a jogalany azon alkalmazottai, akik *meghatározott alkalmazottnak* minősülnek, a jelen irányelv alkalmazásában a CRD IV vagy az ABAK szabályok hatálya alá tartoznak.

6 Az iránymutatások hatálya alá tartozó alkalmazotti kategóriák azonosítása

18. Az alapkezelő társaságoknak ezen iránymutatások, illetve a hatáskörrel rendelkező hatóságok által előírt egyéb kritériumok és útmutatás alapján azonosítaniuk kell a *meghatározott alkalmazottaik* körét. Az alapkezelő társaságoknak a hatáskörrel rendelkező hatóságok kérésére igazolniuk kell, hogyan értékelték és választották ki a meghatározott alkalmazottakat.

19. Meghatározott alkalmazottnak kell minősíteni a következő alkalmazotti kategóriákat, kivéve, ha azok bizonyíthatóan nem gyakorolnak lényeges hatást az alapkezelő társaság kockázati profiljára vagy az általa kezelt ÁÉKBV-re:

- Az alapkezelő társaság vezető testületének az ügyvezetésben részt vevő és részt nem vevő tagjai: az alapkezelő társaság jogi státuszának függvényében például igazgatók, ügyvezető igazgató, az ügyvezetésben részt vevő és részt nem vevő partnerek.
- Igazgatósági tagok;
- Az ellenőrzési feladatokért felelős egység
- A befektetéskezelés, adminisztráció, marketing és emberi erőforrások terén vezető beosztásban dolgozó alkalmazottak
- Egyéb kockázatvállalók például: olyan alkalmazottak, akik szakmai tevékenysége – akár egyénileg, akár egy csoport (például valamely szervezeti egység vagy osztály) tagjaként – lényeges hatást gyakorolhat az alapkezelő társaság kockázati profiljára vagy az általa kezelt ÁÉKBV-re, így többek között azok az alkalmazottak, akik olyan szerződéseket köthetnek, olyan döntéseket hozhatnak, amelyek lényeges hatást gyakorolhatnak az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV kockázati pozícióira. Ilyen alkalmazottnak minősülnek többek között az értékesítők, az egyéni brókerek és az egyes kereskedési részlegek.

Az alapkezelő társaság kockázati profiljára vagy az általa kezelt ÁÉKBV-re gyakorolt hatás lényeges voltának értékelése során az alapkezelő társaságnak meg kell határoznia, hogy saját maga vagy az általa kezelt ÁÉKBV-k esetében mi tekintendő lényeges hatásnak. Az alapkezelő társaság a megfelelő alkalmazottak kiválasztásának ellenőrzése céljából többek között értékelheti azon alkalmazottakat és csoportokat, amelyek tevékenysége potenciálisan jelentős hatást gyakorolhat az alapkezelő társaság eredményeire, mérlegére és/vagy az általa kezelt ÁÉKBV-k teljesítményére.

Elemzést kell készíteni az alapkezelő társaság különféle munkaköreiről és a kapcsolódó felelősségekről, hogy ezáltal megfelelően értékelni lehessen azokat a feladatköröket, amelyek az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljára lényeges hatást gyakorolhatnak. Előfordulhat olyan eset, hogy valamely alkalmazott arányait tekintve nem részesül nagy összegű javadalmazásban, mindamelllett sajátos munkaköre vagy feladatai révén lényeges hatást gyakorolhat az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljára.

Az adminisztrációs és logisztikai támogatást biztosító alkalmazottak például munkakörükönél fogva nyilvánvalóan nem befolyásolják az alapkezelő társaság vagy az ÁÉKBV kockázati profilját, így azokat nem szükséges kockázatvállalónak tekinteni. Ez a kizárás azonban csak a támogató alkalmazottakra érvényes; az adminisztrációs feladatokért felelős vezető tisztviselőt e bekezdés negyedik pontja értelmében *meghatározott alkalmazottnak* kell tekinteni.

20. Ezen túlmenően egyéb olyan alkalmazottakat/személyeket is *meghatározott alkalmazottnak* kell tekinteni, akik teljes javadalmazásuk alapján a vezető tisztviselők és kockázatvállalók javadalmazási kategóriájába tartoznak, amennyiben lényeges hatást gyakorolhatnak az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljára; ilyenek például a fent említett kategóriákba nem tartozó, azonban magas javadalmazással rendelkező alkalmazottak, akik lényeges hatást gyakorolnak az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljára. Igen valószínű, hogy a vezető tisztviselőkével és a kockázatvállalókéval azonos vagy azokénál magasabb javadalmazású alkalmazottak bizonyos esetekben valamilyen módon lényeges hatást gyakorolnak az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV kockázati profiljára. Egyes alapkezelő társaságok esetében azonban elképzelhető, hogy ez nem így van.

21. A fenti 19. és 20. bekezdésben említett példák nem meghatározóak. Minél valószínűbb, hogy egyes vállalati részlegeken kockázatvállalók dolgoznak, annál mélyrehatóbb elemzést kell végezni annak értékelése céljából, hogy egy adott személy lényeges kockázatvállalónak minősül-e.

7 Az arányosságra vonatkozó iránymutatások

7.1 Az arányossággal kapcsolatos általános szempontok

22. Az ajánlás értelmében amikor a tagállamok meghozzák a javadalmazási elvek alkalmazásának biztosítására szolgáló intézkedéseket, akkor figyelembe kell venniük az érintett pénzügyi vállalkozás jellegét, méretét, valamint egyedi tevékenységi körét. A javadalmazási elveknek való megfelelés biztosítását célzó intézkedéseket úgy kell kialakítani, hogy az alapkezelő társaságoknak a méretüknek, belső szervezetüknek és tevékenységük jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben be kell tartaniuk a javadalmazási elveket. Ennek megfelelően az ÁÉKBV-irányelv 14b. cikke és az ajánlás értelmében a rendelkezéseknek lehetővé kell tenniük, hogy az

alapkezelő társaságok arányos megközelítést alkalmazzanak a javadalmazási elveknek való megfelelés tekintetében.

23. Az egyes alapkezelő társaságoknak nem egyformán és azonos mértékben kell végrehajtaniuk a javadalmazásra vonatkozó követelményeket. Az arányosság elvét mindkét módon alkalmazni kell: egyes alapkezelő társaságoknak összetettebb politikák vagy gyakorlatok végrehajtására lesz szükségük a követelmények teljesítéséhez, míg mások egyszerűbb vagy kevesebb terhet jelentő módon is megfelelhetnek az ÁÉKBV-irányelv követelményeinek.
24. Elsődlegesen az alapkezelő társaság felelős saját jellemzőinek értékeléséért és olyan javadalmazási politikák és gyakorlatok kidolgozásáért és végrehajtásáért, amelyek megfelelő módon igazodnak a vállalt kockázatokhoz, valamint megfelelő és hatásos ösztönzést biztosítanak az alkalmazottainak. A hatáskörrel rendelkező hatóságoknak ellenőrizniük kell, hogy az alapkezelő társaságok hogyan hajtják végre a gyakorlatban az arányosság elvét, figyelemmel a szabályozási célkitűzések elérésére, valamint a különböző alapkezelő társaságok és joghatóságok közötti esélyegyenlőség megóvására.

7.2 Arányosság az alapkezelő társaságok különböző jellemzőinek a fényében

25. Az alapkezelő társaságok eltérő kockázati profiljai és jellemzői indokolják a javadalmazási elvek arányos végrehajtását. Az arányosság elvének alkalmazása szempontjából lényeges kritériumok az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV-k mérete, belső szervezete és az általa végzett tevékenységek jellege, köre és összetettsége.
- a) Méret: a méretre vonatkozó kritérium az alapkezelő társaság saját tőkéjéhez és az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-ken keresztül kezelt eszközök (köztük a tőkeáttétel útján vásárolt eszközök) értékéhez, az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljához és a kapcsolódó kötelezettségekhez, valamint az alapkezelő társaság alkalmazottainak, fióktelepeinek és leányvállalatainak számához kapcsolódik. Az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV-k méretét az arányosság megállapításának céljából nem elszigetelten kell vizsgálni. Egy alapkezelő társaság kicsinek minősülhet az alkalmazottak vagy a leányvállalatok száma alapján, azonban magas szintű kockázat vállalásával dolgozhat. Az alapkezelő társaságnak szigorúan be kell tartania a javadalmazási elveket, amennyiben az általa kezelt ÁÉKBV-k összessége (noha ezek egyenként kis méretűek is lehetnek) potenciálisan rendszerszintű fontossággal bírhat (például a kezelt eszközök értéke alapján), vagy összetett befektetéskezelési tevékenységeket tehet szükségessé.

A helyes javadalmazási politikák és gyakorlatok alkalmazására irányuló kötelezettség minden alapkezelő társaságra érvényes, függetlenül azok méretétől vagy rendszerszintű fontosságától.

- b) Belső szervezet: ez a kritérium vonatkozhat az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV jogi struktúrájára, az alapkezelő társaság belső irányítási struktúrájának összetettségére, illetve az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV-k szabályozott piacokon történő bevezetésére.

Ezt a kritériumot az alapkezelő társaság teljes szervezetére tekintettel kell értékelni, beleértve az általa kezelt összes ÁÉKBV-t is: azaz önmagában az a tény, hogy egy ÁÉKBV-t szabályozott piacon vagy MTF-en jegyeznek, nem szolgáltat elegendő alapot arra, hogy az alapkezelő társaságot összetett belső szervezettel rendelkezőnek kelljen tekinteni.

- c) A tevékenység jellege, köre és összetettsége: e kritérium mérlegelése során figyelembe kell venni az alapkezelő társaság által végzett üzleti tevékenység mögöttes kockázati profilját. Releváns tényező lehet:
- az engedélyezett tevékenység jellege (csak az ÁÉKBV kollektív portfóliókezelése vagy az ÁÉKBV-irányelv 6. cikkének (3) bekezdésében felsorolt kiegészítő szolgáltatások is);
 - az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k befektetési politikája és stratégiái;
 - az üzleti tevékenység nemzeti vagy határokon átnyúló jellege (azaz az alapkezelő társaság egy vagy több uniós vagy nem uniós joghatóságban kezel vagy forgalmaz ÁÉKBV-eket); és
 - esetleges ABA-kezelési tevékenység.

26. Az arányosság értékelése során az említett kritériumok (méret, belső szervezet, valamint a tevékenység jellege, köre és összetettsége), valamint – mivel a felsorolás nem kimerítő – minden egyéb releváns kritérium kombinációjára kell összpontosítani. Előfordulhat például, hogy az alapkezelő társaság üzleti tevékenysége korlátozott jellegű, azonban tevékenységének jellege vagy a kezelt ÁÉKBV-k összetettsége miatt összetett kockázati profilú.

7.3 Arányosság a különböző alkalmazotti kategóriák fényében

27. Az arányosságot az alapkezelő társaságon belül egyes sajátos követelmények tekintetében is vizsgálni kell. Azon alkalmazotti kategóriáknak, amelyek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az alapkezelő társaság kockázati profiljára, meg kell felelniük a tevékenységükkel összefüggő kockázatok kezelésével kapcsolatos sajátos követelményeknek. A fentiekben a méret, a belső szervezet és a tevékenység jellege, köre és összetettsége kapcsán leírt kritériumok e tekintetben is alkalmazandók. Ezenfelül adott esetben figyelembe kell venni az alábbi, nem kizárólagos jelleggel felsorolt szempontokat is:

- a kockázatvállaló által az alapkezelő társaság nevében vállalható kötelezettségek mértéke;

- azon csoport tagjainak száma, amely csak kollektíven gyakorolhat lényeges hatást az alapkezelő társaság kockázati profiljára;
- az alkalmazottak javadalmazási struktúrája (például rögzített munkabér változó javadalmazással, vagy nyereségrészesedésen alapuló konstrukció), különösen a következők:
 - a változó javadalmazás összege;
 - a rögzített javadalmazás feletti változó javadalmazás aránya.

8 Valamely csoport részét képező alapkezelő társaságokra vonatkozó iránymutatások

28. Ezek az iránymutatások egységesen minden alapkezelő társaságra alkalmazandók. Nem mentesülnek az ÁÉKBV-irányelvben és ezen iránymutatásokban előírt ágazatspecifikus javadalmazási elvek alkalmazása alól a valamely hitelintézet leányvállalataként működő alapkezelő társaságok.

29. Előfordulhat, hogy a csoportok tekintetében a csoportokba tartozó jogalanyokra vonatkozó nem ÁÉKBV ágazati prudenciális szabályok oda vezetnek, hogy a csoport részét képező ÁÉKBV alapkezelő társaság bizonyos alkalmazottai ezen ágazati javadalmazási szabályok alkalmazásában „meghatározott alkalmazottaknak” minősülnek.

9 A különböző ágazati szabályok alkalmazására vonatkozó szabályokról szóló iránymutatások

9.1 Általános iránymutatások

30. A jelen iránymutatások 28. és 29. bekezdésében megállapított útmutatás sérelme nélkül, ha az alapkezelő társaság munkavállalói vagy a személyzet más kategóriába tartozó tagjai olyan szolgáltatásokat nyújtanak, amelyekre különböző ágazati javadalmazási elvek vonatkoznak, javadalmazásuk a következők szerint történik:

- a) az elvégzett tevékenységek alapján és arányos módon, amennyiben lehetséges az egyedi tevékenység kiemelése; vagy
- b) olyan ágazati javadalmazási elvek alkalmazásával, amelyek hatékonyabbnak tekinthetők a nem megfelelő kockázatvállalás akadályozásának, valamint az érintett személyek érdekeinek és az alapkezelő társaság által kezelt alapok vagy egyéb portfóliók befektetői érdekeinek összeegyeztetésének megvalósítása szempontjából.

31. A 30. bekezdés a) szakaszában hivatkozott megközelítés azt jelenti, hogy például az ÁÉKBV-irányelv hatálya alá tartozó szolgáltatásokat vagy a CRD IV és/vagy az ABAK hatálya alá tartozó szolgáltatásokat nyújtó személy javadalmazását az ÁÉKBV-irányelv, a CRD IV és az ABAK-irányelv alapján, arányosan és objektív kritériumok szerint (például az egyes szolgáltatásokkal eltöltött idő vagy az egyes szolgáltatások kapcsán kezelt vagyon alapján) kell megállapítani.
32. A 30. bekezdés b) szakaszában hivatkozott megközelítés azt jelenti, hogy ha például egy olyan személy javadalmazását, aki a CRD IV hatálya alá tartozó anyavállalatok leányvállalatainak minősülő jogalanyok (ideértve az alapkezelő társaságokat és/vagy az ABAK-okat) számára nyújt szolgáltatásokat, önkéntes alapon a CRD IV-ben foglalt valamennyi javadalmazási elvnek megfelelően határozzák meg az e személy által nyújtott valamennyi szolgáltatás vonatkozásában, akkor ezt úgy kell tekinteni, hogy megfelel az ÁÉKBV-irányelv és az ABAK-irányelv szerinti javadalmazási előírásoknak is. Abban az esetben azonban, ha a különleges CDR-előírások (például a változó javadalmazás *eszközökben* történő kifizetésével kapcsolatos előírások) ellentmondásban állnak az ABAK-irányelv vagy az ÁÉKBV-irányelv előírásaival, az érintett személy javadalmazásának minden esetben a CRD-előírásokkal ellentétben álló vonatkozó különleges ágazati jogszabályoknak kell megfelelnie. Ez azt jelenti például, hogy az ABAK-irányelv vagy az ÁÉKBV-irányelv hatálya alá tartozó szolgáltatásokat nyújtó személyek változó javadalmazását minden esetben *ABA-eszközökben* vagy *ÁÉKBV-eszközökben* kell kifizetni (az ABAK-irányelv II. melléklete (1) bekezdésének m) pontja és az ÁÉKBV-irányelv 14b. cikkének m) pontja).
33. A kétségek elkerülése érdekében a 30–32. bekezdésben foglalt iránymutatást az alapkezelő társaság alkalmazottaira vagy a személyzet más kategóriára kell alkalmazni (ideértve például más ágazati javadalmazási szabályok, például a CRD IV hatálya alá tartozó anyavállalatok által kiküldött személyeket). A 16. és 17. bekezdésben foglalt iránymutatás alkalmazandó abban az esetben, ha más jogalanyok alkalmazottai vagy más személyzeti kategóriái az ÁÉKBV-irányelv 13. cikke szerinti kiszervezés keretében végeznek befektetési tevékenységet.
34. Az ABAK-irányelv által szabályozott (az ABAK-irányelv értelmében engedélyezéshez kötött) tevékenységeket folytató alapkezelő társaságok esetében az egész vállalatra vonatkozó ágazati javadalmazási elveknek történő megfelelés – amely az ABAK-irányelv és az ÁÉKBV-irányelv értelmében kibocsátott vonatkozó ágazati iránymutatásokra alapul – elegendő alapot szolgáltat arra, hogy úgy lehessen tekinteni, hogy egyéni szinten valamennyi ágazati javadalmazási elv betartása megvalósul. Például az ÁÉKBV-irányelv 14. cikke (1) bekezdése e) pontjában foglalt, az egész vállalatra vonatkozó előírásnak való megfelelésnek ugyanakkor azt kell jelentenie, hogy ABAK-irányelv II. melléklete (1) bekezdésének e) pontjában foglalt, az ABAK-irányelv által szabályozott tevékenységeket folytató alapkezelő társaságokra vonatkozó egyenértékű követelménynek való megfelelés is megvalósul.

9.2 A kiegészítő szolgáltatásokra vonatkozó különleges iránymutatások

35. Az ÁÉKBV-irányelv 6. cikkének (3) bekezdésében vagy az ABAK-irányelv 6. cikkének (4) bekezdésében foglalt kiegészítő szolgáltatások nyújtása tekintetében az alapkezelő társaság vagy az ABAK személyzetére a (i) ÁÉKBV-irányelv vagy az ABAK-irányelv szerinti javadalmazási szabályok és (ii) a vonatkozó MiFID-szabályok – ideértve az javadalmazási politikákra és gyakorlatokra vonatkozó EÉPH-iránymutatásokat (MiFID) (ESMA/2013/606) – alkalmazandók.

10 Az alapkezelő társaság pénzügyi helyzetére vonatkozó iránymutatások

36. Az ÁÉKBV-irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt követelmények folyamatos teljesülésének garantálása érdekében az alapkezelő társaságnak biztosítania kell a megfelelő pénzügyi helyzet, illetve a változó javadalmazás megítélése, kifizetése vagy átruházása közötti körültekintő egyensúly fenntartását.

37. Az alapkezelő társaságnak biztosítania kell, hogy pénzügyi helyzetét ne érintse kedvezőtlenül:

- 1) az adott évben odaítélendő változó javadalmazások összessége;
- 2) az adott évben kifizetendő vagy átruházandó változó javadalmazások összege.

38. Amennyiben az alapkezelő társaság nem képes fenntartani megfelelő pénzügyi helyzetét, illetve fennáll ennek kockázata, többek között az alábbiakat kell tennie: a) csökkentenie kell az adott évi változó javadalmazások összességét, és b) teljesítmény szerinti kiigazítási intézkedéseket (azaz *malus*- vagy *visszatérítési* intézkedéseket) kell tennie az adott pénzügyi évben³. Ebben az évben és adott esetben az elkövetkező években az alapkezelő társaság nettó nyereségét nem szabad odaítélni, kifizetni vagy átruházni, hanem az alapkezelő társaság pénzügyi helyzetének megszilárdítására kell felhasználni. Az alapkezelő társaság ezt csak abban az esetben ellentételezheti oly módon, hogy később nagyobb összegű változó javadalmazást ítél oda, fizet ki vagy ruház át, mint azt egyébként tenné, ha a következő években egyértelműen bebizonyosodik, hogy az alapkezelő társaság pénzügyi eredményei indokolják az ilyen eljárást.

³ Lásd még: XII. szakasz („A kockázati kiigazításra vonatkozó különös követelmények”).

11 A javadalmazás igazgatására vonatkozó iránymutatások

39. A javadalmazás igazgatására vonatkozó általános követelményeket az alapkezelő társaság egészére alkalmazni kell.

11.1 Vezető testület

11.1.1 A javadalmazási politika kialakítása, jóváhagyása és felügyelete

40. Az alapkezelő társaság javadalmazási politikájának igazodnia kell az alkalmazottak által a kezelt ÁÉKBV-k tekintetében vállalt kockázatokhoz, az ÁÉKBV-k befektetőihez és magához az alapkezelő társasághoz. A javadalmazási politikának különösen figyelembe kell vennie a kockázatkezelés és a kockázatoknak való kitettség kiigazításának szükségességét.
41. A *felügyeleti feladatokért felelős egység* felel az alapkezelő társaság javadalmazási politikájának jóváhagyásáért és igazgatásáért, valamint végrehajtásának felügyeletéért. A *felügyeleti feladatokért felelős egység* vezető tisztviselői nem gyakorolhatnak elsődleges ellenőrzést a javadalmazási politika felett. A *felügyeleti feladatokért felelős egység* alkalmazottainak jóvá kell hagyniuk a javadalmazási politika minden későbbi lényeges mentességét vagy módosítását, és körültekintően mérlegelniük kell és nyomon kell követniük azok hatásait. A javadalmazás meghatározását célzó eljárásoknak egyértelműnek, jól dokumentálnak és a vállalaton belül átláthatónak kell lenniük. Megfelelően dokumentálni kell például a döntéshozatali folyamatot, a *meghatározott alkalmazottak* azonosítását, az összeférhetlenség elkerülése érdekében tett intézkedéseket, az alkalmazott kockázati kiigazítási mechanizmusokat és így tovább.
42. Az alapkezelő társaság javadalmazási politikájának kialakítása és felügyelete során a *felügyeleti feladatokért felelős egységnek* figyelembe kell vennie az összes illetékes vállalati funkció (azaz kockázatkezelés, megfelelési, emberi erőforrás, stratégiai tervezés stb.) észrevételeit. E funkciókat megfelelően be kell vonni az alapkezelő társaság javadalmazási politikájának kialakításába.
43. A *felügyeleti feladatokért felelős egységnek* biztosítania kell, hogy az alapkezelő társaság javadalmazási politikája megfeleljen a megbízható és hatékony kockázatkezelés követelményeinek és előmozdítsa azt. A javadalmazási politikának:
- összhangban kell lennie az alapkezelő társaság üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel;
 - nem szabad az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k befektetési politikájához mérten túlzott kockázatvállalásra ösztönöznie az alkalmazottakat;
 - biztosítania kell, hogy az alapkezelő társaság össze tudja hangolni az ÁÉKBV-k és befektetőik érdekeit az ezen ÁÉKBV-keket kezelő *meghatározott alkalmazottak* érdekeivel, és megfelelő pénzügyi helyzetet tudjon kialakítani és fenntartani.

44. A *felügyeleti feladatokért felelős egységnek* biztosítania kell, hogy az alapkezelő társaság javadalmazási politikáinak és gyakorlatainak kialakítása és végrehajtása során megfelelő módon figyelembe vegyék az alapkezelő társaság átfogó vállalatirányítási elveit és struktúráit, illetve azoknak a javadalmazási rendszerrel való kölcsönhatásait. A *felügyeleti feladatokért felelős egységnek* biztosítania kell a következő tényezők figyelembevételét: az operációs és *ellenőrzési feladatkörök* közötti egyértelmű különbségtétel, az *irányító testület* tagjaira vonatkozó, szakismerettel és függetlenséggel kapcsolatos követelmények, a belső bizottságok – többek között a javadalmazási bizottság – feladatai, az összeférhetetlenség elleni óvintézkedések, a belső beszámolási rendszer, valamint a kapcsolt felek ügyleti szabályai.

11.1.2 Az irányító testület tagjainak és a felügyeleti feladatokért felelős egység alkalmazottainak a javadalmazása

45. Az *irányító testület* tagjai javadalmazásának összhangban kell lennie azok hatáskörével, feladataival, szakértelmével és felelősségével.

46. Amennyiben az alapkezelő társaság mérete, belső szervezete és tevékenységének jellege, köre és összetettsége indokolja, az *irányító testület* nem határozhatja meg a saját javadalmazását. Az *irányító testület* tagjainak javadalmazását a *felügyeleti feladatokért felelős egység* állapítja meg és felügyeli. Amennyiben a nemzeti jogszabályok lehetővé teszik, a *felügyeleti feladatokért felelős egységnek* kifejezetten jóvá kell hagynia és felügyelnie kell az alapkezelő társaságon belül a legmagasabb összegű teljes javadalmazásban részesülő vezető tisztviselők és alkalmazottak javadalmazását.

47. Az elkülönülő *felügyeleti funkcióval* rendelkező alapkezelő társaságok esetében az összeférhetetlenség megfelelő kezelése érdekében helyesebb, ha a *felügyeleti feladatokért felelős egység* alkalmazottai csak rögzített javadalmazásban részesülnek. Amennyiben ösztönző mechanizmusokat alkalmaznak, azokat szigorúan az ellátott felügyeleti és ellenőrzési feladatokhoz kell igazítani, tükrözve az egyes alkalmazottak képességeit és elért eredményeit. Ha *eszközök* formájában is nyújtanak javadalmazást, megfelelő intézkedésekkel (például a megbízási idő lejártáig szóló *visszatartási időszakok* alkalmazásával) kell biztosítani az *irányító testület* tagjainak független döntéshozatalát. Ha az alapkezelő társaság mérete, belső szervezete és tevékenységének jellege, köre és összetettsége miatt nem rendelkezik elkülönülő *felügyeleti funkcióval*, az az elv, amely szerint a *felügyeleti feladatokért felelős egység* javadalmazását helyesebb rögzített javadalmazás formájában biztosítani, csak az *irányító testület* azon ügyvezetésben részt nem vevő tagjaira alkalmazandó, akik a *felügyeleti feladatok*at ellátják.

11.1.3 A részvényesek bevonása

48. Az alapkezelő társaság jellemzőinek, illetve a bejegyzése szerinti joghatóság nemzeti jogszabályainak függvényében az alapkezelő társaság részvényeseinek közgyűlése is megbízható az alapkezelő társaság javadalmazási politikájának, valamint az *irányító testület* tagjainak javadalmazására vonatkozó döntéseknek a jóváhagyásával. A részvényesek szavazata konzultatív vagy kötelező érvényű lehet. A részvényesek

számára megfelelő információkat kell biztosítani ahhoz, hogy megalapozott döntéseket hozhassanak.

49. Az alapkezelő társaság részvényeseinek közgyűlése elé terjesztendő javaslatokért, valamint a javadalmazási politikák és gyakorlatok esetleges változásainak tényleges végrehajtásáért és felügyeletéért a *felügyeleti feladatokért felelős egység* a felelős.

11.1.4 A javadalmazási politika végrehajtásának felülvizsgálata

50. A *felügyeleti feladatokért felelős egységnek* biztosítani kell, hogy az alapkezelő társaság javadalmazási politikáját és annak végrehajtását legalább évente felülvizsgálják. E központi és független felülvizsgálatok során értékelni kell, hogy az átfogó javadalmazási rendszer:

- rendeltetésszerűen működik-e (különös tekintettel arra, hogy az összes megállapodás szerinti tervre és programra kiterjed-e, a javadalmazáshoz kapcsolódó kifizetések megfelelőek és hűen tükrözik-e az alapkezelő társaság kockázati profilját, valamint hosszú távú célkitűzéseit és céljait); és
- megfelel-e a nemzeti és nemzetközi szabályoknak, elveknek és szabványoknak.

51. Az *ellenőrzési feladatokért felelős egység* illetékes alkalmazottait (azaz a belső ellenőrzésért, kockázatkezelésért és megfelelésért felelős alkalmazottakat, stb.), valamint az egyéb *felügyeleti feladatköröket ellátó* bizottságokat (azaz a könyvvizsgálati, kockázatkezelési és kinevezési bizottságokat) szorosan be kell vonni az alapkezelő társaság javadalmazási rendszerének felülvizsgálatába.

52. Amennyiben az időszakos felülvizsgálatok nyomán arra derül fény, hogy a javadalmazási rendszer nem rendeltetésszerűen vagy az előírásoknak megfelelően működik, a *felügyeleti feladatokért felelős egységnek* biztosítani kell a korrekációs terv mielőbbi végrehajtását.

53. A javadalmazási politikák és gyakorlatok időszakos felülvizsgálatát részben vagy egészben ki lehet szervezni, amennyiben ezt az arányosság elve indokolja. A nagyobb, összetett szerkezetű alapkezelő társaságoknak elegendő erőforrással kell rendelkezniük a felülvizsgálat belső végrehajtásához, azonban szükség esetén külső tanácsadók is támogathatják az alapkezelő társaságokat e feladatuk végrehajtásában. Az arányosság elvével összhangban a kisebb és kevésbé összetett szerkezetű alapkezelő társaságok határozhatnak úgy, hogy a teljes felülvizsgálatot kiszervezik külső partnereknek. Az összes esetben a *felügyeleti feladatokért felelős egység* felel a javadalmazási politikák és gyakorlatok felülvizsgálatáért és az ellenőrzés nyomon követésének biztosításáért; ezekbe a feladatokba az *ellenőrzési feladatokért felelős egység* illetékes alkalmazottait is szorosan be kell vonni.

11.2 Javadalmazási bizottság

11.2.1 A javadalmazási bizottság létrehozása

54. Javadalmazási bizottság létrehozását megfelelő gyakorlatként még azoknak az alapkezelő társaságoknak is mérlegelniük kell, amelyek az ÁÉKBV-irányelv 14b. cikkének (4) bekezdése értelmében ilyen bizottság létrehozására nem kötelezettek.

55. A javadalmazási bizottság létrehozásának szükségességét a 7. szakaszban („Az arányosságra vonatkozó iránymutatások”) említett tényezők alapján kell megállapítani. Annak meghatározása során, hogy az adott alapkezelő társaság jelentősnek minősül-e, annak mindhárom tényező (azaz az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV-k mérete, belső szervezete és tevékenységének jellege, köre és összetettsége) együttes jelenlétét kell figyelembe vennie. A fenti három tényező közül csak egy vagy kettő szempontjából jelentős alapkezelő társaság nem köteles javadalmazási bizottságot létrehozni.

56. Az előző bekezdés sérelme nélkül a következő konkrét tényezőket kell figyelembe venni a javadalmazási bizottság létrehozásának mérlegelése során (a felsorolás nem kimerítő jellegű):

- az alapkezelő társaság tőzsdén jegyzett-e;
- az alapkezelő társaság jogi felépítése;
- az alapkezelő társaság alkalmazottainak száma;
- az alapkezelő társaság által kezelt vagyon nagysága;
- az alapkezelő társaság egyúttal ABAK is;
- az alapkezelő társaság nyújt-e az ÁÉKBV-irányelv 6. cikkének (3) bekezdésében említett szolgáltatásokat.

57. A következő példák olyan alapkezelő társaságokat mutatnak be, amelyek a fenti elvek figyelembevételével és minden körülményre tekintettel nem kötelesek javadalmazási bizottság létrehozására:

- azok az alapkezelő társaságok, amelyek esetében az általuk kezelt ÁÉKBV-k portfólióinak értéke nem haladja meg az 1,25 milliárd eurót és legfeljebb 50 alkalmazottat foglalkoztatnak, beleértve az ÁÉKBV kezelésével és az ÁÉKBV-irányelv 6. cikkének (3) bekezdésében említett szolgáltatások nyújtásával megbízott alkalmazottakat is;
- azok az alapkezelő társaságok, amelyek olyan bank-, biztosítási vagy befektetési csoportok, illetve pénzügyi konglomerátumok tagjai, amelyek javadalmazási bizottság létrehozására kötelezettek, és az a csoport egészére nézve végzi feladatait és tevékenységeit, feltéve, ha az ilyen javadalmazási bizottságok

összetételére, szerepére és hatásköreire irányadó szabályok egyenértékűek az ezen iránymutatásban előírtakkal, és a meglévő javadalmazási bizottság felelősséget vállal annak ellenőrzéséért, hogy az alapkezelő társaság megfelel-e az ezen iránymutatásokban előírt szabályoknak.

58. A fenti példákban illusztrált alapkezelő társaságok ugyanakkor a fenti 54. bekezdéssel összhangban saját kezdeményezésükre, bevált gyakorlatként dönthetnek javadalmazási bizottság létrehozása mellett.

59. A fenti példáktól eltérő alapkezelő társaságok nem kötelezettek automatikusan javadalmazási bizottság létrehozására. Jelentősnek ebben a tekintetben azok az alapkezelő társaságok minősülnek, amelyek méretük vagy a kezelésükben lévő ÁÉKBV-k mérete szempontjából meghaladják az 57. bekezdésben foglalt küszöbértékeket. Mindamellott annak eldöntése érdekében, hogy szükséges-e javadalmazási bizottság létrehozása, az alapkezelő társaságoknak ebben az esetben is értékelniük kell, hogy a belső szervezeti felépítésük, valamint tevékenységeik jellege, köre és összetettsége szempontjából jelentősnek tekinthetők-e.

11.2.2 A javadalmazási bizottság összetétele

60. A vezető tisztviselőktől független működés érdekében a javadalmazási bizottságnak a *felügyeleti feladatokért felelős egység* olyan alkalmazottaiból kell állnia, akik vezetői feladatokat nem látnak el, és akiknek legalább a többsége függetlennek tekinthető.

61. A javadalmazási bizottság elnökének tisztjét valamely független, ügyvezetésben részt nem vevő tagnak kell betöltenie.

62. A javadalmazási bizottság megfelelő számú tagjának kellő szakértelemmel és szakmai tapasztalattal kell rendelkeznie a kockázatkezelési és ellenőrzési tevékenységek terén, különösen a javadalmazási struktúrának az alapkezelő társaság kockázati és tőkeprofiljához történő hozzáigazítását szolgáló mechanizmus tekintetében.

63. A javadalmazási bizottságot ösztönözni kell arra, hogy szükség esetén a vállalaton belül (például a kockázatkezelésért felelős szervezeti egységtől) és kívül szaktanácsot kérjen. Az ügyvezető igazgató nem vehet részt a javadalmazási bizottságnak azokon az ülésein, amelyeken az ő javadalmazását vitatják meg és határozzák meg.

11.2.3 A javadalmazási bizottság szerepe

64. A javadalmazási bizottság:

- felelős a *felügyeleti feladatokért felelős egységnek* címzett, az *irányító testület* tagjainak és az alapkezelő társaság legmagasabb javadalmazású alkalmazottainak javadalmazásáról szóló javaslatok előkészítéséért;
- támogatással és tanácsadással segíti a *felügyeleti feladatokért felelős egységet* az alapkezelő társaság átfogó javadalmazási politikájának kialakításában;

- hozzáféréssel rendelkezik azon belső és külső javaslatokhoz, amelyek függetlenek a vezető tisztviselők által vagy számára nyújtott tanácsadástól;
- felülvizsgálja a *felügyeleti feladatokért felelős egység* által tanácsadás vagy támogatás céljára igénybe vett külső javadalmazási tanácsadók kijelölését;
- támogatja a *felügyeleti feladatokért felelős egységet* a javadalmazási rendszer kialakításában és működtetésében;
- különös figyelmet fordít a következők biztosítását célzó mechanizmusok értékelésére:
 - a javadalmazási rendszer kellőképpen figyelembe veszi az összes kockázattípust, a likviditást és a kezelt eszközök mennyiségét;
 - az átfogó javadalmazási politika összhangban van az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV-k, valamint ezen ÁÉKBV-k befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel;
- több lehetséges forgatókönyv áttekintésével előírászerűen megvizsgálja, hogyan reagálna a javadalmazási rendszer különféle jövőbeni külső és belső eseményekre, és visszamenőlegesen is elvégzi ezeket az ellenőrzéseket.

65. A javadalmazási bizottság feladata lehet, hogy felügyelje a javadalmazási politikák és gyakorlatok végrehajtásának központi és független felülvizsgálatát.

11.2.4 A javadalmazási bizottság munkafolyamatai és beszámolási eljárásai

66. A javadalmazási bizottságnak:

- korlátlan hozzáféréssel kell rendelkeznie a *felügyeleti funkciónak* a javadalmazási rendszer kialakítására és végrehajtására vonatkozó döntéshozatali folyamatával összefüggő minden adathoz és információhoz;
- korlátlan hozzáféréssel kell rendelkeznie a kockázatkezelésért felelős szervezeti egység és az *ellenőrzési funkció* minden adatához és információjához. Ez a hozzáférés nem hátráltathatja az alapkezelő társaság rendes tevékenységét;
- biztosítania kell a belső ellenőrzés és egyéb illetékes szervezeti egységek (például emberi erőforrások és stratégiai tervezés) megfelelő bevonását. A javadalmazási bizottságnak együtt kell működnie az olyan egyéb igazgatósági bizottságokkal (például a kockázat-ellenőrzési és a kinevezési bizottsággal), amelyek tevékenysége hatást gyakorolhat a javadalmazási politikának és gyakorlatoknak a kialakítására és megfelelő működésére; és

- megfelelő információt kell szolgáltatnia az elvégzett tevékenységekről a *felügyeleti feladatokért felelős egységnek*, illetve adott esetben az alapkezelő társaság részvényesi közgyűlésének.

11.3 Az ellenőrzési feladatokért felelős egység

11.3.1 Az ellenőrzési feladatokért felelős egység feladatai

67. Az alapkezelő társaságok biztosítják, hogy az *ellenőrzési feladatokért felelős egység* aktív szerepet játsszon a többi üzleti terület javadalmazási politikájának kialakításában, folyamatos felügyeletében és felülvizsgálatában.
68. Az *ellenőrzési feladatokért felelős egységnek* a javadalmazási bizottsággal, a *felügyeleti feladatokért felelős egységgel* és az *irányító testülettel* szorosan együttműködve segítséget kell nyújtania az alapkezelő társaságra alkalmazandó átfogó javadalmazási stratégia kialakítása során annak érdekében, hogy elősegítsék a hatékony kockázatkezelést.
69. A kockázatkezelésért felelős szervezeti egységnek értékelnie kell, hogyan befolyásolja a változó javadalmazási struktúra az alapkezelő társaság kockázati profilját. Megfelelő gyakorlat lehet, ha a kockázatkezelésért felelős szervezeti egység értékeli és validálja a kockázati kiigazítási adatokat, és ezzel összefüggésben részt vesz a javadalmazási bizottság egyik ülésén.
70. A megfelelőség-ellenőrzéssel foglalkozó vezető tisztviselőnek elemeznie kell, hogyan befolyásolja a javadalmazási struktúra az alapkezelő társaság jogszabályoknak, rendeleteknek és belső politikáknak való megfelelését.
71. A belső ellenőrzésért felelős szervezeti egységnek rendszeresen el kell végeznie az alapkezelő társaság javadalmazási politikái kialakításának, végrehajtásának és hatásainak független ellenőrzését.

11.3.2 Az ellenőrzési feladatokért felelős egység alkalmazottainak javadalmazása

72. Az *ellenőrzési feladatokért felelős egység* alkalmazottai javadalmazási szintjének lehetővé kell tennie, hogy az alapkezelő társaság szakképzett és tapasztalt munkatársakat alkalmazzon az érintett munkakörökben.
73. Ha az *ellenőrzési feladatokért felelős egység* alkalmazottja változó javadalmazásban részesül, annak a munkakörrel kapcsolatos célkitűzéseken, nem pedig kizárólag az alapkezelő társaság átfogó teljesítménykritériumain kell alapulnia.
74. Az *ellenőrzési feladatokért felelős egység* alkalmazottainak javadalmazási struktúrája nem befolyásolhatja azok függetlenségét, és nem vezethet összeférhetlenséghez a javadalmazási bizottság, a *felügyeletért felelős szervezeti egység* és az *irányító testület* mellett betöltendő tanácsadói szerep tekintetében. Ha az *ellenőrzési feladatokért felelős egység* alkalmazottainak javadalmazása az alapkezelő társaság átfogó teljesítményével

összefüggő kritériumhoz kötött elemet is tartalmaz, az növeli az összeférhetetlenség kockázatát, ezért az ilyen helyzetet megfelelően kezelni szükséges.

75. A javadalmazási bizottság létrehozására kötelezett alapkezelő társaságok esetében az *ellenőrzési feladatokért felelős* vezető tisztviselők javadalmazását a *felügyeletért felelős szervezeti egység* önállóan nem állapíthatja meg, hanem afelett a javadalmazási bizottságnak közvetlen felügyeletet kell gyakorolnia. A megfelelőség-ellenőrzésért és a kockázatkezelésért felelős alkalmazottak javadalmazását úgy kell kialakítani, hogy elkerülhető legyen az általuk felügyelt szervezeti egységekkel összefüggő összeférhetetlenség, ezért azt független módon kell felmérni és meghatározni. A javadalmazási bizottság javaslatokat tesz az *irányító testületnek* a kockázatkezelésért és a megfelelőség-ellenőrzésért felelős vezető tisztviselőknek fizetendő javadalmazás tekintetében.
76. A javadalmazási bizottság létrehozására nem kötelezett alapkezelő társaságok esetében az *ellenőrzésért felelős szervezeti egység* vezetőjének javadalmazását a *felügyeletért felelős szervezeti egységnek* kell felügyelnie.
77. Megfelelően kezelni kell minden abból eredő összeférhetetlenséget, ha más üzleti területek túlzott befolyást gyakorolnak az *ellenőrzési feladatokért felelős egység* alkalmazottainak javadalmazására. A túlzott befolyás elkerülése különösen fontos abban az esetben, ha az *ellenőrzésért felelős szervezeti egység* alkalmazottai más üzleti folyamatokba is be vannak vonva. Az értékelési folyamat során azonban ki kell kérni és megfelelően figyelembe kell venni a többi üzleti terület véleményét is.
78. Az *ellenőrzési feladatokért felelős egység* alkalmazottait nem szabad olyan munkakörbe kinevezni, ahol például egy ügylet jóváhagyása, a döntéshozatal vagy a kockázattal és pénzügyi ellenőrzéssel kapcsolatos kérdésekben való tanácsadás közvetlenül összefügghet a szóban forgó alkalmazottak teljesítményalapú javadalmazásának növekedésével vagy csökkenésével.

12 A kockázati kiigazításra vonatkozó általános követelmények

79. A kockázati kiigazításra vonatkozó általános követelményeket az alapkezelő társaságoknak csak a *meghatározott alkalmazottak* egyéni javadalmazási csomagjaira kell alkalmazniuk; mindamelllett a II. mellékletben leírtak értelmében erősen ajánlott azoknak az alapkezelő társaság valamennyi alkalmazottjára kiterjedő alkalmazása. Az alapkezelő társaságoknak értékelniük kell, hogy ezek a követelmények az alapkezelő társaság egészére alkalmazandók-e, és szükség esetén bizonyítaniuk kell a hatáskörrel rendelkező hatóságoknak, miért csak a *meghatározott alkalmazottakra* alkalmazták azokat.

12.1 A nyugdíjpolitikát is tartalmazó általános javadalmazási politika

80. Az alapkezelő társaság hosszú távú stratégiájának ki kell terjednie az átfogó üzleti stratégia és a számszerűsített kockázati toleranciaszint többéves előzetes

meghatározására, valamint olyan más vállalati értékekre is, mint például a megfelelőségi kultúra, az etika, az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k befektetőivel szembeni magatartás vagy az összeférhetetlenségi helyzetek kezelését célzó intézkedések. A javadalmazási rendszer kialakításának összhangban kell lennie az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljával, a kezelési szabályzattal vagy az alapszabállyal, valamint az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV-k stratégiáiban előírt célkitűzésekkel, és figyelembe kell vennie a stratégia esetleges változásait. Az alapkezelő társaságoknak ezért biztosítaniuk kell javadalmazási rendszerük helyes kialakítását és végrehajtását. Ez különösen magában foglalja a változó és rögzített javadalmazás megfelelő egyensúlyát, a teljesítmény mérését, valamint a változó javadalmazás struktúráját és adott esetben az alkalmazandó kockázati kiigazítást. A kisebb és kevésbé összetett felépítésű alapkezelő társaságoknak is legjobb tudásuk szerint törekedniük kell arra, hogy javadalmazási politikájukat saját érdekeikhez, valamint az általuk kezelt ÁÉKBV-k és a befektetők érdekeihez igazítsák.

81. Javadalmazási politikájuk kidolgozása során az alapkezelő társaságoknak kellőképpen mérlegelniük kell, hogy a javadalmazás hogyan járul hozzá a túlzott kockázatvállalás megelőzéséhez, az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV-k hatékony működéséhez, valamint a javadalmazási politika és az eredményes kockázatkezelés közötti összhang biztosításához.
82. Az alapkezelő társaságoknak konzervatív értékelési politikát kell alkalmazniuk, és nem szabad figyelmen kívül hagyniuk a koncentrációval összefüggő kockázatokat és kockázati tényezőket, például az olyan likviditási és koncentrációs kockázatokat, amelyek bizonyos piaci körülmények között felerősödhetnek az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV tekintetében. Erős a késztetés e kötelezettségek figyelmen kívül hagyására abban az esetben, ha a javadalmazás változó részét túlnyomó mértékben olyan azonnal kifizetett eszközök alkotják, amelyek kapcsán nem alkalmaznak halasztást vagy utólagos kockázati kiigazítási mechanizmusokat (*malust* vagy *visszatérítést*), illetve amennyiben a változó javadalmazást nem a kockázat alapján kiigazított profit, hanem az adott évi bevétel alapján számítják ki.
83. Az említett veszélyek kiegyensúlyozása érdekében a javadalmazási politikát kockázatkezelési elemekkel kell összekapcsolni. A megfelelően strukturált és végrehajtott változó javadalmazás hatékony eszközt jelenthet az alkalmazott érdekeinek az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k érdekeivel való összehangolására. Tekintettel az egyes alapkezelő társaságok jellegére, méretére és összetettségére, alternatív megközelítések alkalmazhatók a javadalmazási politika kockázatkezelési elemekkel való összekapcsolására.

12.2 Nem kötelező nyugdíjuttatások

84. A javadalmazási politikának ki kell terjednie a javadalmazás minden szempontjára, így többek között annak rögzített és változó elemeire, a nyugdíjuttatásokkal kapcsolatos feltételekre és más hasonló juttatásokra. A nyugdíjpolitikát (mind a rögzített, mind a változó nyugdíjuttatások tekintetében) az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV-k hosszú távú érdekeihez kell igazítani.

85. Változó javadalmazás részeként biztosított nem kötelező nyugdíjuttatás esetében az alkalmazott csak úgy mehet nyugdíjba vagy szüntetheti meg az alapkezelő társasággal való munkaviszonyát ilyen juttatások átruházása mellett, ha azzal kapcsolatban tekintetbe veszik az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k gazdasági helyzetét, illetve az alkalmazott által hosszú távon vállalt kockázatokat.
86. Annak érdekében, hogy ezt a sajátos nyugdíjuttatási formát össze lehessen hangolni az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k gazdasági helyzetével, a nem kötelező nyugdíjuttatásokat – amennyiben ezt a hatályos nyugdíj jogszabályok lehetővé teszik – eszközök formájában kell kifizetni.
87. Nyugdíjba vonulás esetén az alkalmazottra ruházott nem kötelező nyugdíjuttatásoknak ötéves *visszatartási időszak* tárgyát kell képezniük.
88. Amennyiben az alkalmazott a nyugdíjba vonulást megelőzően megszünteti az alapkezelő társasággal fennálló munkaviszonyát, a nem kötelező nyugdíjuttatások csak egy ötéves időszak elteltével ruházhatók át, a kifizetés előtti teljesítményértékelés és utólagos kockázati kiigazítás függvényében.

12.3 Végkielégítés

89. Az alapkezelő társaságtól távozó alkalmazottaknak nyújtott, jelentős összegek teljesítmény és kockázat alapján történő kiigazítás nélkül történő kifizetését eredményező, úgynevezett „arany ejtőernyő” típusú konstrukciók az ÁÉKBV-irányelv 14b. cikke (1) bekezdésének k) pontjában foglalt elvvel összeegyeztethetetlennek tekintendők. Minden ilyen kifizetésnek az elmúlt időszakok során felmutatott teljesítménnyel arányosnak kell lennie, és azokat úgy kell kialakítani, hogy ne jutalmazza az alulteljesítést. Ez nem zárja ki végkielégítés kifizetését például olyan esetekben, amikor az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV-k stratégiájában bekövetkező változások miatt bontják fel a szerződést, vagy összeolvadás, illetve átvétel esetén.
90. Az alapkezelő társaságoknak ki kell dolgozniuk a végkielégítések megállapításának és jóváhagyásának keretét, amelynek összhangban kell lennie az alapkezelő társaság foglalkoztatásra vonatkozó általános struktúrájával. E keretnek biztosítania kell, hogy az alulteljesítést ne jutalmazza.
91. Az alapkezelő társaságnak a hatáskörrel rendelkező hatóságok kérésére el kell tudniuk magyarázni azon szempontokat, amelyek alapján a végkielégítés összegéről döntenek. Bevált gyakorlat halasztás beépítése az esedékes változó kifizetésekbe, illetve hosszú távú ösztönzési tervekbe, oly módon, hogy azok tükrözzék az eredeti halasztási terveket.

12.4 Egyéni fedezeti stratégiák

92. Az alkalmazott fedezi a javadalmazás lefelé történő kiigazításának kockázatát, amennyiben harmadik féllel olyan szerződést köt, amely értelmében a harmadik fél az alkalmazottnak közvetlenül vagy közvetve azzal az összeggel összefüggő vagy arányos kifizetéseket teljesít, amennyivel az alkalmazott változó javadalmazását csökkentik. E

szerződés formája szerint lehet például opció vagy más derivatív szerződés vagy más olyan szerződés, amely bármilyen típusú fedezetet biztosít az alkalmazott változó javadalmazása tekintetében.

93. A kockázati kiigazítás hatékonyságának biztosítása érdekében az alkalmazott nem köthet olyan biztosítási szerződést, amely ellentételezést nyújt számára a javadalmazása lefelé történő kiigazítása esetén. Főszabály szerint azonban ez nem zárja ki bizonyos személyi kiadásokra (például egészségügyi ellátás vagy jelzáloghitel-törlesztés) irányuló szerződések megkötését (amelyek esetén az alkalmazott munkaképtelenné válna, nem tudna tovább hasonló munkakörben dolgozni és ezáltal nem lenne biztosított a jelzáloghitel törlesztése); mindamellett minden esetben egyéni elbírálás szükséges.
94. A javadalmazásra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére alkalmazott egyéni fedezeti stratégiák, illetve biztosítás tilalma a halasztott és visszatartott változó javadalmazásra is alkalmazandó. Az alapkezelő társaságoknak hatékony eljárásokkal kell biztosítaniuk e követelmény alkalmazottak általi betartását.

13 A kockázati kiigazításra vonatkozó különös követelmények

95. A kockázati kiigazításra vonatkozó különös követelményeket az alapkezelő társaságoknak csak a *meghatározott alkalmazottak* egyedi javadalmazási csomagjára kell alkalmazniuk, azonban mérlegelhetik a különös követelmények részének vagy mindegyikének az alapkezelő társaság egészére (vagy legalábbis nem szigorúan az előírt hatókörre) történő alkalmazását. A II. melléklet bemutatja, mely különös követelmények esetében erősen javasolt azoknak az alapkezelő társaság egészére történő alkalmazása.

13.1 A változó javadalmazási politika rugalmas megközelítése

96. A teljes mértékben rugalmas változó javadalmazási politika nemcsak azt jelenti, hogy a változó javadalmazásnak negatív teljesítmény esetén csökkennie kell, hanem azt is, hogy bizonyos esetekben egészen nullára kell csökkennie. Ami a gyakorlati végrehajtást illeti, ez maga után vonja, hogy a rögzített javadalmazásnak kellőképpen magasnak kell lennie a nyújtott szakmai szolgáltatás színvonalával, amely egyúttal összhangban van a képzettségi szinttel, a beosztással, a szükséges szakértelem és szakismeretek szintjével, a korlátozásokkal, a munkatapasztalattal, valamint az érintett üzleti ágazattal és régióval. A rögzített javadalmazás egyéni szintjére a kockázati kiigazítás alapelveinek közvetett módon hatást kell gyakorolnia.

13.2 A változó javadalmazás kockázati kiigazítása

13.2.1 A kockázati kiigazítás folyamata

97. A túlzott kockázatvállalás korlátozása érdekében a változó javadalmazásnak teljesítményalapúnak kell lennie, és azt a kockázat alapján ki kell igazítani. E cél elérése

érdekében az alapkezelő társaságnak biztosítania kell, hogy a kockázatvállalás irányába ható ösztönzőket a kockázatkezelésre vonatkozó ösztönzők ellensúlyozzák. A javadalmazási rendszernek összhangban kell lennie az alapkezelő társaság hatékony kockázatkezelési és igazgatási folyamataival.

13.2.1.1 A teljesítmény- és kockázatmérés folyamata

98. A javadalmazási rendszer kialakításának kezdetén meg kell határozni az alapkezelő társaságnak, a szervezeti egységnek, az alkalmazottnak, valamint az érintett ÁÉKBV-k befektetési stratégiájának célkitűzéseit. E célkitűzéseket az alapkezelő társaság üzleti tervéből kell levezetni (ha létezik ilyen), és összhangban kell lenniük az alapkezelő társaság kockázati étvágyával és az érintett ÁÉKBV-k befektetési stratégiájával. Az annak értékeléséhez használt teljesítménykritériumoknak, hogy az alkalmazott a *teljesítménymérési időszak* során milyen mértékben érte el saját célkitűzéseit, e célkitűzésekből közvetlenül levezethetőnek kell lenniük. A változó javadalmazásra való jogosultságot a legalább egyéves vagy annál hosszabb *teljesítménymérési időszak* végén vagy közben lehet kiérdemelni („odaítélni”). Bizonyos esetekben különböző *teljesítménymérési időszakok* fedhetik át egymást. A megfelelően kialakított teljesítményértékelés a javadalmazást az érintett ÁÉKBV-k befektetési stratégiájának megvalósításához és az alapkezelő társaság üzleti tervének (ha létezik ilyen), illetve célkitűzéseinek teljesítéséhez köti. Ezzel ellentétben a rosszul kialakított teljesítménykritériumok túlzott kockázatvállalásra ösztönözhetik az alkalmazottakat. A teljesítmény értékelése során csak a tényleges eredményeket szabad figyelembe venni. A kockázati kiigazítás a teljesítménymérés során vagy kockázat alapján kiigazított teljesítménykritériumok alkalmazása révén, vagy a teljesítménymutatók későbbi kockázati kiigazítása útján hajtható végre. A kockázati kiigazítás az alkalmazott tevékenysége, üzleti részlege és az érintett ÁÉKBV függvényében eltérő lehet.

13.2.1.2 Odaítélési folyamat

99. A *teljesítménymérési időszakot* követően az alapkezelő társaságnak minden egyes alkalmazott esetében meghatározott jutalmazási folyamat útján kell a teljesítményértékelést változó javadalmazási összetevővé alakítania. Ezt rendszerint úgy kell megtenni, hogy először meghatározzák, majd felosztják a „változó javadalmazások összességét”. Mivel nem minden teljesítmény- és kockázatmutató alkalmazható az alapkezelő társaság, a szervezeti egység vagy a munkavállaló szintjén, az alapkezelő társaságnak azonosítania kell az egyes szintekhez tartozó kockázatokat, és biztosítania kell, hogy a kockázati kiigazítás megfelelően tükrözze az egyes szintekre jellemző kockázatok nagyságrendjét és időtartamát. Ennek az úgynevezett „előzetes kockázati kiigazításnak” a javadalmazást a potenciális kedvezőtlen jövőbeni fejlemények fényében kell kiigazítania.

13.2.1.3 Kifizetési folyamat

100. A javadalmazás tényleges kifizetésének az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k befektetőinek ajánlott tartási időszakhoz és befektetési kockázataihoz történő igazítása érdekében a változó javadalmazást részben azonnal (rövid távú elem), részben

halasztva (hosszú távú elem) kell kifizetni. Az alkalmazottnak a *teljesítménymérési időszakban* nyújtott teljesítményét jutalmazó rövid távú összetevőt közvetlenül az odaítélést követően kell kifizetni. A hosszú távú összetevőt a *halasztási időszak* alatt és után kell odaítélni az alkalmazottnak. Ez az elem a teljesítménynek a múltbeli döntéseknek köszönhető hosszú távú fenntarthatóságáért jutalmazza az alkalmazottat. A halasztott rész kifizetése előtt szükség van a teljesítmény újraértékelésére, és szükség esetén kockázati kiigazítást kell végezni a változó javadalmazásnak azon kockázatok és hibák alapján történő kiigazítása érdekében, amelyekre azt követően derült fény, miután az alkalmazottnak már odaítélték a változó javadalmazási összetevőt. Ezt az úgynevezett utólagos kockázati kiigazítást mindig el kell végezni, mert a javadalmazás odaítélésének pillanatában még nem értékelhető bizonyossággal a végső teljesítmény.

13.2.2 A kockázati kiigazítás folyamatára vonatkozó általános követelmények

13.2.2.1 Időkeret

101. Az alapkezelő társaságnak a kockázatok és a teljesítmény értékelése folyamán figyelembe kell vennie az alkalmazott, a szervezeti egység, az érintett ÁÉKBV vagy az alapkezelő társaság egésze által vállalt pillanatnyi és jövőbeni kockázatokat. Ennek során az alapkezelő társaságnak meg kell vizsgálnia, hogy az alkalmazottak tevékenysége milyen hatást gyakorolhat az általuk kezelt ÁÉKBV-kre és az alapkezelő társaság rövid, illetve hosszú távú sikerességére. Ennek érdekében az alapkezelő társaságnak a kockázatok és a teljesítmény mérésének időszakát az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k befektetőinek ajánlott tartási időszakhoz és befektetési kockázataihoz kell igazítania. Azon követelmény teljesítéséhez, miszerint az alapkezelő társaságnak az általa kezelt ÁÉKBV-k befektetőinek ajánlott tartási időszaknak megfelelő többéves keretben kell értékelnie alkalmazottainak teljesítményét, a *teljesítménymérési időszaknak*, valamint a rövid és hosszú távú javadalmazás kifizetési időszakának összességében megfelelő időtartamot kell lefednie.
102. A teljesítménymérési és kifizetési időszak közötti megfelelő egyensúly az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k típusától és az alkalmazott üzleti tevékenységének jellegétől függ. A többéves *teljesítménymérési időszak* alkalmazása ugyanakkor megfelelőbb, mivel a teljesítménymérés így több, a *teljesítménymérési időszak* kezdetét követően felmerülő kockázatot tud bizonyossággal figyelembe venni.

13.2.2.2 A kockázat- és teljesítménymérés szintjei

103. A teljesítménytől függő javadalmazásnak az egyedi tevékenység kockázatai és teljesítménye mellett az érintett ÁÉKBV-nek és az alapkezelő társaság szervezeti egységének kockázataival és teljesítményével összefüggő paramétereket is tartalmaznia kell. Az egyes alkalmazottnak járó változó javadalmazás összegét ezért azok egyéni teljesítménye, valamint szervezeti egységük, az érintett ÁÉKBV-nek és az alapkezelő társaság egészének teljesítménye alapján kell meghatározni. Az egyes teljesítménykritérium-szintek relatív fontosságát előzetesen meg kell határozni és megfelelően ki kell egyensúlyozni, hogy figyelembe vegye az alkalmazott beosztását és feladatkörét.

104. Az alkalmazottakra gyakorolt hatás maximalizálása érdekében a kockázat és teljesítmény mérésére használt változóknak a lehető legszorosabban kell kapcsolódniuk annak az alkalmazottnak a döntéshozatali szintjéhez, akire a kockázati kiigazítás irányul. A teljesítménykritériumoknak olyan elérhető célkitűzéseket és mutatókat kell tartalmazniuk, amelyekre az érintett alkalmazott tevékenysége közvetlen befolyással bír. Vezető tisztviselők esetében például az alapkezelő társaság által kialakított javadalmazási politika magában foglalhatja az alapkezelő társaság által kezelt valamennyi ÁÉKBV vagy az egész alapkezelő társaság teljesítményén, a szervezeti egységek teljesítményén és kockázatain vagy a vezető tisztviselő stratégiai alapján hozott döntéseken alapuló pénzügyi mutatókat. Ezzel szemben valamely szervezeti egység vezetője esetében a változók ideális esetben az adott szervezeti egység teljesítményét és kockázatait tükrözik.

13.2.2.3 Mennyiségi és minőségi mutatók

105. A kockázati kiigazítás folyamatának mennyiségi és minőségi szempontokat egyaránt figyelembe kell vennie (például a teljesítmény vagy kockázat mérése, illetve a javadalmazás összességének meghatározása és kockázati kiigazítása).

106. A mennyiségi mutatók, amennyiben azokat előre meghatározzák, előnyösebbek az átláthatóság szempontjából, ezért közvetlenebb módon befolyásolhatják az alkalmazottak viselkedését. Mindamellet a mennyiségi mutatók vagy kritériumok nem elegendők az összes kockázat és teljesítmény méréséhez és a javadalmazás kockázati kiigazításához. A kockázat vagy teljesítmény mérésének és kiigazításának teljessége érdekében az alapkezelő társaságnak minőségi szempontokat is figyelembe kell vennie.

13.2.2.4 Megítélésen alapuló mutatók

107. Amennyiben a kockázat vagy teljesítmény mérését vagy a kockázati kiigazítást megítélés alapján végzik, a következőket kell szem előtt tartani:

- egyértelmű, írásbeli politikát kell kidolgozni, amely vázolja a megítélés alapjául szolgáló paramétereket és főbb szempontokat;
- egyértelműen és átfogóan dokumentálni kell a kockázat vagy teljesítmény mérésére vagy a kockázati kiigazításra vonatkozó végleges döntést;
- be kell vonni az *ellenőrzési feladatkörök* illetékes szakértőit;
- megfelelő szintű jóváhagyást kell kérni, például az *irányító testülettől* vagy a *felügyeleti feladatkörtől* vagy a javadalmazási bizottságtól;
- figyelembe kell venni a véleményező vezető személyes ösztönzőit (például stratégiai mutatószám-rendszerek [scorecard] alkalmazásával).

108. Az alapkezelő társaságnak készen kell állnia arra, hogy – mind a mennyiségi, mind a minőségi mutatók tekintetében – közzétegye és reprodukálja a kockázati kiigazítási folyamat során alkalmazott, megítélésen alapuló elemeket. Az alapkezelő társaságnak

ezenkívül részletes információkat kell szolgáltatnia a hatáskörrel rendelkező hatóság számára, ha a megítélésen alapuló mutatók alkalmazása után – előre meghatározott mutatók alkalmazása alapján – a végső kimenetel jelentősen különbözik az eredeti kimeneteltől.

13.2.3 A kockázat mérése

109. Az alapkezelő társaságnak minden kockázatot figyelembe kell vennie, függetlenül attól, hogy az megjelenik-e a mérlegben, és különbséget kell tennie az alapkezelő társaságot, az általa kezelt ÁÉKBV-t, az egyes szervezeti egységeket és az alkalmazottakat érintő kockázatok között. Az ÁÉKBV szintjén a kockázatok azonosításának és számszerűsítésének szempontjait az alapkezelő társaság által kötelezően kialakítandó, végrehajtandó és fenntartandó kockázatkezelési politika tartalmazza, amely azonosítja az összes olyan kockázatot, amelynek az általa kezelt ÁÉKBV-k ki vannak vagy lehetnek téve. Az alapkezelő társaságnak azt is meg kell határoznia, hogy a kockázati kiigazításhoz használt mutatók között vannak-e nehezen mérhető (például a jó hírnévvel kapcsolatos vagy működési) kockázatok is.
110. Az összes lényeges kockázat figyelembevétele érdekében az alapkezelő társaságnak ugyanazokat a kockázatomérési módszereket kell alkalmaznia, mint az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k kapcsán meghatározott kockázatkezelési politika esetében. Ezen túlmenően az alapkezelő társaságnak tekintetbe kell vennie az ABA-k kezeléséből és az ÁÉKBV-irányelv 6. cikkének (3) bekezdése értelmében nyújtott szolgáltatásokból adódó kockázatokat.
111. Figyelemmel az arányosság elvére, a kockázatkezelési számításoknak átláthatónak kell lenniük, és az alapkezelő társaságnak tudnia kell bizonyítani, hogy a kockázati számítások hogyan bonthatók le az ÁÉKBV-k szerint és hogyan feleltethetők meg az alapkezelő társaság szervezeti egységeinek és a szervezeten belüli különféle kockázatvállalási modelleknek. Az alkalmazott módszerek és modellek minősége befolyásolja, hogy az alapkezelő társaság mennyire szofisztikált változó javadalmazási politikát alkalmaz a teljesítménymérés alapján.

13.2.4 A teljesítmény mérése

13.2.4.1 Minőségi/mennyiségi mutatók

112. Az alapkezelő társaságnak mind mennyiségi (pénzügyi), mind minőségi (nem pénzügyi) kritériumokat alkalmaznia kell az egyéni teljesítmény értékelése során.
113. A mennyiségi és minőségi kritériumok megfelelő aránya az adott alkalmazott feladatainak és felelősségi körének függvénye. A mennyiségi és minőségi kritériumokat és az azok közötti súlyozást minden esetben, minden szervezeten belüli szint és alkalmazotti kategória tekintetében meg kell határozni és egyértelműen dokumentálni kell.

114. A mennyiségi mutatóknak elég hosszú időszakot kell lefedniük ahhoz, hogy megfelelően azonosítani lehessen az alkalmazott tevékenységével járó kockázatokat. A befektetéskezelési ágazatban alkalmazott, a fenti rendelkezéseknek megfelelő mennyiségi teljesítménymutatók a belső megtérülési ráta (IRR), a kamatok, adózás és értékcsökkenési leírás előtti eredmény (EBITDA), az alfa-együttható, az abszolút és relatív hozam, a Sharpe-ráta és a tőkebeáramlás.
115. A változó javadalmazás összegének meghatározása során a mennyiségi teljesítménymutatókon felül különböző minőségi (nem pénzügyi) kritériumokat is figyelembe kell venni. Ilyen többek között a stratégiai célok elérése, a befektetői elégedettség, a kockázatkezelési politika betartása, a belső és külső szabályoknak való megfelelés, a vezetői teljesítmény, az igazgatási teljesítmény, a csapatmunka, a kreativitás, a motiváció, valamint a más szervezeti egységekkel és az *ellenőrzési feladatokért felelős egységgel* való együttműködés. Ezek a meghatározott minőségi kritériumok a kockázatellenőrzési mutatók, például határértékek és könyvvizsgálói eredmények megfelelőségén alapulhatnak. Az alkalmazott negatív nem pénzügyi teljesítményét – különösen az etikátlan vagy nem megfelelő viselkedést – nagyobb súllyal kell mérlegelni, mint a kedvező pénzügyi teljesítményét, és arra tekintettel csökkenteni kell az alkalmazott változó javadalmazását.

13.2.4.2 Relatív/abszolút és belső/külső mutatók

116. Az abszolút teljesítménymutatók az alapkezelő társaság által saját stratégiája alapján meghatározott mutatók, amelyek figyelembe veszik az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV-k kockázati profilját és kockázati étvágát, adott esetben a szervezeti egységek szerint lebontva. Az ilyen mutatók segítségével csökkenthető az alapkezelő társaság vagy az ÁÉKBV-k teljesítménye által nem indokolt javadalmazás odaítélésének kockázata. E mutatók jellemzően hosszú távú ösztönzést is biztosítanak. Nehézséget okozhat azonban az abszolút teljesítménymutatók kalibrálása, különösen az új belépők vagy az ÁÉKBV-k kezeléséhez kapcsolódó új típusú (nehezen mérhető kockázatokkal járó) pénzügyi tevékenységek esetében.
117. A relatív teljesítménymutatók a teljesítmény más szereplőkkel – akár belső (azaz a szervezeten belüli), akár külső (hasonló alapkezelő társaságok) szereplőkkel – való összehasonlítását lehetővé tevő mutatók. A relatív teljesítménymutatók meghatározása egyszerűbb, mert a referencia már rendelkezésre áll. E mutatók esetében azonban fennáll annak a kockázata, hogy mindenképpen kifizetnek olyan változó javadalmazást, amelyet a szervezeti egység vagy az alapkezelő társaság vagy az általa kezelt ÁÉKBV-k hosszú távú sikere nem indokol. Az eljárás az ágazat egésze esetében pozitív pénzügyi teljesítmény esetén a „tét emeléséhez”, illetve csordaeffektus kialakulásához vezethet, és túlzott kockázat vállalására ösztönözhet. Ezzel szemben kedvezőtlenebb gazdasági ciklus esetén, amikor a legtöbb alapkezelő társaság és ÁÉKBV gyengén teljesít, a relatív mutatók pozitív eredményeket hozhatnak (és így az alapkezelő társaság által odaítélt változó javadalmazás összességének a szükségesnél kisebb mértékű csökkentéséhez vezethetnek) még akkor is, ha az abszolút teljesítmény a korábbi időszakokhoz képest csökkent.

118. A belső (például nyereség) és külső (például részvényárak) változóknak előnyeik és hátrányaik egyaránt vannak, amelyeket gondosan mérlegelni kell. A belső teljesítménymutatók segítségével jobban ösztönözhetők az alkalmazottak, ha azok kimenetelét saját viselkedésükkel befolyásolni tudják. Ez különösen igaz akkor, ha a teljesítménymutatókat a szervezeti egység (nem pedig az alapkezelő társaság egésze) szintjén határozzák meg. Ezen túlmenően a belső mutatók esetében egyszerűbb a kockázati kiigazítási jellemzők bevezetése, mert a belső kockázatkezelési technikákkal való összefüggés könnyebben hozzáférhető. Másfelől azonban az ilyen mutatók manipulálhatók és rövid távon torz kimeneteket eredményezhetnek. A külső teljesítménymutatók esetében ez a manipulációs veszély kevésbé jellemző, noha (valószínűleg csak a vezető tisztviselők esetében) előfordulhat, hogy megpróbálják mesterségesen emelni a részvényárakat.

13.3 Odaítélési folyamat

13.3.1 Az összesített jövedelem megállapítása és elosztása

119. Az alapkezelő társaságnak dokumentált politikát kell elfogadnia az odaítélési eljárás tekintetében, és biztosítania kell az összesített változó javadalmazás teljes összegének meghatározásával kapcsolatos feljegyzések megőrzését.

13.3.2 Kockázati kiigazítás az odaítélési folyamat során

120. A javadalmazási csoportoknak, illetve az egyénileg odaítélt összegeknek a meghatározása során az alapkezelő társaságnak figyelembe kell vennie a folytatott tevékenységgel kapcsolatos pillanatnyi és potenciális (váratlan) kockázatok teljes körét. Előfordulhat, hogy a javadalmazás teljes összegének megállapítása során használt teljesítménymutatók nem tükrözik megfelelően vagy teljes mértékben a vállalt kockázatokat, ezért előzetes kockázati kiigazítást kell végezni annak biztosítása érdekében, hogy a változó javadalmazást teljes mértékben a vállalt kockázatokhoz igazítsák. Az alapkezelő társaságnak meg kell határoznia, hogy az általa használt kockázati kiigazítási kritériumok figyelembe vesznek-e a jelentős kockázatokat és a piaci stresszhelyzeteket.

121. Az alapkezelő társaságnak meg kell határoznia, milyen szinten képes elvégezni mennyiségi szempontból a változó javadalmazás kiszámításának kockázati kiigazítását: a szervezeti egység szintjéig, vagy egészen a kereskedési részlegek, vagy akár az egyéni alkalmazottak szintjéig. Az alapkezelő társaságnak meg kell határoznia az egyes szintek számára megfelelő lebontás mértékét.

13.3.2.1 Mennyiségi szempontú előzetes kockázati kiigazítás

122. A megfelelő és hatékony javadalmazási rendszer működtetése érdekében az alapkezelő társaságnak számos különféle mennyiségi mutatót kell használnia a kockázati kiigazítási folyamat céljára. Ezeknek a mutatóknak alapvetően egy átfogó kockázati kiigazítási kereten kell alapulniuk.

123. Az alapkezelő társaság, szervezeti egységei és az általa kezelt ÁÉKBV-k nyereségességének mérését a nettó bevételre kell alapozni, a tevékenységgel összefüggő minden közvetlen és közvetett költség figyelembevételével. Az alapkezelő társaság ennek kiszámítása során nem zárhatja ki az informatikai, jogi és marketingköltségeket, valamint a kiszervezett tevékenységekkel kapcsolatos költségeket. Az alapkezelő társaságnak biztosítania kell, hogy az összesített javadalmazás összegét ne igazítsák (visszafelé irányuló számítás útján) a javadalmazási igényekhez.
124. Az alapkezelő társaság által végzett mennyiségi szempontú kockázati kiigazításnak nagyban az alapkezelő társaság már meglévő, egyéb kockázatkezelési célokra rendszeren használatos mutatóira kell támaszkodniuk. Következésképpen az ilyen mutatókhoz kapcsolódó korlátozásoknak és potenciális problémáknak a javadalmazási folyamat szempontjából is relevánsnak kell lenniük. A kockázati kiigazítás során fel kell használni az e kockázatok kezelése során más helyzetekben szerzett tapasztalatokat, és azokhoz ugyanolyan kritikusan kell viszonyulni, mint a kockázatkezelési folyamat bármely más eleméhez.

13.3.2.2 Az előzetes kockázati kiigazítás minőségi mutatói

125. Az alapkezelő társaságnak minőségi kockázati elemeket is figyelembe kell vennie. Minőségi szempontú kockázati kiigazításra sor kerülhet az alapkezelő társaság egészére és a szervezeti egységre vonatkozó összesített javadalmazás vagy az egyéni javadalmazási összegek megállapítása során. Minőségi szempontú kockázati kiigazítást jellemzően mind az összesített, mind az egyéni javadalmazás szintjén szokás végezni, ellentétben a mennyiségi kiigazítással, amelyet rendszerint csak az összesített javadalmazás szintjén alkalmaznak.
126. Az alapkezelő társaság a minőségi szempontú kockázati kiigazítást az egyéni javadalmazás odaítélése/meghatározása során olyan értékelések útján végzi el, amelyek kifejezetten kiterjedhetnek olyan kockázati és ellenőrzési szempontokra, mint a megfelelőséggel és a kockázati korlátozásokkal kapcsolatos szabályok megsértése vagy a belső ellenőrzés nem megfelelő működése (például a belső ellenőrzési eredmények alapján).

13.4 Kifizetési folyamat

13.4.1 Nem halasztott és halasztott javadalmazás

127. Noha a javadalmazáson előzetes kockázati kiigazítást alkalmaznak, a bizonytalanság miatt utólagos kockázati kiigazításra is szükség van az ösztönzők teljes mértékű kiigazításához. Ez csak úgy lehetséges, ha a javadalmazás egy részét halasztva fizetik ki.
128. A halasztási ütemtervet több összetevő határozza meg: a) a halasztás időtartama, b) a javadalmazás halasztott részének aránya, c) a halasztott javadalmazás átruházásának pillanata (*átruházás időpontja*), d) a teljesítménymérési időszakról az első halasztott

összeg kifizetéséig eltelő idő, és e) a halasztott változó javadalmazás formája. Az alapkezelő társaság halasztási ütemezését ezen öt tényező változtatásával tudja személyre szabni. Valamely összetevő szükségesnél szigorúbb alkalmazása a többi összetevő felügyeletét és ellenőrzését is befolyásolhatja. Mindenesetre biztosítani kell, hogy ezen összetevők alapkezelő társaság általi kombinációja megfelelő halasztási ütemtervet eredményezzen, amelyben egyértelműen kitűnnek a kiigazítást célzó hosszú távú ösztönzés szempontjai.

13.4.1.1 Időtartam és átruházás

129. A *halasztási időszak* mindig a változó javadalmazás azonnal fizetendő részének kifizetésekor kezdődik. A halasztott kifizetés készpénz vagy *eszközök* formájában történhet. A halasztási időszak a változó javadalmazás utolsó részletének átruházásával ér véget. A *halasztási időszak* minimális időtartama három év. Az alapkezelő társaság határozza meg a *halasztási időszakot*: ennek kiszámítása az ÁÉKBV befektetőinek ajánlott tartási időszakon alapul, és függ az alkalmazott által az ÁÉKBV kockázati profiljára gyakorolt potenciális hatástól. A tényleges *halasztási időszakot* ezenfelül az alkalmazott felelősségi köréhez és feladataihoz, valamint az ÁÉKBV eszközei értékének várható ingadozásához kell igazítani, ami számos esetben hosszabb időtartamot indokol. Az alapkezelő társaságnak legalább az *irányító testület* tagjai esetében hosszabb *halasztási időszak* alkalmazását kell mérlegelnie.

13.4.1.2 Átruházási idő

130. Az arányos átruházás (vagy kifizetés) azt jelenti, hogy például egy hároméves *halasztási időszak* esetében a halasztott javadalmazás egy-egy harmada az $n+1$, $n+2$ és $n+3$ évben kerül átruházásra, ahol n azt az időpontot jelöli, amikor a teljesítmény mérése alapján megállapítják a változó javadalmazás összegét. A III. mellékletben található diagram a halasztási rendszer egy olyan példáját mutatja be, ahol a változó javadalmazás 60 %-át fizetik ki halasztva (1. ábra).

131. Az átruházásra nem kerülhet sor évenkéntinél rövidebb időközönként (azaz például félévente).

13.4.1.3 A halasztandó rész aránya

132. A változó javadalmazás halasztandó része 40–60 % között alakul attól függően, hogy az alkalmazott (vagy alkalmazotti kategória) milyen mértékű hatást gyakorol az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljára, valamint annak felelősségi körétől és feladataitól, illetve a változó javadalmazás összegétől. Ha az alapkezelő társaság úgy dönt, hogy abszolút összegek formájában (nem pedig a teljes változó javadalmazás százalékában), átlagos bázis alapján, lépcsőzetes rendszerben határozza meg a halasztandó rész arányát (például 0 és 100 között: 100% előzetes; 100 és 200 közötti rész: 50% előzetes, a fennmaradó rész halasztott; valamint 200 feletti rész: 25% azonnali és a fennmaradó rész halasztott kifizetés stb.), akkor is szem előtt kell tartania a 40–60%-os határt.

13.4.1.4 A teljesítménymérési időszak vége és a halasztott összeg átruházása közötti időtartam

133. A teljesítménykimenetel megfelelő értékelésének biztosítása és ezáltal a megfelelő utólagos kockázati kiigazítás érdekében az első halasztott összeg nem fizethető ki túl hamar a *teljesítménymérési időszakot* követően. A halasztás úgy lehet igazán hatékony az alkalmazott ösztönzése tekintetében, ha az első összeget leghamarabb a teljesítménymérési időszak végét követően egy évvel ruházzák át.

13.4.2 Készpénz és eszközök

13.4.2.1 Eszköztípusok

134. Az alkalmazottak javadalmazását csak akkor szabad *eszközökben* kifizetni, ha ez nem vezet érdeksérelmekhez, és nem ösztönöz olyan kockázatvállalásra, amely nincs összhangban a vonatkozó ÁÉKBV(-k) kockázati profiljával, kezelési szabályzatával vagy alapszabályával. Az érdeksérelmek kapcsolódhatnak azon *meghatározott alkalmazottakhoz*, akik nem vesznek részt közvetlenül a befektetéskezelésben. Az ilyen alkalmazottak ÁÉKBV-*eszközökkel* történő jutalmazása összeférhetetlen lehet az ezen ÁÉKBV-ekkel kapcsolatos feladataik független végzésével.

135. A több ÁÉKBV-t kezelő alapkezelő társaság esetében a *meghatározott alkalmazottak* érdekeinek az érintett ÁÉKBV(-k) érdekeivel történő összehangolása érdekében – amennyiben azt az alapkezelő társaság szervezete és a kezelt ÁÉKBV(-k) jogi felépítése lehetővé teszi – a *meghatározott alkalmazottak* elsősorban azon ÁÉKBV-khoz kapcsolódó *eszközöket* kapnak, amelyekkel kapcsolatban feladatokat látnak el, ügyelve arra, hogy az *eszközök* tulajdonjogában túlzott koncentráció ne jöhessen létre, ami a *meghatározott alkalmazottak* túlzott kockázatvállalásához vezethetne. Ha például egy három ÁÉKBV-t (x, y és z) kezelő alapkezelő társaság egyik alkalmazottja csak az x jelű ÁÉKBV-val kapcsolatban lát el feladatokat, ennek az alkalmazottnak elvben elsősorban az x jelű ÁÉKBV *eszközeiből* kell juttatni; amennyiben azonban ezen elv alkalmazása olyan helyzethez vezetne, ahol a *meghatározott alkalmazottnak* túl nagy érdekeltsége keletkezne abban az ÁÉKBV-ban, amellyel kapcsolatban feladatait ellátja, az alapkezelő társaságnak mérlegelnie kell a kifizetett *eszközök* spektrumának kibővítését annak elkerülése érdekében, hogy a *meghatározott alkalmazott* túlzott kockázatokat vállaljon az érintett ÁÉKBV(-k) kapcsán.

136. Az *eszközök* rendelkezésre állása az érintett ÁÉKBV-k jogi felépítésétől és létesítő okirataitól vagy alapszabályától függ. A társasági formában működő ÁÉKBV esetében a részvények vagy részvényekhez kapcsolt *eszközöknek* igazodniuk kell a befektetők és az alkalmazottak érdekeihez. Részvényekhez kapcsolt *eszközök* azok az *eszközök*, amelyek értéke a részvény piaci értékén alapul, és amelyek referenciapontja a részvényár: ilyenek például a részvényhez kapcsolódó jogok és a szintetikus részvénypozíciók. A 135. és 136. bekezdésében megállapított útmutatás sérelme nélkül és amennyiben az érdekek és a befektetők jobb összehangolásának biztosítása indokolja, a *meghatározott alkalmazottak* javadalmazásban részesíthetők olyan, készpénztől eltérő *eszközökkel* is, amelyek teljesítménye összefüggésben áll az általuk

kezelt portfóliók teljesítményével, amennyiben ezek az eszközök az ÁÉKBV-irányelv 14b. cikke (1) bekezdésének m) pontjában említett ösztönzőkkel megegyező mértékű ösztönző hatást gyakorolnak.

137. A nem társasági formában működtetett ÁÉKBV-k esetében az *eszközök* az érintett ÁÉKBV befektetési jegyeit vagy azokkal egyenértékű tulajdoni részesedést jelentenek; számos ilyen ÁÉKBV esetében annak jogi formája miatt a részvényekhez kapcsolt eszköz nem jelent lehetséges opciót.
138. Az *eszközökkel* kapcsolatban azok átruházása előtt osztalék vagy kamat fizetése nem lehetséges.

13.4.2.2 Visszatartási politika

139. Az alapkezelő társaságnak a javadalmazási politikája keretében visszatartási politikát is meg kell határoznia. Az alapkezelő társaságnak adott esetben el kell tudni magyarázni, hogy a visszatartási politika hogyan viszonyul az átfogó javadalmazási politika többi kockázati kiigazítási intézkedéséhez, valamint hogy alkalmaznak-e valamiféle megkülönböztetést (és ha igen, milyen) az azonnal, illetve halasztva kifizetett *eszközök* között.
140. A visszatartási politika legfontosabb elemét, a *visszatartási időszakot* az *eszközök* átruházásával összefüggésben kell alkalmazni. A *visszatartási időszak* független a *halasztási időszaktól*. Ez azt jelenti, hogy a hároméves minimális *halasztási időszakra* vonatkozó követelmény teljesítése tekintetében a *visszatartási időszakot* nem lehet figyelembe venni. A *visszatartási időszak* a nem azonnal kifizetett *eszközökre* vonatkozó *halasztási időszaknál* rövidebb vagy hosszabb is lehet.
141. Azonnal kifizetett *eszközök* esetében a *visszatartási időszak* az egyetlen mechanizmus, amely útján hangsúlyozható az azonnal kifizetett pénzbeli javadalmazás és az azonnal odaitélt *eszközök* közötti különbség, amely lehetővé teszi, hogy az alkalmazott ösztönzőket összehangolják az alapkezelő társaság, valamint az általa kezelt ÁÉKBV és azok befektetőinek hosszú távú érdekeivel.
142. A halasztott *eszközök* esetében a *visszatartási időszak* az egyes részletek átruházása után veszi kezdetét (a III. melléklet 2. ábrája szemlélteti ennek formáját). A hatáskörrel rendelkező hatóságok meghatározhatják, hogy az alapkezelő társaság által javasolt visszatartási időszakok elégségesek és megfelelőek-e.
143. A minimális *visszatartási időszaknak* elegendőnek kell lennie ahhoz, hogy össze lehessen hangolni az ösztönzőket az alapkezelő társaság, valamint az általa kezelt ÁÉKBV-knek és azok befektetőinek hosszú távú érdekeivel. Különböző tényezők alapján határozható meg, hogy ennek az időszaknak hosszabbnak vagy rövidebbnek kell lennie. Hosszabb *visszatartási időszak* alkalmazandó azon alkalmazottak esetében, akik a legjelentősebb hatást gyakorolhatják az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljára.

144. Előfordulhat, hogy a nem azonnal kifizetett eszközökre alkalmazandó *visszatartási időszak* rövidebb a *halasztási időszaknál*. Az arányosság elve jegyében azonban a nagy és összetett alapkezelő társaságnak a vezető tisztviselői számára azonnal kifizetett eszközök esetében a halasztott eszközök *halasztási időszakát* meghaladó *visszatartási időszak* alkalmazását kell mérlegelnie.
145. Az eszközök értékét azok odaítélésének napján (a *teljesítménymérési időszak* végén) kell megállapítani. Ezen értékből kiindulva állapítják meg az eszközök kezdeti számát, valamint ennek alapján igazítják ki utólagosan az eszközök számát.
146. Az eszközök azonnali kifizetése még minimális (például hároméves) *visszatartási időszak* alkalmazása esetén sem azonos a halasztott eszközök kifizetésével. A halasztott eszközök a mögöttes instrumentumok teljesítményének visszamenőleges értékelése miatt utólagos kockázati kiigazítás tárgyát képezik, ami adott esetben a végül kifizetendő eszközök számának csökkenését is maga után vonhatja (lásd a III. melléklet 2. ábráját).

13.4.2.3 Az eszközök minimális aránya és időbeni eloszlása

147. Az ÁÉKBV-irányelv 14b. cikke (1) bekezdésének m) pontjában előírt azon követelmény, hogy az 50%-os minimumérték (adott esetben) a változó javadalmazási összetevőnek mind a halasztott részére, mind a nem halasztott részére alkalmazandó, azt jelenti, hogy az 50%-os minimumkülöbséget az eszközök esetében is mind a halasztott, mind a nem halasztott részre alkalmazni kell; másképp fogalmazva az alapkezelő társaságnak az azonnal fizetendő és a halasztott rész tekintetében azonos arányban kell megosztania az eszközökben és a készpénzben fizetendő részt, mint a teljes változó javadalmazás esetében.

Példák:

- Megfelelő gyakorlat: Az alapkezelő társaság *meghatározott alkalmazottainak* bizonyos kategóriái esetében 50 egység eszköz, 50 egység készpénz arányt állapít meg a változó javadalmazás tekintetében, amelyre 60%-os halasztási ütemezést alkalmaz (azaz 40% a nem halasztott változó javadalmazás aránya). Ennek eredményeképpen azonnali kifizetésként 20 egység (azaz a 40 egység 50%-a) eszköz és 20 egység készpénz átruházását végzi el. A halasztott rész 30 egység *eszközből* és 30 egység készpénzből áll.
- Megfelelő gyakorlat: Az alapkezelő társaság *meghatározott alkalmazottainak* bizonyos kategóriái esetében 70 egység eszköz, 30 egység készpénz arányt állapít meg a változó javadalmazás tekintetében, amelyre 40%-os halasztási ütemezést alkalmaz (azaz 60% a nem halasztott változó javadalmazás aránya). Ennek eredményeképpen azonnali kifizetésként 42 egység (azaz a 60 egység 70%-a) eszköz és 18 egység készpénz átruházását végzi el. A halasztott rész 28 egység *eszközből* és 12 egység készpénzből áll.
- Helytelen gyakorlat: Ha az alapkezelő társaság *meghatározott alkalmazottainak* bizonyos kategóriái esetében 50 egység eszköz, 50 egység készpénz arányt állapít meg a változó javadalmazás tekintetében, amelyre 40%-os halasztási ütemezést

alkalmaz, akkor nem dönthet úgy, hogy azonnali kifizetésként 50 egység készpénz és 10 egységnyi eszköz átruházását végzi el, azaz 40 egységnyi eszköz esetében alkalmaz halasztott kifizetést.

- Helytelen gyakorlat: Ha az alapkezelő társaság *meghatározott alkalmazottainak* bizonyos kategóriái esetében 70 egység eszköz, 30 egység készpénz arányt állapít meg a változó javadalmazás tekintetében, amelyre 50%-os halasztási ütemezést alkalmaz, akkor nem dönthet úgy, hogy azonnali kifizetésként 50 egység eszköz és 0 egység készpénz átruházását végzi el, azaz 20 egységnyi eszköz és 30 egységnyi készpénz esetében alkalmaz halasztott kifizetést.

148. A III. mellékletben található 2. ábra példával szemlélteti az *eszközöknek* a javadalmazás nem halasztott és halasztott része közötti egyenlő eloszlását.

149. Azon követelmény tekintetében, miszerint a változó javadalmazás legalább 50%-át eszköz formájában kell biztosítani, kivéve, ha az adott ÁÉKBV vagyona az alapkezelő társaság által kezelt teljes vagyon kevesebb mint 50%-át teszi ki, az 50%-os küszöböt az ÁÉKBV nettó eszközértéke alapján kell kiszámítani. Ugyanezen követelmény alkalmazásában az alapkezelő társaság által kezelt teljes portfóliót az alapkezelő társaság által kollektíven vagy egyénileg, az ÁÉKBV-irányelv értelmében történő engedélyezés alapján és az ABAK-irányelv értelmében történő engedélyezés alapján (ha létezik ilyen) kezelt portfóliók alkotják.

13.4.3 Kockázatok utólagos figyelembevétele változó javadalmazás esetén

13.4.3.1 Explicit utólagos kockázati kiigazítás

150. Az utólagos kockázati kiigazítás lényege, hogy miután az alkalmazottnak megítéltek egy kezdeti változó javadalmazási komponenst, és annak az azonnal fizetendő részét már ráruházták, az alapkezelő társaság az idő múlásával – amint az alkalmazott munkájának kimenetele egyre inkább láthatóvá válik – még mindig ki tudja igazítani (csökkenteni) a változó javadalmazást.

151. Az utólagos kockázati kiigazítás egy olyan explicit kockázati kiigazítási mechanizmus, amely révén maga az alapkezelő társaság *malus* vagy *visszatérítési záradékok* útján (például a készpénzben nyújtott javadalmazás összegének vagy az átruházott *eszközök* számának csökkentésével) ki tudja igazítani az alkalmazott javadalmazását. Az utólagos kockázati kiigazításnak mindig a teljesítményhez kell kapcsolódnia: nem elegendő például az osztalék összegén vagy a részvényár alakulásán alapuló technikák alkalmazása, mert azok nem kellőképpen közvetlen módon kapcsolódnak az alkalmazott teljesítményéhez. Emiatt az utólagos kockázati kiigazítást gyakran teljesítmény szerinti kiigazításnak is nevezik, mivel az alkalmazott tevékenységének tényleges kockázati kimenetelére reagálnak. Az ebben a szakaszban végzett teljesítménymérések alapján az alapkezelő társaság elemezni tudja (a visszaméréshez hasonlóan), hogy helyes volt-e az előzetes kockázati kiigazítása. Az alapkezelő társaságnak biztosítania kell, hogy a visszamérés kapcsolódjon a kezdeti teljesítményméréshez. Ennélfogva az utólagos

kockázati kiigazítás szükségességének mértéke az előzetes kockázati kiigazítás minőségétől (pontosságától) függ.

152. A *malusok* hatását tilos például az alkalmazottnak a halasztott készpénzrészletekre fizetett mesterségesen magas (a piaci kamatlábnál magasabb) kamattal ellensúlyozni. A *malus* az *átruházási időt* befolyásolja, ezért a *halasztási időszak* vége után már nem alkalmazható. Ezen túlmenően a *visszatérítés* módszere is alkalmazható a változó javadalmazás utólagos kockázati kiigazításának céljára.
153. Az alapkezelő társaság különös kritériumok alapján döntheti el, hogy adott esetben *malust* (a halasztott javadalmazás készpénzes és *eszközökben* kiutalt részletére egyaránt) vagy *visszatérítést* alkalmaz. Ilyen kritériumok lehetnek például az alábbiak:
 - a. az alkalmazott bizonyított helytelen eljárása vagy súlyos hibája (például adott esetben a magatartási kódex megsértése vagy más – különösen a kockázatokkal kapcsolatos – belső szabályok megszegése);
 - b. az ÁÉKBV és/vagy az alapkezelő társaság és/vagy a szervezeti egység pénzügyi teljesítményében később bekövetkező jelentős kedvezőtlen változás (ehhez sajátos mutatókat kell használni);
 - c. az ÁÉKBV-nál és/vagy az alapkezelő társaságnál és/vagy az alkalmazott szervezeti egységénél a kockázatkezelés terén tapasztalt jelentős mulasztás;
 - d. az alapkezelő társaság átfogó pénzügyi helyzetének jelentős változása.
154. *Visszatérítés* jellemzően bizonyított csalás vagy félrevezetés esetén alkalmazandó. Az alapkezelő társaságnak lehetőség szerint *visszatérítési* záradékot kell beépítenie a megállapodásokba az ilyen esetekre (például az ÁÉKBV-irányelv és/vagy ezen iránymutatások megsértése révén szerzett javadalmazásra) tekintettel.
155. Az utólagos kockázati kiigazítás mennyiségi mutatókon és megalapozott megítélésen alapulhat.
156. Az alkalmazottak ösztönzése tekintetében gyakorolt hatás maximalizálása érdekében a változóknak az utólagos explicit kiigazítás tárgyát képező alkalmazott döntéshozatali szintjéhez a lehető legközelebb kell mérniük a kimeneteleket. A vezető tisztviselők esetében alkalmazott változók például valószínűleg az alapkezelő társaság egészének, illetve a vezető tisztviselő által meghatározott stratégia alapján hozott döntéseknek vagy kialakított egységeknek a kimeneteleire vonatkoznak. Ezzel szemben egy szervezeti egység vezetője esetében a változók ideális esetben az adott egység eredményeit tükrözik vissza.

13.4.3.2 Implicit kiigazítás

157. Amennyiben a változó javadalmazást *eszközök* formájában nyújtják, a *halasztási* vagy *visszatartási időszakban* bekövetkező áringadozások miatt az alkalmazottnak kifizetett

végleges összeg részben a piaci árak függvénye. A javadalmazás ezen implicit kiigazítása nem az alapkezelő társaság kifejezett döntésének eredménye, hanem a kifizetés formájából következik. Az ÁÉKBV nettó eszközértékének változása (illetve szabályozott piacra vagy MTF-re bevezetett ÁÉKBV esetén a részvényár változása) semmilyen körülmények között nem tekinthető elégséges utólagos kockázati kiigazítási formának. Az alapkezelő társaság kezdeményezésére mindig kell valamiféle explicit kockázati kiigazítást végezni. Különösen a nem vezető alkalmazottak esetében előfordulhat, hogy nem áll fenn összefüggés döntéseik és az ÁÉKBV árfolyamának alakulása között.

158. A *visszatartási időszak* önmagában soha nem lehet elégséges módszer az *eszközök* utólagos kockázati kiigazítására, és nem helyettesítheti a hosszabb *halasztási időszakot*.

13.4.3.3 Felfelé irányuló kiigazítás lehetősége

159. Az *eszközök* piaci ára felfelé is változhat, így azokban implicit módon mindkét irányú értékváltozás bekövetkezhet.
160. Az explicit utólagos kockázati kiigazítás semmilyen körülmények között (sem készpénz, sem *eszközök* esetében) nem eredményezheti a halasztott részlet növekedését.

14 A közzétételre vonatkozó iránymutatások

14.1 Külső közzététel

14.1.1 A közzététellel kapcsolatos különös és általános követelmények

161. Az alapkezelő társaságnak mérlegelnie kell az *ajánlás* 8. bekezdésében előírt kiegészítő közzétételt, amennyiben az rájuk alkalmazandó. Az alapkezelő társaságnak kellő rugalmassággal, önálló javadalmazási nyilatkozatban, az éves pénzügyi kimutatásban történő rendszeres közzététel formájában vagy más módon kell közzétennie az *ajánlásban* említett információkat. Minden esetben biztosítania kell azonban, hogy a közzététel egyértelmű, könnyen érthető és könnyen hozzáférhető legyen.
162. A bizalmas adatkezelés és a hatályos adatvédelmi jogszabályok sérelme nélkül az alapkezelő társaságnak részletes információkat kell közzétennie azon alkalmazottaira vonatkozó javadalmazási politikája és gyakorlatai tekintetében, akik szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljára.
163. Az *ajánlásban* foglalt, a javadalmazással kapcsolatos közzétételeket az arányosság elvének alkalmazásával kell elvégezni, és a javadalmazás átfogó arányosságának elve a közzétett információk jellegére és mennyiségére is alkalmazandó. A kisebb vagy nem összetett felépítésű alapkezelő társaságoktól és/vagy ÁÉKBV-ktől csak bizonyos minőségi, illetve adott esetben nagyon alapvető mennyiségi információ szolgáltatása

várható el. Ez a gyakorlatban azt jelentheti, hogy az ilyen alapkezelő társaságok és/vagy ÁÉKBV-k nem kötelesek az *ajánlás* 8. bekezdésében előírt összes információ szolgáltatására. Az alapkezelő társaságnak közzé kell tennie az arányosság elvének alkalmazására vonatkozó információkat is.

164. A közzétételt legalább évenkénti rendszerességgel, az információ rendelkezésre állását követően a lehető legrövidebb időn belül kell elvégezni.

14.1.2 Közzétételi politika és gyakorlatok

165. A közzétételi beszámolóknak vázolniuk kell a tárgyat képező személyek javadalmazására vonatkozó politika meghatározásához használt döntéshozatali folyamatot. Ez magában foglalhatja a javadalmazási politika kidolgozásához kapcsolódó szervezeti gyakorlatot, továbbá tájékoztatást kell adnia a javadalmazási politika kidolgozásában jelentős szerepet játszó testületekről (beleértve azok összetételét és megbízatását), például a javadalmazási bizottságról és a külső tanácsadókról. Az alapkezelő társaságnak vázolniuk kell a javadalmazási politika meghatározásában részt vevő összes releváns érdekelt fél szerepét. A közzétételnek ezenfelül tartalmaznia kell az alapkezelő társaság javadalmazási politikájának regionális hatókörét, a lényeges kockázatvállalóként azonosított munkaköröket és az e munkakörök azonosítása során figyelembe vett kritériumokat.
166. A beszámolóknak tájékoztatást kell adnia a fizetés és a teljesítmény közötti összefüggésről is. E tájékoztatásnak tartalmaznia kell az alapkezelő társaság, a vezető üzletágak és az alkalmazottak tekintetében alkalmazott főbb teljesítménymutatókat (azaz stratégiai mutatószám-rendszereket [scorecard]) is. Az alapkezelő társaságnak információt kell közzétennie a javadalmazási folyamatok kialakításáról és felépítéséről is, például a javadalmazási politika legfontosabb jellemzőiről és célkitűzéseiről, valamint arról, hogyan biztosítja az alapkezelő társaság, hogy az *ellenőrzési feladatokért felelős egység* alkalmazottai az általuk ellenőrzött üzletágtól független javadalmazásban részesüljenek. A beszámolóknak tartalmaznia kell a változó javadalmazás alkalmazott formáit is (például készpénz, részvény, opció, egyéb instrumentumok vagy hosszú távú ösztönzési terv), és ki kell fejtenie, hogy miért ezeket a különféle formákat használja, illetve hogyan rendeli azokat a különböző alkalmazotti kategóriákhoz. A beszámolóknak tartalmaznia kell továbbá a halasztott és nem halasztott javadalmazás különféle alkalmazotti kategóriák számára történő elosztásához használt paraméterek leírását is.
167. A közzétételi beszámolóknak ki kell fejtenie, hogy az alapkezelő társaság hogyan veszi figyelembe és miként azonosítja azokat a pillanatnyi és jövőbeni kockázatokat, amelyeknek a javadalmazási módszertanok alkalmazása során ki van téve. Az alapkezelő társaságnak ezenkívül le kell írnia az e kockázatok figyelembevételéhez használt mutatókat, és azt, hogy e mutatók hogyan befolyásolják a javadalmazást. Az alapkezelő társaságnak ezen túlmenően közzé kell tennie, hogy halasztási, átruházási és teljesítmény szerinti kiigazítási politikája értelmében milyen módokon törekszik a javadalmazás kiigazítására a hosszú távú teljesítmény figyelembevétele érdekében.

168. Az alapkezelő társaság által az egyéni teljesítmény értékelésére használt, a javadalmazási politikák és gyakorlatok meghatározása szempontjából releváns, a 13.2.4.1. szakaszban („Minőségi/mennyiségi mutatók”) foglalt mennyiségi (pénzügyi) és minőségi (nem pénzügyi) kritériumokat a közzétételi beszámolóban szintén részletezni kell.
169. A közzététel kidolgozója és tulajdonosa a javadalmazási döntések végső jóváhagyásáért felelős *irányító testület*.

14.2 Belső közzététel

170. Az alapkezelő társaság javadalmazási politikájához az alapkezelő társaság összes alkalmazottja számára hozzáférést kell biztosítani. Az alapkezelő társaságnak biztosítania kell, hogy a javadalmazási politikával kapcsolatban a vállalaton belül közzétett információk legalább a külső közzétételben szereplő adatokat tartalmazzák. Ennélfogva az alapkezelő társaság mérete, belső szervezeti felépítése, valamint tevékenységeinek jellege, köre és összetettsége függvényében az alkalmazottak számára közzétett információk tartalmazhatnak néhányat az *ajánlás* III. szakaszában („Közzététel”) felsorolt elemek közül. Az alkalmazottakat előzetesen tájékoztatni kell a javadalmazásuk meghatározásához használt kritériumokról. Az értékelési folyamatnak megfelelően dokumentálnak és az érintett alkalmazottak számára átláthatónak kell lennie. Az alkalmazottak javadalmazásával kapcsolatos bizalmas minőségi szempontokat nem lehet a vállalaton belül közzétenni.

I. melléklet

Az ajánlás és az ÁÉKBV-irányelv közötti megfelelési táblázat

	Ajánlás	ÁÉKBV-irányelv
1.	II. szakasz, 3.1. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés a) pont
2.	II. szakasz, 3.2. és 6.1. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés b) pont
3.	II. szakasz, 6.2. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés c) pont
4.	II. szakasz, 6.5. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés d) pont
5.	II. szakasz, 6.6. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés e) pont
6.	II. szakasz, 5.1. és 5.4. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés g) pont
7.	II. szakasz, 5.2. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés h) pont
8.	II. szakasz, 4.1. és 4.2. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés j) pont
9.	II. szakasz, 4.5. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés k) pont
10.	II. szakasz, 5.3. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés l) pont
11.	II. szakasz, 4.4. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés m) pont
12.	II. szakasz, 4.3. bekezdés	14b. cikk (1) bekezdés n) pont
13.	II. szakasz, 6.4. bekezdés	14b. cikk (4) bekezdés

II. melléklet

Az ÁÉKBV-irányelvben foglalt javadalmazási elvek áttekintése

Az ÁÉKBV-irányelv követelményei – 14b. cikk	Ezen iránymutatásnak az érintett követelményre vonatkozó bekezdései	Hatály
14b. cikk (1) bekezdés a) pont	a javadalmazási politika összhangban áll az eredményes és hatékony kockázatkezeléssel, és előmozdítja azt, továbbá nem ösztönzi az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV kockázati profiljával, alapszabályával vagy létesítő okiratával össze nem egyeztethető kockázatvállalást;	80–83 Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban az egész alapkezelő társaságra erősen ajánlott, és az alapkezelő társaságnak kérésre tudnia kell indokolnia, miért korlátozza a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> .
14b. cikk (1) bekezdés b) pont	a javadalmazási politika összhangban áll az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV vagy az ilyen ÁÉKBV befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel, továbbá az összeférhetetlenség elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz;	80–83 40–53 80–83. bekezdés → Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban az egész alapkezelő társaságra erősen ajánlott, és az alapkezelő társaságnak kérésre tudnia kell indokolnia, miért korlátozza a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> . 40–53. bekezdés → az egész alapkezelő társaságra kötelező
14b. cikk (1) bekezdés c) pont	a javadalmazási politikát az alapkezelő társaság felügyeleti feladatokat ellátó ügyvezető testülete fogadja el, továbbá ez a testület fogadja el és	40–53 Az egész alapkezelő társaságra kötelező

	<p>legalább évente felülvizsgálja a javadalmazási politika általános elveit, valamint felelős annak végrehajtásáért és azt ellenőrzi; az ebben a pontban említett feladatokat kizárólag az ügyvezető testület azon tagjai láthatják el, akik az érintett alapkezelő társaságban nem látnak el vezetői feladatokat, és akik a kockázatkezelés és a javadalmazás területén szakértelemmel rendelkeznek;</p>		
14b. cikk (1) bekezdés d) pont	<p>a javadalmazási politika végrehajtását legalább évente egyszer központi és független belső felülvizsgálatnak kell alávetni annak ellenőrzése céljából, hogy megfelel-e a felügyeleti feladatokat ellátó ügyvezető testület által elfogadott javadalmazási politikáknak és eljárásoknak;</p>	50–53	Az egész alapkezelő társaságra kötelező
14b. cikk (1) bekezdés e) pont	<p>a kontrollfunkciókat ellátó alkalmazottak annak megfelelő javadalmazást kapnak, hogy a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzéseket hogyan teljesítették, függetlenül az általuk kontrollált tevékenységi területek teljesítményétől;</p>	72–78	Az egész alapkezelő társaságra kötelező
a 14b. cikk (1) bekezdésének f) pontja	<p>a kockázatkezeléssel és a jogszabályoknak való megfelelés ellenőrzésével foglalkozó felső vezetők javadalmazását közvetlenül a javadalmazási bizottság felügyeli, amennyiben ilyen bizottság létezik;</p>	72–78	Az egész alapkezelő társaságra kötelező

<p>14b. cikk (1) bekezdés g) pont</p>	<p>amennyiben a javadalmazást a teljesítményhez kötik, a javadalmazás teljes összege az egyén és az érintett szervezeti egység vagy ÁÉKBV teljesítménye értékelésének együttes eredményén, és a hozzájuk kapcsolódó kockázatokon, valamint az alapkezelő társaság összesített eredményein alapul, az egyéni teljesítmény értékelése során, pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat is figyelembe véve;</p>	<p>103–108 112–115</p>	<p>Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban az egész alapkezelő társaságra nézve erősen ajánlott.</p>
<p>14b. cikk (1) bekezdés h) pont</p>	<p>a teljesítményértékelésre az alapkezelő társaság kezelésében lévő ÁÉKBV befektetőinek ajánlott tartási időszaknak megfelelő többéves kereten belül kerül sor annak biztosítása érdekében, hogy az értékelési folyamat alapját az ÁÉKBV hosszabb távú teljesítménye és a hozzá kapcsolódó befektetési kockázatok képezzék, és hogy a javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek tényleges kifizetése ugyanezen időszak teljes egészére elosztva történjen;</p>	<p>101–103 129–133</p>	<p>Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban önkéntes alapon az egész alapkezelő társaságra alkalmazható.</p>
<p>14b. cikk (1) bekezdés i) pont</p>	<p>a garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, csak új alkalmazottak felvételével összefüggésben kerül rá sor, és az alkalmazás első évére korlátozódik;</p>	<p>nincs</p>	<p>Az egész alapkezelő társaságra kötelező</p>

<p>14b. cikk (1) bekezdés j) pont</p>	<p>a teljes javadalmazás rögzített és változó összetevői megfelelő egyensúlyban vannak; a rögzített összetevő a teljes javadalmazás kellően nagy hányadát teszi ki, hogy a javadalmazás változó összetevőjével kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politika érvényesülhessen, többek között lehetőség legyen arra, hogy változó összetevőt egyáltalán ne fizessenek;</p>	<p>96</p>	<p>Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban az egész alapkezelő társaságra nézve erősen ajánlott.</p>
<p>14b. cikk (1) bekezdés k) pont</p>	<p>a szerződés idő előtti megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az adott időszakban elért teljesítményt tükrözik, és kialakításuk olyan, hogy nem jutalmazza a rossz teljesítményt;</p>	<p>89–91</p>	<p>Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban az egész alapkezelő társaságra erősen ajánlott, és az alapkezelő társaságnak kérésre tudnia kell indokolnia, miért korlátozza a <i>meghatározott alkalmazottakra</i>.</p>
<p>14b. cikk (1) bekezdés l) pont</p>	<p>a változó javadalmazási összetevőknek vagy a változó javadalmazási összetevők összességének kiszámításához használt teljesítménymérés átfogó korrekciós mechanizmust foglal magában minden releváns jelenlegi és jövőbeli kockázattípus figyelembevételére céljából;</p>	<p>109–111 119–126</p>	<p>Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban az egész alapkezelő társaságra nézve erősen ajánlott.</p>
<p>14b. cikk (1) bekezdés m) pont</p>	<p>az ÁÉKBV jogi felépítésétől, az azt létesítő okiratoktól vagy az alap szabályzatától függően, bármely változó javadalmazási összetevő jelentős része, azaz legalább 50 %-a az érintett ÁÉKBV-nak a befektetési jegyeiből, azzal egyenértékű</p>	<p>134–149</p>	<p>Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban önkéntes alapon az egész alapkezelő társaságra alkalmazható.</p>

	<p>tulajdonosi részesedésből vagy az e pontban említett ösztönzőkkel megegyező mértékű ösztönző hatást gyakorló, részvényekhez kapcsolt eszközökből vagy egyenértékű, készpénztől eltérő eszközökből áll, kivéve, ha az ÁÉKBV az alapkezelő társaság által kezelt teljes portfóliónak kevesebb mint 50 %-át teszi ki, amely esetben az 50 %-os minimum nem érvényes.</p> <p>Az e pontban említett eszközökre megfelelő visszatartási szabályokat kell alkalmazni, amelyeknek célja összehangolni az ösztönzőket az alapkezelő társaság, az általa kezelt ÁÉKBV-k és ezen ÁÉKBV-k befektetőinek érdekeivel. A tagállamok, illetve illetékes hatóságaik szükség szerint korlátozásokat rendelhetnek el ezen eszközök bizonyos típusaira és konstrukcióira, vagy adott esetben betilthatnak egyes eszközöket. Ez a pont a változó javadalmazási összetevőnek mind az n) ponttal összhangban halasztott részére, mind a nem halasztott részére alkalmazandó;</p>		
<p>14b. cikk (1) bekezdés n) pont</p>	<p>egy jelentős részt – amely a változó javadalmazási összetevőnek minden esetben legalább 40 %-a – halasztva, az adott ÁÉKBV befektetőinek ajánlott tartási időszaknak megfelelő időtartamra elosztva fizetnek ki, és azt megfelelően</p>	<p>127–133</p>	<p>Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban önkéntes alapon az egész alapkezelő társaságra alkalmazható.</p>

	<p>összehangolják az adott ÁÉKBV kockázatainak jellegével.</p> <p>Az ebben a pontban említett időtartam legalább három év; a halasztási szabályok szerinti javadalmazási jogosultság legfeljebb időarányosan illeti meg az alkalmazottat; különösen magas összegű változó javadalmazási összetevő esetében az összeg legalább 60 %-át halasztva kell kifizetni;</p>		
14b. cikk (1) bekezdés o) pont	<p>a változó javadalmazást a halasztott kifizetésű résszel együtt csak akkor fizetik ki, vagy az akkor illeti meg az alkalmazottat, ha az az alapkezelő társaság egészének pénzügyi helyzetét figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, az ÁÉKBV és az egyén teljesítménye alapján megfelelően indokolt.</p> <p>A változó javadalmazás teljes összegét általában jelentős mértékben csökkentik, amennyiben az érintett alapkezelő társaság vagy ÁÉKBV pénzügyi teljesítménye a vártnál gyengébb vagy negatív, figyelembe véve az aktuális juttatásokat és a korábban szerzett összegek kifizetésének csökkentését, például malus vagy visszatérítések formájában;</p>	<p>36–38</p> <p>119–126</p> <p>150–160</p>	<p>Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban önkéntes alapon az egész alapkezelő társaságra alkalmazható.</p>

<p>14b. cikk (1) bekezdés p) pont</p>	<p>a nyugdíjpolitika összhangban van az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.</p> <p>Ha a munkavállaló nyugdíjba vonulás előtt távozik az alapkezelő társaságtól, az alapkezelő társaságnak öt évig vissza kell tartania a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat az m) pontban meghatározott eszközök formájában. Amennyiben a munkavállaló eléri a nyugdíjkorhatárt, a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat ki kell fizetni számára az m) pontban említett eszközök formájában, figyelembe véve az ötéves visszatartási időszakot;</p>	<p>80–88</p>	<p>Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban az egész alapkezelő társaságra erősen ajánlott, és az alapkezelő társaságnak kérésre tudnia kell indokolnia, miért korlátozza a <i>meghatározott alkalmazottakra</i>.</p>
<p>14b. cikk (1) bekezdés q) pont</p>	<p>az alkalmazottaknak vállalniuk kell, hogy a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt, a javadalmazásnak a kockázathoz való igazítását célzó rendelkezések hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve a javadalmazásra és a felelősségre vonatkozó biztosítást;</p>	<p>92–94</p>	<p>Csak a <i>meghatározott alkalmazottakra</i> nézve kötelező, azonban az egész alapkezelő társaságra erősen ajánlott, és az alapkezelő társaságnak kérésre tudnia kell indokolnia, miért korlátozza a <i>meghatározott alkalmazottakra</i>.</p>
<p>14b. cikk (1) bekezdés r) pont</p>	<p>a változó javadalmazást nem olyan csatornákon keresztül, illetve nem oly módon fizetik ki, amelyek megkönnyítik az ezen irányelvben meghatározott követelmények teljesítésének kikerülését.</p>	<p>14–17</p>	<p>Az egész alapkezelő társaságra kötelező</p>

<p>14b. cikk (2) bekezdés</p>	<p>Az ESMA az 1095/2010/EU rendelet 35. cikkével összhangban jogosult az illetékes hatóságoktól információkat kérni az ezen irányelv 14a. cikkében említett javadalmazási politikákról és gyakorlatokról.</p> <p>Az ESMA az EBH-val szorosan együttműködve a javadalmazási politikákról szóló iránymutatások részeként rendelkezik arról, hogy miként kell alkalmazni az egyes ágazati javadalmazási elveket, például a 2011/61/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvben, illetve a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvben megfogalmazott elveket, ha a munkavállalók vagy a személyzet más kategóriába tartozó tagjai olyan szolgáltatásokat nyújtanak, amelyekre különböző ágazati javadalmazási elvek vonatkoznak.</p>	<p>30–35</p>	
<p>14b. cikk (3) bekezdés</p>	<p>Az (1) bekezdésben meghatározott elveket alkalmazni kell az alapkezelő társaságok által kifizetett bármilyen típusú juttatásra, a közvetlenül az ÁÉKBV által kifizetett minden összegre, beleértve a jutalékokat is, és az ÁÉKBV befektetési jegyeinek vagy részvényeinek bármely átruházására, amelyek azon alkalmazotti kategóriák javára történnek – beleértve a felső vezetést, a kockázatvállalásért és a</p>	<p>11–21</p>	<p>Az egész alapkezelő társaságra kötelező</p>

	<p>kontrollfunkciókért felelős alkalmazottakat, valamint a teljes javadalmazásuk mértéke alapján a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozó munkavállalókat – akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az alapkezelő társaság kockázati profiljára vagy az általuk kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljára.</p>		
14b. cikk (4) bekezdés	<p>A méretük vagy az általuk kezelt ÁÉKBV-k mérete, a belső szervezeti felépítésük, valamint tevékenységeik jellege, köre és összetettsége szempontjából jelentős alapkezelő társaságoknak javadalmazási bizottságot kell létrehozniuk. A javadalmazási bizottságot úgy kell kialakítani, hogy hozzáértő és független módon ítélhessen meg a javadalmazási politikákat és gyakorlatokat, valamint a kockázat kezelésére létrehozott ösztönzőket.</p> <p>Az adott esetben a 14a. cikk (4) bekezdésében említett, ESMA által kibocsátott iránymutatásoknak megfelelően létrehozott javadalmazási bizottság felelős a javadalmazásra vonatkozó – többek között az érintett alapkezelő társaság vagy ÁÉKBV kockázatára és kockázatkezelésére hatással lévő – döntések előkészítéséért, amelyeket a felügyeleti feladatokat ellátó</p>	54–66	Az egész alapkezelő társaságra kötelező

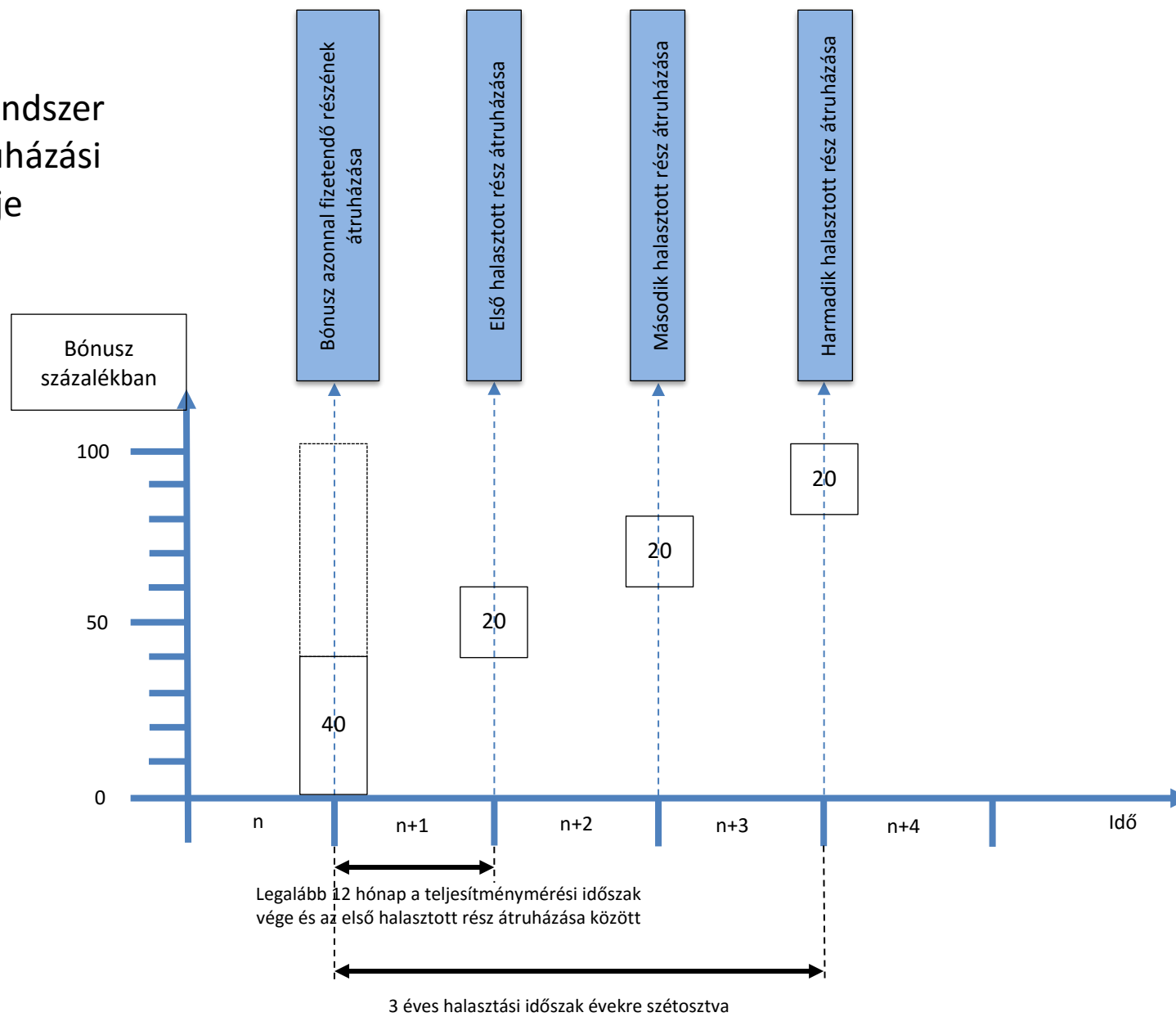
	<p>ügyvezető testületnek kell meghoznia. A javadalmazási bizottság elnökének az ügyvezető testület egyik olyan tagjának kell lennie, aki az érintett alapkezelő társaságban nem lát el vezetői feladatot. A javadalmazási bizottság elnökének az ügyvezető testület egyik olyan tagjának kell lennie, aki az érintett alapkezelő társaságban nem lát el vezetői feladatot.</p> <p>Amennyiben a nemzeti jog előírja a munkavállalói képviseletet az ügyvezető testületben, a javadalmazási bizottság tagjai között lennie kell legalább egy munkavállalói képviselőnek. A javadalmazási bizottságnak döntései előkészítése során figyelembe kell vennie a befektetők és az érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeit, valamint a közérdeket.</p>		
--	---	--	--



III. melléklet

Egyes halasztási mechanizmusok vázlatos áttekintése

Halasztási rendszer arányos átruházási modellje



Teljesítménymérés, halasztás, visszatartás

