

A Magyar Nemzeti Bank 4/2018. (I.16.) számú ajánlása

az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról

I. Az ajánlás célja és hatálya

Az ajánlás célja az alternatív befektetési alapkezelők javadalmazási politikája alkalmazásával kapcsolatban a Magyar Nemzeti Bank (a továbbiakban: MNB) elvárásainak megfogalmazása, és ezzel a jogalkalmazás kiszámíthatóságának növelése, a vonatkozó jogszabályok egységes alkalmazásának elősegítése. Az ajánlás közzétételével kívánja elérni az MNB a negatív gyakorlatok kiküszöbölését és annak biztosítását, hogy az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazott javadalmazási politika és gyakorlat összhangban álljon az alternatív befektetési alapkezelők kockázati profiljával és elősegítse a hatékony kockázatkezelés érvényesülését. Az ajánlásban foglalt elvárások követése az MNB által felügyelt alternatív befektetési alapkezelők (ABAK) alapvető érdekeit szolgálja.

Az alternatív befektetésialap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról szóló, 2011. június 8-ai 2011/61/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: ABAK irányelv) részletesen meghatározza az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási szabályokat és alapelveket. Az uniós normáknak való megfelelést a magyar szabályozás a javadalmazásra vonatkozó rendelkezéseknek a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (a továbbiakban: Kbtv.) rendelkezései közé való beemelésével biztosítja.

A javadalmazási elvekre vonatkozó elvárások és az elvek alkalmazása kapcsán az Európai Értékpapír-piaci Hatóság (a továbbiakban: EÉPH) 2013. július 3-án iránymutatást¹ adott ki (a továbbiakban: EÉPH iránymutatás²), amelyet 2016. október 14-én módosított³. Az MNB az EÉPH által megfogalmazott elvárásokat alapul véve jelen ajánlásban határozza meg a javadalmazási politikával szemben megfogalmazott elvárásait és az ABAK által követendő gyakorlatot. Az MNB jelen ajánlás közzétételével biztosítja az EÉPH iránymutatásban foglaltaknak való megfelelést.

Az ajánlás címzettjei a Kbtv. hatálya alá tartozó alternatív befektetési alapkezelők. Az ajánlás 2. melléklete a vonatkozó jogszabályi előírásokkal összhangban részletesen összefoglalja, hogy mely elvárások alkalmazandók az alternatív befektetési alapkezelő egészére, és melyek csak az azonosított munkavállalókra.

Nem mentesül az ajánlás ágazatspecifikus elvárásainak alkalmazása alól az olyan ABAK, amelyik valamely hitelintézet leányvállalataként tevékenykedik és csoportszintű

¹ https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf

² https://www.esma.europa.eu/system/files/force/library/2015/11/esma_2013_00060000_hu_cor.pdf?download=1

³ https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2016-579_hu_0.pdf

javadalmazási politika alapján működik. Előfordulhat azonban, hogy ebben az esetben a csoportszintű, nem ABAK szektor specifikus javadalmazási szabályok alkalmazása miatt az ABAK egyes alkalmazottai a csoport szintű javadalmazási politika alkalmazása során azonosított munkavállalónak minősülnek abban az esetben is, ha az ajánlásban foglaltak alapján egyébként nem kellene őket annak minősíteni.

II. Értelmező rendelkezések

1. Jelen ajánlás alkalmazásában:

1.1. azonosított munkavállaló: az a munkavállaló, akinek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az ABAK kockázati profiljára vagy az ABAK kezelésében lévő alternatív befektetési alap (a továbbiakban: ABA) kockázati profiljára. Az azonosított munkavállaló kategóriába tartoznak az ABAK felső vezetői, a kockázatvállalásért és ellenőrzésért felelős alkalmazottai, a belső kontroll funkciókért felelős alkalmazottai, a befektetéskezelési (portfóliókezelési) vagy kockázatkezelési tevékenységet végző alkalmazottai, valamint bármely egyéb alkalmazottja, aki a teljes javadalmazásának mértéke alapján a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozik, és akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az ABAK kockázati profiljára vagy az annak kezelésében lévő ABA kockázati profiljára;

1.2. belső kontroll funkció: azok az üzleti és vállalati funkcióktól független szervezeti egységek, amelyek feladata a működés, valamint az e működésből eredő kockázatok ellenőrzése és nyomon követése, az alkalmazandó jogszabályoknak, szabályoknak és előírásoknak való megfelelés biztosítása, valamint az irányító testület részére nyújtott tanácsadás a szakterületükhöz tartozó kérdésekben. A belső kontroll funkciók jellemzően a kockázatkezelési, a megfelelési és a belső ellenőrzési funkciót foglalják magukban. Ide tartozik továbbá a pénzügyi igazgató a pénzügyi kimutatások elkészítésével kapcsolatos felelősségi köre tekintetében;

1.3. eszközök: az ABAK által kezelt ABA befektetési jegyei vagy részvényei vagy ezekkel egyenértékű tulajdoni részesedések (ideértve a unit-linked eszközöket) az érintett ABA jogi formájától, létesítő okiratától vagy kezelési szabályzatától függően, illetve részvényekhez kapcsolt eszközök vagy ezekkel egyenértékű, készpénznek nem minősülő eszközök;

1.4. felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület: az ABAK felső vezetésének felügyeletéért, valamint a kockázatkezelési folyamatokért, feladatokért felelős szervezeti egység, illetve a Kbtv.-ben 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 formájuk miatt elkülönülő felügyeleti munkakörrel nem rendelkező ABAK-ok esetében a felügyeleti feladatokat ellátó alkalmazott(ak) az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület e feladatokért felelős tagja(i);

1.5. halasztási időszak: a változó javadalmazás megállapítása és juttatása közötti azon időszak, amely során a változó javadalmazást visszatartják;

1.6. irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület: az ABAK igazgatósága vagy egyéb legfelsőbb szintű vezető testülete;

1.7. javadalmazás:

- a) az ABAK által nyújtott mindennemű kifizetés vagy juttatás;
- b) az ABA által közvetlenül kifizetett bármilyen összeg, ideértve a nyereségrészesedéseket, valamint;
- c) az ABA befektetési jegyeinek vagy részvényeinek bármilyen formában történő átadása, amennyiben arra az ABAK azonosított munkavállalói által nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként kerül sor;

A b) pont alkalmazásában javadalmazásnak kell tekinteni az ABA által közvetlenül az ABAK-nak, a költségtérítés kivételével az ABAK érintett alkalmazotti kategóriái számára az általuk nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként teljesített kifizetéseket is, amelyek kifizetése egyébként a vonatkozó javadalmazási szabályok megkerülését eredményezné;

1.8. javadalmazási osztály: a felső vezetői és a befektetési alapkezelő vagy a kezelésében levő befektetési alap kockázati profiljára lényeges hatást gyakorló, kockázatvállalásért felelős alkalmazottak teljes javadalmazási tartománya, amely a kategóriában nyújtott legalacsonyabb javadalmazástól a legmagasabbig terjed;

1.9. juttatás időpontja: a javadalmazás juttatásának időpontja az a pillanat, amikor az alkalmazott megkapja a kifizetést és a javadalmazás tulajdonosává válik. A javadalmazás juttatását követően – visszakövetelés lehetőségének kivételével – explicit utólagos kiigazításra nincs mód;

1.10. malus: olyan megállapodás, amely lehetővé teszi az ABAK számára, hogy a halasztott javadalmazás juttatását megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján az ABAK egésze, az adott szervezeti egység, az ABA vagy az egyes alkalmazottak vonatkozásában egészben vagy részben csökkentse a halasztott változó javadalmazás értékét. A malus az utólagos kockázati kiigazítás egy formája;

1.11. megállapítás/megítélés: változó javadalmazás megadása egy bizonyos teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül a megállapított összeg kifizetésének tényleges időpontjától;

1.12. megtartási bónusz: olyan javadalmazás, amelynek feltétele, hogy a munkavállaló egy előre meghatározott időtartamig vagy feltétel bekövetkeztéig az ABAK-nál maradjon;

1.13. teljesítménymérési időszak: az az időszak, amelyre vonatkozóan értékelik és mérik az alkalmazott teljesítményét, amely alapján később javadalmazását meghatározzák;

1.14. visszakövetelés: olyan megállapodás, amelynek értelmében a munkavállalónak bizonyos feltételek mellett mind az azonnal fizetendő, mind a halasztott változó javadalmazás esetében vissza kell szolgáltatnia a korábban részére kifizetett, vagy juttatott változó javadalmazás összegének tulajdonjogát az ABAK-nak. A visszakövetelés az utólagos kockázati kiigazítás egy formája;

1.15. visszatartási időszak: a változó javadalmazásként juttatott eszközök juttatását követő azon időszak, amely során az eszközök nem idegeníthetők el szabadon.

III. Általános elvárások

2. 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 összetevő (rögzített és változó) magában foglalhat pénzbeli kifizetést vagy juttatást (például készpénz, részvény, opció, a munkaviszony megszűnésekor elengedett tartozás, nyugdíjpénztári hozzájárulás, az ABA által nyereségrészesedés formájában nyújtott javadalmazás), illetve nem (közvetlenül) pénzbeli juttatásokat (például árengedmény, kiegészítő juttatások, illetve különleges gépjármű- vagy mobiltelefon-juttatás). Azokra az általános, megkülönböztetésmentes, az ABAK valamennyi munkavállalója vonatkozásában alkalmazott kiegészítő kifizetésekre és juttatásokra, amelyek a kockázatvállalás tekintetében nem jelentenek ösztönzést, az MNB nem várja el az előzetes és utólagos kockázati kiigazítások alkalmazását.

3. Az ABA által az azonosított munkavállalók számára az ABA-ba eszközölt befektetéseik időarányos hozamaként közvetlenül kifizetett összeg nem tartozik az ezen ajánlásban foglalt, javadalmazásra vonatkozó elvárások hatálya alá. Az alkalmazott által az ABA-ba eszközölt befektetés hozama csak akkor mentesül a javadalmazásra vonatkozó elvárások hatálya alól, ha a befektetés ellenértékét az alkalmazott ténylegesen kifizette (azaz, ha az ABAK az alkalmazottnak az ABA-ba teendő társbefektetés céljára kölcsönt nyújtott, akkor a befektetésre fizetett hozam csak abban az esetben nem minősül javadalmazásnak, ha a kölcsönt az alkalmazott a hozam kifizetésének időpontjáig visszafizette).

4. Az MNB elvárja, hogy az ABAK képes legyen arra, hogy egyértelműen azonosítsa és a kezelés tekintetében megkülönböztesse a következőket:

a) az ABA által az azonosított munkavállalók részére kifizetett összegek azon részét, amely nem a munkavállalók befektetéseinek arányos megtérülésén alapszik és nyereségrészesedésnek minősül, azaz az alkalmazottnak az ABA kezelése ellenében részesedést biztosít az ABA felhalmozott nyereségéből, és az ajánlás alkalmazásában javadalmazásként kell figyelembe venni;

b) az ABA által az azonosított munkavállalók részére kifizetett összegek azon részét, amely a munkavállalók befektetéseinek arányos megtérülésén alapszik, amely az érintett alkalmazottak ABA-ba eszközölt befektetéseinek időarányos hozamaként az ABA felhalmozott nyereségéből biztosított részesedésnek minősül, és ezáltal a jelen ajánlás alkalmazásában nem minősül javadalmazásnak.

5. A megtartási bónusz változó javadalmazásnak minősül, és arra a kockázati kiigazításra vonatkozó eljárásokat megfelelően alkalmazni indokolt.

6. Az ABAK a változó javadalmazás megítélése és juttatása során nem alkalmazhat olyan eljárásokat, amelyek célja a Kbftv.-ben vagy az ajánlásban foglaltak megkerülése. Ennek betartása elsődlegesen az ABAK irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületének a

felelőssége. Különösen az alábbi gyakorlatok minősülhetnek ilyenek, és jelenthetnek nagyobb kockázatot az ABAK számára:

- a) a változó javadalmazás egy részének a kockázatvállalás tekintetében ösztönzést nem jelentő juttatásokra történő átváltása;
- b) szakmai szolgáltatásoknak az ABAK-irányelv hatálya alá nem tartozó vállalkozásokhoz történő kiszervezése;
- c) függő ügynökök vagy jogi szempontból alkalmazottnak nem minősülő munkavállalók igénybevétele;
- d) tranzakciók az ABAK és olyan harmadik fél között, amelyben az ABAK azonosított munkavállalói tulajdonosi joggal rendelkeznek;
- e) olyan rendszerek vagy módszerek bevezetése, amelyek keretében a javadalmazást osztalék vagy hasonló kifizetés formájában nyújtják (például a nyereségrészesedések helytelen használata), és nem pénzügyi anyagi juttatások formájában biztosítanak teljesítményhez kötött ösztönző mechanizmusokat.

7. A nyereségrészesedési célú társaság jellemzően korlátolt felelősségű (vagy hasonló) társaság, amely harmadik fél befektetőkkel együtt maga is az ABA korlátolt felelősségű partnere, és amelyet az ABA vezető tisztviselői alacsony tőke-hozzájárulás esetén a vezetők nyereségrészesedésre való jogosultságának egymás közötti elosztása érdekében vagy az ABA-ba történő további tőkebevonás céljára (társ-befektetésre) hoznak létre. Amennyiben az ABA által az azonosított munkavállalóknak e nyereségrészesedési célú társaságokon keresztül kifizetett összegek nyereségrészesedésnek minősülnek, akkor azokra alkalmazni kell az ajánlás elvárásait. Ha azonban a kifizetés az alkalmazottak által az ABA-ba eszközölt befektetések arányos hozamait jelentik, amelyeket a nyereségrészesedési célú társaságon keresztül fizetnek ki, akkor az nem minősül javadalmazásnak és nem kell rá az ajánlás elvárásait alkalmazni.

8. Az ajánlásban megfogalmazott elvárások alapesetben nem vonatkoznak az ABAK tulajdonosa részére kifizetett osztaléokra vagy osztalék jellegű kifizetésre, kivéve, ha az a gyakorlatban a vonatkozó javadalmazási szabályok kijátszását eredményezi, függetlenül attól, hogy a kifizetésnek célja volt-e a szabályok megkerülése.

9. A befektetéskezelési (portfóliókezelési) vagy a kockázatkezelési tevékenység egészének vagy részének kiszervezése esetén az ABAK-nak biztosítania kell, hogy:

- a) az a vállalkozás, amelyhez a portfóliókezelési vagy kockázatkezelési tevékenységet kiszervezik, a javadalmazás tekintetében az ezen ajánlásban megfogalmazottakkal azonos hatékonyságú szabályozási követelmények hatálya alá tartozik, vagy;
- b) az ABAK és a vállalkozás közötti szerződés biztosítja, hogy az ajánlásban foglalt elvárások megkerülésére ne kerülhessen sor, és a szerződésnek ki kell térnie a megbízott vállalkozás azonosított munkavállalói számára az ABAK részéről történő, a portfólió- vagy kockázatkezelési tevékenységek végzésének ellentételezéseként teljesített mindennemű kifizetésre.

IV. Az azonosított munkavállalók körének meghatározása

10. A Kbtv. 13. mellékletében foglalt előírások alkalmazása érdekében az ABAK-nak be kell azonosítania azokat a munkavállalókat, amelyek a javadalmazási politika hatálya alá tartoznak. Az ABAK-nak kérés esetén be kell mutatnia az MNB számára, hogy milyen módszerrel történt meg az azonosított munkavállalók körének meghatározása.

11. Az azonosított munkavállalók körébe kell sorolni a következő alkalmazottakat kivéve, ha azok bizonyíthatóan nem gyakorolnak lényeges hatást az ABAK kockázati profiljára vagy az általa kezelt ABA-ra:

- a) az ABAK vezető testületének tagjai (ügyvezető, igazgatóság elnöke és tagja);
- b) az ABAK felső vezetése: az ABA azon alkalmazottai, akik jelentős szervezeti egység vagy üzletág irányítását látják el;
- c) a belső kontroll funkciók vezetői és alkalmazottai;
- d) a befektetéskezelés (portfóliókezelés), adminisztráció, marketing és emberi erőforrások területén vezető beosztásban dolgozó alkalmazottak;
- e) egyéb kockázatvállalók: minden olyan alkalmazott, akinek a szakmai tevékenysége – akár egyénileg, akár egy csoport (például valamely szervezeti egység vagy osztály) tagjaként – lényeges hatást gyakorolhat az ABAK vagy az általa kezelt ABA kockázati profiljára. Ide tartozik többek között az az alkalmazott, aki olyan szerződéseket köthet vagy olyan döntést hozhat, amely lényeges hatást gyakorolhat az ABAK vagy az általa kezelt ABA kockázati pozícióira. Ilyen alkalmazottnak minősülhetnek továbbá az értékesítők, az egyéni üzletkötők és az egyes kereskedési részlegek alkalmazottai;
- f) egyéb alkalmazottak: azon munkavállalók, akik teljes javadalmazásuk alapján a felső vezetéssel és kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartoznak, amennyiben lényeges hatást gyakorolhatnak az ABAK vagy az általa kezelt ABA-k kockázati profiljára.

12. Az ABAK-nak magának kell meghatároznia, hogy az ABAK vagy az általa kezelt ABA kockázati profiljára gyakorolt hatás lényeges mivoltát milyen szempontok alapján értékeli. Az azonosított munkavállalók körének megfelelő azonosításához az MNB elvárja, hogy az ABAK mérje fel azon személyek és csoportok (döntéshozatali testületek, szervezeti egységek, bizottságok) körét, amelyek tevékenysége potenciálisan lényeges hatást gyakorolhat az ABAK eredményére, mérlegére, illetve az általa kezelt ABA-k teljesítményére. Az MNB elvárja, hogy az ABAK elemezze az egyes munkaköröket és az azokhoz kapcsolódó felelősségeket, vegye figyelembe, hogy előfordulhat olyan eset, amikor valamely alkalmazott nem részesül nagy összegű javadalmazásban, ugyanakkor munkakörének vagy feladatainak sajátosságai miatt mégis lényeges hatást gyakorolhat az ABAK vagy az általa kezelt ABA-k kockázati profiljára.

13. Az adminisztrációs és logisztikai támogatást biztosító alkalmazottak általában munkakörükönél fogva nem gyakorolnak lényeges hatást az ABAK vagy az ABA kockázati

profiljára, így őket nem szükséges egyéb kockázatvállalónak tekinteni. Az adminisztrációs feladatokért felelős vezetőt ugyanakkor az MNB elvárása szerint a 11. d) ponttal összhangban azonosított munkavállalónak kell tekinteni.

14. A 11-13. pontokban szereplő meghatározások nem teljes körűek. Az MNB elvárja, hogy minél nagyobb a valószínűsége annak, hogy egyes szervezeti egységeken kockázatvállalásra jelentős hatást gyakorló munkavállalók dolgoznak, az ABAK annál részletesebb elemzést végezzen annak értékelése céljából, hogy egy adott, e szervezeti egységben dolgozó személy azonosított munkavállalónak minősül-e.

V. Az arányosság elvének alkalmazására vonatkozó elvárások

V.1. Az arányossággal kapcsolatos általános szempontok

15. A Kbtv. 13. számú melléklet 1. pontja alapján az ABAK-nak a méretének, belső szervezetének és tevékenysége jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben kell betartania a javadalmazással kapcsolatos elveket (arányosság elve). Az arányosság elvét mindkét irányban alkalmazni kell, pl. a komplex tevékenységet végző vagy nagyobb méretű ABAK-nak összetettebb javadalmazási politika és gyakorlat végrehajtása szükséges a követelmények teljesítéséhez, míg pl. a kisebb, kevésbé komplex tevékenységet végző ABAK egyszerűbb vagy kisebb terhet jelentő módon is megfelelhet a Kbtv. vonatkozó követelményeinek.

16. Abban az esetben, ha az ABAK az arányosság elve alapján a Kbtv.-ben rögzített elvek valamelyikét egyszerűbb formában látja indokoltnak végrehajtani, vagy el kíván tekinteni annak a végrehajtásától, akkor célszerű, ha ezt a szándékát az MNB-vel előzetesen egyeztetni. Az MNB elvárja, hogy előzetes egyetértése esetén az ABAK a javadalmazási politikájában rögzítse ezeket az eltéréseket és azok indokait. Az arányosság elvének alkalmazása során elvárt, hogy az ABAK vegye figyelembe a saját és az általa kezelt ABA-k kockázati profilját, kockázati étvágóját és stratégiáját is.

17. Az arányosság elvére való hivatkozással az ABAK eltekinthet a javadalmazási bizottság létrehozatalától. Az arányosság elvére való hivatkozással az ABAK eltekinthet továbbá a kifizetési folyamatra vonatkozó egyes követelmények alkalmazásától, azaz úgy határozhat, hogy összes azonosított munkavállalója vagy azok meghatározott kategóriái tekintetében nem alkalmazza a következőkre vonatkozó követelményeket: az eszközök formájában történő javadalmazás, a visszatartás, a halasztás, a kifizetések kockázatokkal történő utólagos korrekciója.

18. Az MNB nem tartja elfogadhatónak a Kbtv. 13. számú mellékletében a javadalmazás vonatkozásában meghatározott határértékeknek (a 3 éves minimális halasztási időszak, a változó javadalmazás halasztva kifizetendő részének legalább 40 vagy 60 %-ban történő megállapítása, valamint a változó javadalmazás legalább 50 %-ának eszközök formájában történő kifizetésére vonatkozó követelménye) az arányosság elvére való hivatkozással történő

módosítását. Az ABAK ennek megfelelően dönthet úgy, hogy az egyes határértékeket nem alkalmazza (a 16. pontban említettekkel összhangban), de nem dönthet úgy, hogy azokat csökkentett értékben alkalmazza.

19. Az MNB helyszíni vizsgálatai során ellenőrzi az arányosság elvének a gyakorlati alkalmazását. Az ABAK felelős azért, hogy az arányosság elvét megfelelően alkalmazza és olyan javadalmazási politikát és gyakorlatot alkalmazzon, amely megfelelő módon igazodik a vállalt kockázatokhoz, ugyanakkor megfelelő és hatékony ösztönzést biztosít az alkalmazottaknak.

V.2. Arányosság az ABAK különböző jellemzői alapján

20. Az arányosság elvének alkalmazása során elsősorban az ABAK és az általa kezelt ABA-k méretét, belső szervezetét és az általa végzett tevékenységek jellegét, körét és összetettségét kell figyelembe venni, a következők szerint:

a) méret: az MNB elvárásai szerint az ABAK méretét több szempont alapján is lehet jellemezni, ezek lehetnek az ABAK saját tőkéje, az ABAK által az ABA-k keretében kezelt eszközök (ideértve a tőkeáttétel útján vásárolt eszközöket is) értéke, az ABAK és az általa kezelt ABA-k kötelezettségei és az általa vállalt kockázatok, valamint az ABAK alkalmazottainak, fióktelepeinek és leányvállalatainak száma. Az MNB elvárja, hogy az ABAK a saját és az általa kezelt ABA-k méretét az arányosság elvének alkalmazása céljára ne csak egy szempont alapján határozza meg, hanem több szempontot egyidejűleg vizsgáljon. Elképzelhető ugyanis például olyan eset, amikor egy ABAK kicsinek minősülne csak az alkalmazottai vagy a leányvállalatai száma alapján, ugyanakkor ennek ellenére a kitétségei olyan magasak, ami miatt nem lehet kis intézménynek minősíteni. Az ABAK nem mentesülhet az arányosság elvére való hivatkozással a javadalmazási elvek egyike alól sem, ha az általa kezelt eszközök értéke vagy egyéb szempont alapján rendszerszinten jelentősnek minősül, még akkor sem, ha egyébként az általa kezelt ABA-k egyenként nem minősülnek rendszerszinten jelentősnek. Mérettől függetlenül minden ABAK-nak meg kell felelnie annak az alapvető jogszabályi követelménynek, hogy megfelelő javadalmazási politikát és gyakorlatot kell alkalmaznia, amely az ABAK és a befektetők hosszú távú érdekeit szolgálja és nem ösztönöz káros kockázatvállalásra;

b) belső szervezet: az MNB elvárása szerint ezt a szempontot az ABAK vagy az általa kezelt ABA jogi formája, az ABAK belső irányítási struktúrájának összetettsége, illetve az alapján kell megítélni, hogy az ABAK vagy az általa kezelt ABA-k szabályozott piacokra bevezetésre kerültek-e. A belső szervezet szempontját az ABAK és az általa kezelt ABA-k egészére vonatkozóan kell értékelni, ennek megfelelően, ha az ABAK által kezelt ABA-k egyike szabályozott piacra vagy MTF-re bevezetésre került, önmagában még nem jelenti azt, hogy az ABAK-ot összetett belső szervezettel rendelkezőnek kell tekinteni;

c) a tevékenység jellege, köre és összetettsége: ezen szempont értékelése során az MNB elvárása szerint az ABAK által végzett üzleti tevékenység kockázati profilját kell figyelembe venni a következő tényezők alapján:

- ca) az engedélyezett tevékenység köre és jellege (a kollektív portoliókezelési tevékenység mellett milyen további kiegészítő tevékenységeket végez),
- cb) az ABAK által kezelt ABA-k befektetési politikája és stratégiái,
- cc) az üzleti tevékenység nemzeti vagy határokon átnyúló jellege (azaz az ABAK egy vagy több uniós vagy nem uniós államban kezel vagy forgalmaz ABA-kat), és
- cd) esetleges ÁÉKBV-kezelési tevékenység.

21. Az MNB elvárja, hogy az arányosság megítélése során a fentiekben említett szempontokat (méret, belső szervezet, valamint a tevékenység jellege, köre és összetettsége) az ABAK ne csak egyedileg értékelje, hanem azokat összességükben vizsgálja.

V.3. Arányosság az egyes alkalmazotti kategóriák vonatkozásában

22. Az MNB elvárja, hogy az ABAK az arányosság elvének alkalmazhatóságát ne csak az ABAK egészére, hanem az azonosított munkavállalók egyes csoportjai vonatkozásában is vizsgálja. Az azonosított munkavállalók körén belül azon alkalmazottaknak, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az ABAK kockázati profiljára, meg kell felelniük a tevékenységükkel összefüggő kockázatok kezelésével kapcsolatos speciális követelményeknek. A méret, a belső szervezet és a tevékenység jellege, köre és összetettsége kapcsán a fentiekben leírt szempontok e tekintetben is alkalmazandók. Ezen felül az MNB elvárja az alábbi szempontok figyelembevételét is:

- a) a kockázatvállaló által vállalható kötelezettségek mértéke,
- b) azon csoport tagjainak száma, amely csak kollektíven gyakorolhat lényeges hatást az ABAK kockázati profiljára,
- c) az alkalmazottak javadalmazásának összetétele (például rögzített munkabér változó javadalmazással, vagy nyereségrészesedésen alapuló konstrukció), különösen a következők:
 - ca) a változó javadalmazás összege,
 - cb) a rögzített javadalmazás feletti változó javadalmazás aránya.

VI. Az ABAK pénzügyi helyzetére vonatkozó elvárások

23. A Kbftv. induló tőkére és szavatoló tőkére vonatkozó követelményeinek folyamatos teljesítése érdekében az ABAK-nak megfelelő egyensúlyt kell fenntartania a pénzügyi helyzetére, illetve a változó javadalmazás megítélése, kifizetése vagy juttatása között.

24. Az ABAK-nak biztosítania kell, hogy az adott évben megítélhető változó javadalmazások összege és az adott évben kifizetendő vagy juttatandó változó javadalmazások összege pénzügyi helyzetét ne befolyásolhassa kedvezőtlenül.

25. Amennyiben az ABAK nem képes fenntartani megfelelő pénzügyi helyzetét vagy fennáll ennek a kockázata, akkor csökkentenie kell az adott évben kifizetendő változó javadalmazások összegét, és teljesítmény szerinti utólagos kiigazítási intézkedéseket (azaz malus vagy

visszakövetelési intézkedéseket) kell alkalmaznia. A biztonságos pénzügyi helyzet elérése érdekében az adott pénzügyi évben és az azt követő években az ABAK által megtermelt eredményt a változó javadalmazás megítélése, kifizetése és juttatása helyett az ABAK pénzügyi helyzetének megszilárdítására kell felhasználni. Az ABAK a változó javadalmazás csökkentéséért vagy elmaradásáért a munkavállalóit utólagosan csak abban az esetben kompenzálhatja az eredetileg tervezetthez képest nagyobb összegű változó javadalmazással, ha a következő években egyértelműen megállapítható, hogy az ABAK pénzügyi eredményei a kompenzációt lehetővé teszik.

VII. A javadalmazás irányítása

26. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazás irányítására vonatkozó általános elvárásait az ABAK valamennyi munkavállalójára alkalmazza.

VII.1. Irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület

VII.1.1. A javadalmazási politika kialakítása, jóváhagyása és felügyelete

27. Az MNB elvárja, hogy az ABAK javadalmazási politikája erősítse a kezelt ABA-k, az ABA-k befektetői és az ABAK, valamint az ABAK alkalmazottai által vállalt kockázatok összehangolását. A javadalmazási politikának figyelembe kell vennie a kockázati kiigazítások alkalmazásának szükségességét a kockázatok és a kockázati kitettségek kezelésének érdekében.

28. A felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület felelős az ABAK javadalmazási politikájának jóváhagyásáért és fenntartásáért, valamint végrehajtásának felügyeletéért. A javadalmazási politika feletti kontrollt elsősorban a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület azon tagjainak kell ellátniuk az MNB elvárása szerint, aki az ABAK-ban nem látják el szervezeti egység vezetését. Amennyiben a javadalmazási politika lényegesen módosításra kerül vagy annak szabályai alól mentességet alkalmaznak, az MNB elvárja, hogy a módosításra és a mentesség alkalmazására csak a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület tagjainak jóváhagyását követően kerüljön sor. A jóváhagyás során a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület tagjainak körültekintően mérlegelniük kell és nyomon kell követniük a módosítások és a mentesítések várható hatásait. A javadalmazás meghatározását szolgáló eljárásoknak egyértelműnek, jól dokumentálnak és az ABAK-on belül átláthatónak kell lenniük. Megfelelően dokumentálni kell többek között a döntéshozatali folyamatot, a munkavállalók azonosítási eljárását, az összeférhetetlenség elkerülése érdekében tett intézkedéseket és az alkalmazott kockázati kiigazítási mechanizmusokat.

29. Az MNB elvárja, hogy az ABAK javadalmazási politikájának kialakítása és felügyelete során a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület vegye figyelembe az összes érintett vállalati

funkció (kockázatkezelés, compliance, emberi erőforrás, stratégiai tervezés stb.) észrevételeit. E funkciókat megfelelően be kell vonni az ABAK javadalmazási politikájának kialakításába.

30. A felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek biztosítania kell, hogy az ABAK javadalmazási politikája megfeleljen a megbízható és hatékony kockázatkezelés követelményeinek és előmozdítsa azok elérését. A javadalmazási politikának összhangban kell lennie az ABAK üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel, nem ösztönözheti az alkalmazottakat az ABAK által kezelt ABA-k befektetési politikájához viszonyítva túlzott kockázatvállalásra, illetve biztosítania kell, hogy az ABAK össze tudja hangolni az ABA-k és befektetőik érdekeit az ezen ABA-kat kezelő azonosított munkavállalók érdekeivel, illetve, hogy az ABAK megfelelő pénzügyi helyzetet tudjon kialakítani és fenntartani.

31. Az MNB elvárja, hogy a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület biztosítsa azt, hogy az ABAK javadalmazási politikájának és gyakorlatának kialakítása és végrehajtása során az ABAK átfogó vállalatirányítási elvei és struktúrái, illetve azoknak a javadalmazási rendszerrel való kölcsönhatásai megfelelő módon figyelembevételre kerüljenek. A felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek biztosítania kell a következő tényezők figyelembevételét:

- a) az operációs és ellenőrzési feladatkörök közötti egyértelmű különbségtétel,
- b) az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjaira vonatkozó, szakmai tudással és függetlenséggel kapcsolatos követelmények,
- c) a belső bizottságok – többek között a javadalmazási bizottság – szerepe,
- d) az összeférhetlenség elleni óvintézkedések,
- e) a belső információs rendszer és
- f) a kapcsolt felekkel történő tranzakciók szabályai.

VII.1.2. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület és a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület tagjainak a javadalmazása

32. Az MNB elvárja, hogy az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjainak javadalmazása összhangban legyen a tagok hatáskörével, feladataival, szakmai tudásával, gyakorlatával és felelősségével.

33. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai saját javadalmazásukról nem dönthetnek, hanem a döntéshozatalt a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület, a tulajdonos (részvényes) vagy a közgyűlés hatáskörébe kell utalni. Bár a Ptk. 3:268. § (2) bekezdése csak a nyilvánosan működő részvénytársaság esetén utalja a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazása és ösztönzési rendszere irányelveinek meghatározását, de az MNB a más formában működő vállalkozás számára is megfontolásra ajánlja, hogy saját döntése alapján ezt az eljárást alkalmazza. Ez utóbbi esetben a közgyűlés döntése véleménynyilvánító vagy kötelező erejű is lehet. Ajánlott, hogy az ABAK-on belül a legmagasabb összegű teljes javadalmazásban részesülő vezető tisztviselők és alkalmazottak javadalmazását a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület is hagyja jóvá. Minimális

elvárás, hogy amennyiben az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület dönt a tagok javadalmazásáról, akkor az érintett tag a saját javadalmazásáról szóló döntés során nem szavazhat.

34. Az MNB ajánlja, hogy a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület tagja csak rögzített javadalmazásban részesüljön. Ha az ABAK ezen tagok számára ösztönző mechanizmusokat alkalmaz, akkor azokat kizárólag a felügyeleti és ellenőrzési feladatok ellátásához lehet kapcsolni, tükrözve az egyes tagok ezirányú képességeit és elért eredményeit. Ha a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület tagja eszközök formájában is kap javadalmazást, akkor elvárt, hogy az ABAK megfelelő intézkedésekkel (például a megbízási idő lejártáig szóló visszatartási időszakok alkalmazásával) biztosítsa az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testülettől való független döntéshozatalt.

VII.1.3. A részvényesek bevonása

35. Amennyiben az ABAK mérete vagy jelentősége azt indokoltá teszi, az ABAK közgyűlése is jóváhagyja az ABAK javadalmazási politikájára, valamint az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjainak javadalmazására vonatkozó döntéseket. A részvényesek szavazata véleménynyilvánító vagy kötelező erejű lehet. A részvényesek számára megfelelő információkat kell biztosítani ahhoz, hogy megalapozott döntéseket hozhassanak.

36. Az ABAK közgyűlése elé terjesztendő javaslatokért, valamint a javadalmazási politika és gyakorlat esetleges változásainak tényleges végrehajtásáért és felügyeletéért a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület a felelős.

VII.1.4. A javadalmazási politika végrehajtásának felülvizsgálata

37. A felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek biztosítania kell, hogy az ABAK javadalmazási politikájának végrehajtását legalább évente megvizsgálják. Központi és független felülvizsgálatnak kell értékelnie, hogy az átfogó javadalmazási rendszer rendeltetésszerűen működik-e (különös tekintettel arra, hogy az abban foglalt tervek és programok megfelelően működnek, a javadalmazáshoz kapcsolódó kifizetések megfelelőek és tükrözik az ABAK kockázati profilját, valamint hosszú távú célkitűzéseit), és megfelel-e a hazai és nemzetközi szabályoknak, elveknek és elvárásoknak.

38. A belső kontroll funkció illetékes alkalmazottait (azaz a belső ellenőrzésért, kockázatkezelésért és megfelelőség-ellenőrzésért felelős alkalmazottakat), valamint az egyéb felügyeleti feladatköröket ellátó bizottságokat (kockázatkezelési-kockázatvállalási, audit és jelölő bizottságok) szorosan be kell vonni az ABAK javadalmazási rendszerének felülvizsgálatába.

39. Amennyiben az időszakos felülvizsgálatok nyomán arra derül fény, hogy a javadalmazási rendszer nem rendeltetésszerűen vagy nem az előírásoknak vagy elvárásoknak megfelelően

működik, a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek biztosítania kell a korrekciós terv mielőbbi végrehajtását.

40. A javadalmazási politika és gyakorlat időszakos felülvizsgálatát részben vagy egészben ki lehet szervezni, amennyiben ezt az arányosság elve indokolja. A nagyobb, összetett szerkezetű ABAK-nak elegendő erőforrással kell rendelkeznie a felülvizsgálat belső végrehajtásához, azonban szükség esetén külső tanácsadók is támogathatják az ABAK-ot e feladat végrehajtásában. Az arányosság elvével összhangban a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület jóváhagyásával a kisebb és kevésbé összetett tevékenységet végző ABAK határozhat úgy, hogy a teljes felülvizsgálatot kiszervezi külső félnek; a felülvizsgálatot nem évenként, hanem ritkábban folytatja le; vagy évente elvégzi a vizsgálatot, azonban az nem minősül teljes körű független felülvizsgálatnak. Bármely kiszervezés alkalmazása esetében is megmarad azonban a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület elsődleges felelőssége a javadalmazási politika és gyakorlat felülvizsgálatáért és az ellenőrzés által feltárt hiányosságok figyelembevételéért, és ezen feladatok végrehajtásába az ellenőrzési feladatokért felelős egység illetékes alkalmazottait is szorosan be kell vonni.

VII.2. Javadalmazási bizottság

VII.2.1. A javadalmazási bizottság létrehozása

41. Az MNB elvárása szerint, javadalmazási bizottság létrehozását megfelelő gyakorlatként még annak az ABAK-nak is mérlegelnie kell, amely a Kbftv. 13. melléklet 3. pontja alapján ilyen bizottság létrehozására nem köteles.

42. A Kbftv. 13. számú melléklet 3. pontja csak a jelentős ABAK számára írja elő a javadalmazási bizottság létrehozatalának követelményét, de az MNB álláspontja szerint valamennyi ABAK számára hasznos lehet a javadalmazási bizottság felállítása – a 44. pontban foglaltakat is figyelembe véve. Azt, hogy az ABAK a Kbftv. ezen követelményének alkalmazása szempontjából jelentősnek minősül-e, az V. fejezetben felsorolt szempontok vizsgálata alapján kell megállapítani. A vizsgálat során a felsorolt három szempontot (azaz az ABAK és az általa kezelt ABA-k mérete, az ABAK belső szervezeti felépítése és tevékenységeinek jellege, köre és összetettsége) együttesen kell figyelembe vennie. Ha az ABAK a három tényező közül csak egy vagy kettő szempontjából jelentős, akkor nem köteles javadalmazási bizottságot létrehozni.

43. A javadalmazási bizottság felállításáról szóló döntéshez legalább a következő szempontokat figyelembe kell venni:

- a) az ABAK szabályozott piacra bevezetett-e,
- b) az ABAK jogi formája,
- c) az ABAK alkalmazottainak száma,
- d) az ABAK által kezelt vagyon nagysága,
- e) az ABAK ÁÉKBV-alapkezelő-e egyben, és
- f) az ABAK végez-e a Kbftv. 7. § (3) bekezdése szerinti tevékenységet.

44. Az EÉPH-iránymutatással összhangban az MNB nem tartja szükségesnek javadalmazási bizottság létrehozatalát azon ABAK esetében, amely által kezelt ABA-k portfólióinak összesített értéke nem haladja meg az 1,25 milliárd eurót és legfeljebb 50 alkalmazottat foglalkoztatnak (beleértve az ÁÉKBV kezelésével és a Kbftv. 7. § (3) bekezdésében felsorolt tevékenységek végzésével megbízott alkalmazottakat is). A Kbftv. 13. számú mellékletének 3. pontjával összhangban nem köteles javadalmazási bizottságot létrehozni azon befektetési alapkezelőnek, amelyre egy hitelintézet - a Hpt. 117. § (4) bekezdése alapján - a javadalmazási politikájára vonatkozó szabályait összevont alapon az adott befektetési alapkezelő tekintetében is alkalmazza, és csoportszintű hatályú javadalmazási bizottságot működtet. Ezen túlmenően nem köteles javadalmazási bizottság létrehozására az az ABAK sem, amelyik olyan biztosítási vagy befektetési csoport, illetve pénzügyi konglomerátum tagja, amely javadalmazási bizottság létrehozására kötelezett, és az a csoport egészére nézve végzi feladatait és tevékenységeit, feltéve, ha az ilyen javadalmazási bizottság összetételére, szerepére és hatásköreire irányadó szabályok egyenértékűek a javadalmazásban leírtakkal, és a meglévő javadalmazási bizottság felelősséget vállal annak ellenőrzéséért, hogy az ABAK megfelel-e az ajánlásban elvártaknak. Ezek a szabályok, illetve elvárások azonban nem zárják ki, hogy a 42. ponttal összefüggésben az ABAK saját döntése alapján mégis létrehozzon javadalmazási bizottságot.

45. A 44. pontban említett összesített portfólió-értéket és alkalmazotti létszámot meghaladó ABAK sem köteles automatikusan javadalmazási bizottság létrehozására, mivel ezek a határértékek csak a jelentőség méret szempontjából való megítélésére szolgálnak. Annak eldöntéséhez, hogy javadalmazási bizottság létrehozása szükséges-e, az ABAK-nak a belső szervezeti felépítését, valamint tevékenységei jellegét, körét és összetettségét is értékelnie kell.

VII.2.2. A javadalmazási bizottság összetétele

46. A vezető tisztségviselőktől független működés érdekében a Kbftv. 3. mellékletében foglalt szabály szerint a javadalmazási bizottságnak a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület olyan tagjaiból kell állnia, akik vezetői feladatokat nem látnak el. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási bizottság tagjainak legalább a fele legyen függetlennek tekinthető.

47. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási bizottság elnökének tisztjét valamely független, ügyvezetésben vezetői feladatot el nem látó tag töltsse be.

48. Az MNB elvárja, hogy a javadalmazási bizottság megfelelő számú tagja kellő szakértelemmel és szakmai tapasztalattal rendelkezzen a kockázatkezelési és ellenőrzési tevékenységek terén, különösen a javadalmazásnak az ABAK kockázati és tőkeprofiljához történő hozzáigazítását szolgáló eljárások tekintetében.

49. Az MNB elvárja, hogy az ABAK tegye lehetővé a javadalmazási bizottság számára azt, hogy szükség esetén belső (például a kockázatkezelésért felelős szervezeti egységen keresztül) vagy

külső szakmai segítséget vehessen igénybe. Az ügyvezető nem vehet részt a javadalmazási bizottságnak azon ülésein, amelyeken az ő javadalmazását vitatják meg vagy arról határoznak.

VII.2.3. A javadalmazási bizottság szerepe

50. A javadalmazási bizottság:

- a) felelős a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek címzett, az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjainak és az ABAK legmagasabb javadalmazású alkalmazottainak javadalmazásáról szóló javaslatok előkészítéséért,
- b) szakmai támogatással és tanácsadással segíti a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületet az ABAK átfogó javadalmazási politikájának kialakításában,
- c) hozzáfér azokhoz a belső vagy külső javaslatokhoz, amelyek függetlenek a felső vezetéstől,
- d) felülvizsgálja a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület által tanácsadás vagy támogatás céljára igénybe vett külső javadalmazási tanácsadók kijelölését,
- e) támogatja a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületet a javadalmazási rendszer kialakításában és működtetésében,
- f) vizsgálja, hogy a javadalmazási rendszer kellőképpen figyelembe veszi-e az összes kockázat típusát, a likviditási helyzetet és a kezelt eszközök mennyiségét, illetve hogy az átfogó javadalmazási politika összhangban van-e az ABAK és az általa kezelt ABA-k, valamint ezen ABA-k befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, illetve
- g) több lehetséges forgatókönyv áttekintésével megvizsgálja, hogy hogyan reagálna a javadalmazási rendszer egyes jövőbeni külső és belső eseményekre, és utólagosan is teszteli ezeknek a vizsgálatoknak az eredményét.

51. Az ABAK dönthet úgy, hogy a javadalmazási politika és gyakorlat végrehajtásának központi és független felülvizsgálata a javadalmazási bizottság kizárólagos feladatkörébe tartozik.

VII.2.4. A javadalmazási bizottság munkafolyamatai és jelentési kötelezettsége

52. Feladatai megfelelő ellátása érdekében a javadalmazási bizottságnak:

- a) korlátlan hozzáféréssel kell rendelkeznie a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület javadalmazási rendszer kialakítására és végrehajtására vonatkozó döntéshozatali folyamatával kapcsolatos minden adathoz és információhoz,
- b) korlátlan hozzáféréssel kell rendelkeznie a kockázatkezelésért felelős szervezeti egység és az ellenőrzési funkció minden adatához és információjához (ez a hozzáférés nem akadályozhatja az ABAK rendes működését),
- c) biztosítani kell a belső ellenőrzés és egyéb illetékes szervezeti egységek (például humán erőforrás menedzsment 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 gyakorlatnak a kialakítására és megfelelő működésére, és

d) megfelelő információt kell szolgáltatnia az elvégzett tevékenységekről a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek, illetve adott esetben az ABAK közgyűlésének.

VII.3. A belső kontroll funkció

VII.3.1. A belső kontroll funkció szerepe

53. Az ABAK biztosítja, hogy a belső kontroll funkció aktív szerepet játsszon a többi üzleti terület javadalmazási politikájának kialakításában, folyamatos felügyeletében és felülvizsgálatában.

54. A belső kontroll funkciónak a javadalmazási bizottsággal, a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testülettel és az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testülettel szorosan együttműködve segítséget kell nyújtania az ABAK-ra alkalmazandó átfogó javadalmazási stratégia kialakítása során annak érdekében, hogy elősegítse a hatékony kockázatkezelést.

55. A kockázatkezelésért felelős szervezeti egységnek értékelnie kell, hogy hogyan befolyásolja a változó javadalmazási struktúra az ABAK kockázati profilját. Megfelelő gyakorlat lehet, ha a kockázatkezelésért felelős szervezeti egység értékeli és validálja a kockázati kiigazításokra vonatkozó adatokat, és a kockázatkezelésért felelős vezető részt vesz a javadalmazási bizottság azon ülésein, amelyek a változó javadalmazás struktúráját vagy a kockázati kiigazításokat érintik.

56. A megfelelőség-ellenőrzéssel foglalkozó vezető tisztviselőnek elemeznie kell, hogyan befolyásolja a javadalmazási struktúra az ABAK jogszabályoknak, rendeleteknek, belső politikáknak és szabályzatoknak való megfelelését.

57. A belső kontroll funkciónak rendszeresen el kell végeznie az ABAK javadalmazási politikája kialakításának, végrehajtásának és hatásainak független ellenőrzését.

VII.3.2. A belső kontroll funkció alkalmazottainak javadalmazása

58. A belső kontroll funkció alkalmazottai számára olyan javadalmazási szintet kell meghatározni, amely biztosítja, hogy az ABAK szakképzett és tapasztalt munkatársakat alkalmazzon az érintett munkakörökben.

59. A Kbftv. szabályai szerint, ha a belső kontroll funkció alkalmazottja változó javadalmazásban részesül, annak elsősorban a feladatkörével kapcsolatos célkitűzések elérésén, nem pedig az általa ellenőrzött tevékenységi terület(ek) teljesítménykritériumain kell alapulnia.

60. A belső kontroll funkció alkalmazottainak javadalmazási struktúrája nem gyengítheti azok függetlenségét, és nem vezethet összeférhetetlenséghez a javadalmazási bizottság, a

felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület és az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület mellett betöltendő tanácsadói szerep tekintetében. Ha a belső kontroll funkció alkalmazottainak javadalmazása az ABAK átfogó teljesítményén alapuló elemet is tartalmaz, az növeli az összeférhetetlenség kockázatát, ezért az ilyen helyzetet megfelelően kezelni szükséges.

61. A javadalmazási bizottság létrehozására kötelezett ABAK esetében az ellenőrzési feladatokért felelős vezető tisztségviselők javadalmazását nem kizárólag a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület állapítja meg, hanem azt a javadalmazási bizottság is felülvizsgálja. A megfelelőség-ellenőrzésért és a kockázatkezelésért felelős alkalmazottak javadalmazását úgy kell kialakítani, hogy elkerülhető legyen az általuk vizsgált szervezeti egységek tevékenységével és eredményeivel szembeni érdek konfliktus, ezért ezen személyek tevékenységét és javadalmazását a többi szervezeti egységtől független módon kell értékelni és meghatározni. A javadalmazási bizottság ajánlásokat tesz az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületnek a kockázatkezelésért és a megfelelőség-ellenőrzésért felelős vezető tisztségviselőknek fizetendő javadalmazás tekintetében.

62. A javadalmazási bizottság létrehozására nem kötelezett ABAK esetében az ellenőrzésért felelős szervezeti egység vezetőjének javadalmazását a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek kell felügyelnie.

63. Az ABAK-nak megfelelően kezelnie kell minden olyan lehetséges érdekkonfliktust ami az üzleti területek tevékenysége és a belső kontroll funkció alkalmazottainak javadalmazása között merülhet fel. Az üzleti területek tevékenységének a belső kontroll funkció alkalmazottainak a javadalmazására való túlzott hatásának elkerülése különösen fontos abban az esetben, ha az ellenőrzésért felelős szervezeti egység alkalmazottai egyes üzleti folyamatokba is be vannak vonva. Az ellenőrzésért felelős szervezeti egység alkalmazottai tevékenységének értékelése során mindazonáltal ki kell kérni és megfelelően figyelembe kell venni az üzleti területek véleményét is.

64. Az MNB elvárja, hogy a belső kontroll funkció alkalmazottait ne nevezzék ki olyan munkakörbe, ahol egy ügylet jóváhagyása, a döntéshozatal vagy a kockázattal és pénzügyi ellenőrzéssel kapcsolatos kérdésekben való tanácsadás közvetlenül összefügghet az ilyen alkalmazottak teljesítményalapú javadalmazásának növekedésével vagy csökkenésével.

VIII. A kockázati kiigazításra vonatkozó általános követelmények

65. A kockázati kiigazításra vonatkozó általános elvárásokat a Kbtv. előírásai alapján az ABAK-nak csak a javadalmazási politika hatálya alá tartozó azonosított munkavállalókra vonatkozóan kell teljesítenie, ugyanakkor a hatékony ösztönzés érdekében az MNB megfontolásra ajánlja, hogy az ABAK ezeket a kockázati kiigazításokat az ABAK valamennyi munkavállalójára alkalmazza. Az ABAK a javadalmazási politikájában meghatározza, hogy a kockázati kiigazításokat mely munkavállalói kör esetében alkalmazza, illetve rögzíti, hogy milyen

tényezők indokolják azt, ha a kockázati kiigazításokat egyes munkavállalói kategóriákban nem alkalmazza.

VIII.1. A nyugdíjpolitikát is tartalmazó általános javadalmazási politika

66. Az ABAK hosszú távú stratégiájának ki kell terjednie az átfogó üzleti stratégia és a számszerűen meghatározott kockázati tolerancia szint több éves időszakra történő előzetes meghatározására, valamint olyan más vállalati értékekre is, mint például a megfelelőségi kultúra, az etika, az ABAK által kezelt ABA-k befektetőivel szembeni magatartás vagy az érdek konfliktusok csökkentését célzó intézkedések. A javadalmazási rendszer kialakításának összhangban kell lennie az ABAK által kezelt ABA-k kockázati profiljával, a kockázatkezelési eljárásokkal és az ABA-k kezelési szabályzatával, valamint az ABAK és az általa kezelt ABA-k stratégiáiban előírt célkitűzésekkel, és figyelembe kell vennie a stratégia esetleges változásait. Az ABAK-nak biztosítani kell a javadalmazási rendszere megfelelő kialakítását és végrehajtását. Ez különösen magában foglalja a változó és rögzített javadalmazás megfelelő egyensúlyát, a teljesítmény mérését, valamint a változó javadalmazás struktúráját és a szükség esetén alkalmazandó kockázati kiigazításokat. A kisebb és kevésbé összetett ABAK-nak is törekednie kell arra, hogy javadalmazási politikáját saját érdekeihez, valamint az általa kezelt ABA-k és a befektetői érdekeihez igazítsa.

67. Javadalmazási politikájának kidolgozása során az ABAK-nak kellőképpen mérlegelnie kell, hogy a javadalmazási struktúra hogyan járul hozzá a túlzott kockázatvállalás megakadályozásához, az ABAK és az általa kezelt ABA-k hatékony működéséhez, valamint a javadalmazási politika és az eredményes kockázatkezelés közötti összhang biztosításához.

68. Az ABAK-nak konzervatív értékelési politikát kell alkalmaznia, figyelembe véve a koncentrációs, illetve egyéb kockázati tényezőket, például az olyan likviditási és koncentrációs kockázatokat, amelyek bizonyos piaci körülmények között felerősödhetnek az ABAK által kezelt ABA-k tekintetében és ezzel stresszhelyzetet okozhatnak. Az ABAK-nak fokozott figyelmet kell arra fordítania, hogy az értékelést végzők érdekeltnek lehetnek ezen kockázati tényezők figyelmen kívül hagyásában 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 visszakövetelést), illetve amennyiben a változó javadalmazást nem a kockázat alapján kiigazított eredmény, hanem az adott évi bevétel alapján számítják ki.

69. A fenti érdekkonfliktus kizárása érdekében a javadalmazási politika alkalmazását kockázatkezelési elemekkel kell kiegészíteni. A megfelelően strukturált és alkalmazott változó javadalmazás hatékony eszközt jelenthet az alkalmazott érdekeinek az ABAK által kezelt ABA-k érdekeivel való összehangolására. Tekintettel az ABAK jellegére, méretére és összetettségére, eltérő megközelítések alkalmazhatók a javadalmazási politika kockázatkezelési elemekkel való összekapcsolására.

VIII.2. Nem kötelező nyugdíjuttatás

70. 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 ABAK és az általa kezelt ABA-k hosszú távú érdekeihez kell igazítani.

71. A változó javadalmazás keretében biztosított nem kötelező nyugdíjuttatás esetében az alkalmazott csak akkor részesülhet ilyen juttatásban nyugdíjba vonulása vagy az ABAK-kal való munkaviszonyának megszüntetését követően, ha azok meghatározása során az ABAK által kezelt ABA-k gazdasági helyzete, illetve az alkalmazott által hosszú távon vállalt kockázatok is figyelembevételre kerülnek.

72. A nem kötelező nyugdíjuttatás mértékének az ABAK által kezelt ABA-k gazdasági helyzetével való utólagos kiigazításának hatékony módja, ha az ABAK a nyugdíjuttatást eszközök formájában adja.

73. Nyugdíjba vonulás esetén a nem kötelező nyugdíjuttatásra ötéves visszatartási időszakot kell alkalmazni.

74. Amennyiben az alkalmazott ABAK-kal fennálló munkaviszonya a nyugdíjba vonulást megelőzően szűnik meg, a nem kötelező nyugdíjuttatások csak egy ötéves időszak elteltét követően juttathatóak, és azokra a kifizetés előtti teljesítményértékelés alapján szükség esetén utólagos kockázati kiigazításokat kell alkalmazni.

VIII.3. Végkielégítés

75. Az MNB szükségesnek tartja, hogy az ABAK javadalmazási politikája a magyar munkajogi szabályokkal összhangban meghatározza a végkielégítés alkalmazásának lehetőségét, beleértve az azonosított munkavállalóknak végkielégítésként megállapítható maximális összeget, vagy az ilyen összegek meghatározásának kritériumait.

76. Az ABAK-nak belső eljárási keretrendszert kell kidolgoznia és alkalmaznia a végkielégítés megállapításának és jóváhagyásának folyamatára, beleértve a felelősségi körök és döntéshozatali hatáskörök egyértelmű meghatározását, valamint a kontroll funkciók eljárásba történő bevonását.

77. Az MNB elvárja, hogy a végkielégítés célja ne legyen a munkavállaló aránytalan jutalmazása, hanem megfelelő kompenzációt biztosítson a munkavállaló részére a szerződés munkáltató általi felmondása vagy megszüntetése eseteire, összhangban a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 77. §-ával. A végkielégítés nem teljesíthető abban az esetben, ha nyilvánvaló a teljesítmény elmaradása, amely megalapozza a szerződés

azonnali felmondását. Nem állapítható meg végkielégítés, amennyiben a munkavállaló mond fel annak érdekében, hogy egy másik szervezetnél helyezkedjen el, kivéve, ha a végkielégítés megállapítását jogszabályi kötelezettség írja elő.

78. Amennyiben az ABAK végkielégítést állapít meg, képesnek kell lennie megfelelően alátámasztani a végkielégítés indokoltságát, a megállapított összeg megfelelőségét, valamint az összeg megállapításához használt kritériumokat, beleértve annak igazolását, hogy a végkielégítés az időarányos teljesítményhez kötődik, továbbá nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.

VIII.4. Kockázatok fedezése

79. A Kbtv. 13. számú mellékletének 1. q) pontjának megfelelően az alkalmazottaknak vállalniuk kell, hogy a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve a javadalmazásra és a felelősségre vonatkozó biztosítást. A javadalmazás utólagos kockázati kiigazításának a fedezésének minősül, ha az ABAK munkavállalója 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 lehet például opciós vagy más derivatív szerződés, vagy bármilyen olyan szerződés, amely fedezetet biztosít az alkalmazott változó javadalmazása tekintetében.

80. A kockázati kiigazítás hatékonyságának érdekében az alkalmazott nem köthet olyan biztosítási szerződést, amely kártérítést nyújt számára a javadalmazása lefelé történő kiigazítása esetére. Ez azonban nem zárja ki bizonyos személyes kiadásokra (például egészségügyi ellátás vagy jelzáloghitel-törlesztés) irányuló biztosítási szerződések megkötését (például amelyek az alkalmazott munkaképtelenné válása vagy hasonló munkakörre való alkalmatlanná válása esetére biztosítanak kártérítést), azonban az ilyen eseteket mindig egyedileg kell megvizsgálni.

81. Az egyéni fedezeti stratégiák, illetve a biztosítás tilalma a halasztott és a visszatartott változó javadalmazásra is alkalmazandó. Az ABAK-nak hatékony eljárásokkal kell biztosítani e követelmény alkalmazottak általi betartását.

IX. A kockázati kiigazításra vonatkozó speciális követelmények

82. A Kbtv. 13. számú melléklet 1. pont h) alpontja alapján az ABAK-nak a kockázati kiigazításra vonatkozó eljárásokat csak az azonosított munkavállalók változó javadalmazása tekintetében kell alkalmaznia. Az ABAK működésének hatékonyságát javíthatja ugyanakkor, ha az azonosított munkavállalók kategóriájába nem tartozó alkalmazottak esetében is

alkalmaz kockázati kiigazításokat. A jelen ajánlás 2. melléklete meghatározza, hogy mely követelményeket ajánlott az ABAK egészére alkalmazni.

IX.1. A rugalmas kifizetéseket tartalmazó javadalmazási politika

83. A rugalmas kifizetéseket tartalmazó javadalmazási politika alapján a változó javadalmazásnak negatív teljesítmény esetén csökkennie kell, bizonyos esetekben pedig a javadalmazási politikának akár a változó javadalmazás összegének nullára csökkentését is lehetővé kell tennie. A gyakorlatban ez azt is szükségessé teszi, hogy a rögzített javadalmazásnak kellően magasnak kell lennie, ami megfelelően tükrözi az alkalmazott képzettségét, beosztását, a szakértelmét, gyakorlati tapasztalatát, és összhangban van az adott üzleti ágazatban és régióban megszokott jövedelemmel. A kockázati kiigazítás alapelvét közvetetten az egyes alkalmazottak rögzített javadalmazásának megállapítása során is alkalmazni kell.

IX.2. A változó javadalmazás kockázati kiigazítása

IX.2.1. A kockázati kiigazítási eljárás

84. A túlzott kockázatvállalás korlátozása érdekében a változó javadalmazásnak teljesítményalapúnak kell lennie, és azt a vállalt kockázatok alapján ki kell igazítani. Ennek elérése érdekében az ABAK-nak biztosítania kell, hogy a kockázatvállalást ösztönző elemeket a kockázatkezelésre ösztönző szempontok megfelelően ellensúlyozzák. A javadalmazási rendszernek összhangban kell lennie az ABAK hatékony kockázatkezelési és irányítási folyamataival.

IX.2.1.1. Teljesítmény- és kockázatmérési folyamat

85. Az MNB ajánlása szerint a javadalmazási rendszer kialakítását az ABAK, a szervezeti egységek, az alkalmazottak, valamint az érintett ABA-k befektetési stratégiája célkitűzéseinek meghatározásával kell kezdeni. Az MNB elvárja, hogy ezeket a célkitűzéseket alapvetően az ABAK üzleti terve határozza meg, és hogy legyenek összhangban az ABAK kockázati étvágával és az érintett ABA-k befektetési stratégiájával. A teljesítmény mérésére használt kritériumok elsősorban arra irányuljanak, hogy az alkalmazott a teljesítménymérési időszak során milyen mértékben tudta teljesíteni ezeket a célkitűzéseket. A változó javadalmazás juttatásáról szóló döntést legalább egyéves vagy annál hosszabb teljesítménymérési időszak végén kell meghozni. Előfordulhat, hogy különböző teljesítménymérési időszakok átfedik egymást. A megfelelően kialakított teljesítményértékelés az MNB elvárása szerint a javadalmazást az érintett ABA-k befektetési stratégiájának megvalósításához és az ABAK üzleti tervének, illetve célkitűzéseinek teljesítéséhez köti és elkerüli azt, hogy a rosszul kialakított

teljesítménykritériumok túlzott kockázatvállalásra ösztönözzék az alkalmazottakat. Az MNB elvárja, hogy az ABAK a teljesítmény értékelése során csak a ténylegesen elért eredményeket vegye figyelembe. A kockázati kiigazítás a teljesítménymérés során kockázat alapján kiigazított teljesítménykritériumok alkalmazása révén vagy a teljesítménymutatók utólagos kockázati kiigazításával hajtható végre. A kockázati kiigazítás mértéke eltérő lehet az alkalmazott, az üzleti egység és az érintett ABA szintjén.

IX.2.1.2. Megítélési folyamat

86. Az MNB elvárja, hogy az ABAK alakítsa ki azt az eljárást, amely rögzíti, hogy a teljesítményértékelést alapul véve a teljesítménymérési időszak végét követően az egyes alkalmazottak esetében hogyan kerül meghatározásra a változó javadalmazás mértéke és összetétele. Ennek első lépése általában a megítélhető változó javadalmazások összegének a meghatározása, amely a későbbiekben az egyedi munkavállalókra felosztásra kerül. Mivel nem minden teljesítmény- és kockázatmutató alkalmazható az ABAK, a szervezeti egység vagy a munkavállaló szintjén, az ABAK-nak azonosítania kell az egyes szintekhez tartozó kockázatokat, és biztosítania kell, hogy a kockázati kiigazítás megfelelően tükrözze az egyes szintekre jellemző kockázatok mértékét és időhorizontját. Ennek az előzetes kockázati kiigazításnak a célja, hogy a lehetséges kedvezőtlen jövőbeni fejlemények bekövetkezése esetén a változó javadalmazás összegét csökkentse.

IX.2.1.3. Kifizetési folyamat

87. A javadalmazás kifizetésének az ABAK által kezelt ABA-k életciklusához, visszaváltással kapcsolatos politikájához és befektetési kockázataihoz történő igazítása érdekében a Kbftv. 13. mellékletének 1. pont n) alpontjának megfelelően a változó javadalmazás egy részét azonnal (rövid távú elem), másik részét pedig halasztva (hosszú távú elem) kell kifizetni. Az alkalmazottnak a teljesítménymérési időszakban nyújtott teljesítményével megszolgált változó javadalmazás azonnali részét az odaítélést követően kell kifizetni. A változó javadalmazás halasztott részét a halasztási időszak során, illetve azt követően kell megítélni az alkalmazottnak. A változó javadalmazás halasztott része a teljesítmény hosszú távú fenntarthatóságáért jutalmazza az alkalmazottat. Az ABAK a halasztott rész bármely elemének kifizetése előtt újra értékeli az alkalmazott teljesítményét, és utólagos kockázati kiigazításokat hajt végre, amennyiben a változó javadalmazás megítélése óta eltelt időszakban olyan kockázatok vagy hibák kerültek feltárára, amelyek negatívan hatnak az ABAK hosszú távú pénzügyi helyzetére. Az utólagos kockázati kiigazítás alkalmazását az teszi szükségessé, hogy a javadalmazás odaítélésének pillanatában még nem értékelhető kellő biztonsággal a hosszú távú teljesítmény.

IX.2.2. A kockázati kiigazítás folyamatára vonatkozó általános elvárások

IX.2.2.1. Időhorizont

88. Az ABAK-nak a kockázatok és a teljesítmény értékelése folyamán figyelembe kell vennie az alkalmazott, a szervezeti egység, az érintett ABA vagy az ABAK egésze által vállalt aktuális és jövőbeni kockázatokat. Ennek során az ABAK-nak meg kell vizsgálnia, hogy az alkalmazottak tevékenysége milyen hatást gyakorolhat az általuk kezelt ABA-kra és az ABAK rövid, illetve hosszú távú sikerességére. Ennek érdekében az ABAK-nak a kockázatok és a teljesítmény mérésének időszakát az ABAK által kezelt ABA-k életciklusához, visszaváltással kapcsolatos politikáihoz és befektetési kockázataihoz kell igazítani. Az ABAK-nak az általa kezelt ABA-k életciklusának megfelelő többéves időhorizontban kell értékelnie alkalmazottainak teljesítményét, amely elvárásnak az ABAK a teljesítménymérési időszak, illetve az azonnali és halasztott kifizetési időszak megfelelő meghatározásával tud eleget tenni.

89. A teljesítménymérési és kifizetési időszak közötti megfelelő egyensúly az ABAK által kezelt ABA-k típusától és az alkalmazott üzleti tevékenységének jellegétől függ. A többéves teljesítménymérési időszak alkalmazása ugyanakkor az MNB elvárása szerint megfelelőbb, mivel a teljesítménymérés így több, a teljesítménymérési időszak kezdetét követően felmerülő kockázatot tud alapul venni.

IX.2.2.2. A kockázat- és teljesítménymérés szintjei

90. Az MNB elvárása szerint a teljesítménytől függő javadalmazásnak az egyedi tevékenység kockázatai és teljesítménye mellett az érintett ABA-nak és az ABAK szervezeti egységének kockázataival és teljesítményével összefüggő paramétereket is tartalmaznia kell. Az egyes alkalmazottaknak járó változó javadalmazás összegét ezért azok egyéni teljesítménye, valamint szervezeti egységük, az érintett ABA-nak és az ABAK egészének teljesítménye alapján kell meghatározni (teljesítménykritérium-szintek). Az egyes teljesítménykritérium-szintek teljesítmény értékelésben való figyelembevételének egymáshoz viszonyított arányát előzetesen meg kell határozni, figyelembe véve az adott alkalmazott beosztását és feladatkörét is.

91. Az MNB elvárja, hogy a kockázat és a teljesítmény mérésére használt jellemzők a lehető legszorosabban kapcsolódjanak az adott alkalmazott döntéshozatali szintjéhez annak érdekében, hogy hatékonyan befolyásolják az alkalmazottak tevékenységét. A teljesítménykritériumoknak olyan elérhető célkitűzéseket és mutatókat kell tartalmazniuk, amelyekre az érintett alkalmazott tevékenysége közvetlen befolyással bír. A felső vezetés esetében például az ABAK által kialakított javadalmazási politika magában foglalhatja az ABAK által kezelt valamennyi ABA vagy az egész ABAK teljesítményén vagy az adott vezető stratégiai irányítása alá tartozó szervezeti egységek teljesítményén és kockázatain alapuló pénzügyi mutatókat. Valamely szervezeti egység vezetője esetében ugyanakkor a mutatóknak elsősorban az általa vezetett szervezeti egység teljesítményét és kockázatait kell tükrözniük.

IX.2.2.3. Mennyiségi és minőségi szempontok

92. A kockázati kiigazítások alkalmazása során mennyiségi és minőségi szempontokat egyaránt figyelembe kell venni az MNB elvárása szerint. Az előre meghatározott mennyiségi mutatók általában hatékonyabbak és átláthatóbbak, ezért közvetlenebb módon befolyásolhatják az alkalmazottak viselkedését. Mindamellet a mennyiségi mutatók vagy kritériumok nem képesek arra, hogy megfelelően mérjék az összes kockázatot és a teljesítményt, ezért az MNB megítélése szerint önmagukban nem elegendőek a javadalmazás kockázati kiigazításához. A kockázat vagy teljesítmény mérésének és kiigazításának teljessége érdekében az ABAK-nak szubjektív megítélés alá tartozó minőségi szempontokat is figyelembe kell vennie.

IX.2.2.4. Szubjektív megítélés

93. A szubjektív megítélés alá tartozó minőségi szempontok kockázat vagy teljesítmény mérésére vagy a kockázati kiigazítások megállapítására való figyelembevétel során a következőket kell alkalmazni az MNB elvárása szerint:

- a) egyértelmű, írásban rögzített eljárást kell kidolgozni, amely meghatározza a szubjektív megítélés alapjául szolgáló paramétereket és főbb szempontokat,
- b) egyértelműen és átfogóan dokumentálni kell a kockázat vagy teljesítmény mérésére vagy a kockázati kiigazításra vonatkozó végleges döntést,
- c) az eljárásba be kell vonni a belső kontroll funkció illetékes szakértőit,
- d) az eljárás alkalmazását az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületnek, a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek vagy a javadalmazási bizottságnak kell jóváhagynia,
- e) korlátozni kell az értékelő szubjektivitását (például részletes mutatószámrendszerek és jellemzők alkalmazásával).

94. Az ABAK-nak a kiigazítási folyamatot – beleértve adott esetben a szubjektív mérlegelés körébe tartozó elemeket is – átláthatóvá kell tennie az azonosított munkavállalók számára. Az ABAK-nak képesnek kell lennie megindokolni az MNB felé, amennyiben a szubjektív mérlegelési intézkedések alkalmazásának eredményeképpen a teljesítménymérés és a kockázati kiigazítás eredeti megítélése jelentősen megváltozik.

IX.2.3. A kockázat mérése

95. Az MNB elvárja, hogy az ABAK a kockázati kiigazítások során minden kockázatot vegyen figyelembe, függetlenül attól, hogy az mérlegen belüli vagy mérlegen kívüli tétel, és tegyen különbséget az ABAK-ot, az általa kezelt ABA-t, az egyes szervezeti egységeket és az alkalmazottakat érintő kockázatok között. Az ABA szintjén a kockázatok beazonosításának és számszerűsítésének szempontjait az ABAK által kialakított, végrehajtott és rendszeresen aktualizált kockázatkezelési politikának kell tartalmaznia, amelynek ki kell térnie az összes olyan kockázatra, amelynek az ABAK által kezelt ABA-k ki vannak vagy lehetnek téve. Az ABAK-nak azt is meg kell határoznia az MNB elvárása szerint, hogy a kockázati kiigazításhoz használt

mutatók között vannak-e nehezen mérhető (például a jó üzleti hírnévvel kapcsolatos vagy működési) kockázatok.

96. Annak érdekében, hogy a kockázati kiigazítások meghatározása során az összes lényeges kockázat figyelembevételre kerüljön, az ABAK-nak ugyanazokat a kockázatomérési módszereket kell alkalmaznia, mint az ABAK által kezelt ABA-k kapcsán meghatározott kockázatkezelési politikában. Ezen túlmenően az ABAK-nak tekintetbe kell vennie egyrészt az ÁÉKBV-k kezeléséből és a Kbtv. 7. § (3) bekezdésében felsorolt tevékenységekből adódó kockázatokat (ha végez ilyeneket), másrészt azokat az esetleges szakmai felelősséggel összefüggő kockázatokat, amelyeket az ABAK-nak a Kbtv. 16. § (5) bekezdésének megfelelően pótlólagos szavatolótőke vagy szakmai felelősségbiztosítás útján kell fedeznie.

97. Az MNB elvárása szerint a kockázatkezelési számításoknak átláthatónak kell lenniük, és az ABAK-nak képesnek kell lennie bemutatni, hogy a kockázati számítások hogyan bonthatók le az ABA-k szerint és hogyan feleltethetők meg az ABAK szervezeti egységeinek és a szervezeten belüli különféle kockázatvállalási modelleknek. Az arányosság elvével összhangban minél részletesebb és összetettebb módszereket és modelleket alkalmaz az ABAK a kockázatkezelés vonatkozásában, annál szofisztikáltabb, a teljesítménymérésen alapuló változó javadalmazási politikát kell kialakítania.

IX.2.4. A teljesítmény mérése

IX.2.4.1. Mennyiségi és minőségi kritériumok

98. Az MNB elvárása szerint az ABAK-nak mind mennyiségi (pénzügyi), mind minőségi (nem pénzügyi) kritériumokat alkalmaznia kell az egyéni teljesítmény értékelése során.

99. A mennyiségi és minőségi kritériumok megfelelő aránya függ az adott alkalmazott feladataitól és felelősségi körétől. A mennyiségi és minőségi kritériumokat és az azok közötti arányt minden szervezeten belüli szint és alkalmazotti kategória tekintetében meg kell határozni és egyértelműen dokumentálni kell.

100. A mennyiségi mutatóknak elég hosszú időszakot kell lefedniük ahhoz, hogy megfelelően azonosítani lehessen az alkalmazott tevékenységével járó kockázatokat. A portfólió kezelési ágazatban például a fenti rendelkezéseknek megfelelő mennyiségi teljesítménymutatók lehetnek a belső megtérülési ráta (IRR), a kamatok, adózás és értékcsökkenési leírás előtti eredmény (EBITDA⁴), az Alpha-ráta, az abszolút és relatív hozam, a Sharpe-ráta és az ABA-ba bevont vagyon állománya.

101. Az MNB elvárása szerint a változó javadalmazás összegének meghatározása során a mennyiségi teljesítménymutatókon felül különböző minőségi (nem pénzügyi) kritériumokat is figyelembe kell venni. Ilyen lehet többek között a stratégiai célok elérése, a befektetői

⁴ Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization

elégedettség, a kockázatkezelési politika betartása, a belső és külső szabályoknak való megfelelés, a vezetői teljesítmény, az irányítási teljesítmény, a csapatmunka, a kreativitás, a motiváció, valamint a más szervezeti egységekkel és a belső ellenőrzési funkcióval való együttműködés. Ezek az előre meghatározott minőségi kritériumok a kockázati kontroll mutatókon, ezen belül különösen a limiteknek való megfelelésen, vagy a különböző belső és külső ellenőrzések visszajelzésein alapulhatnak. A minőségi kritériumokat, így különösen az etikátlan vagy szabályellenes magatartást olyan súllyal kell figyelembe venni, hogy annak eredményeképpen az alkalmazott változó javadalmazása csökkenthető vagy akár teljes mértékben megszüntethető legyen, még abban az esetben is, ha a kizárólag a mennyiségi mutatókon alapuló értékelése egyébként kedvező volt.

IX.2.4.2. Abszolút és relatív, belső és külső mutatók

102. Az abszolút teljesítménymutatók az ABAK által a saját stratégiája alapján meghatározott mutatók, amelyek figyelembe veszik az ABAK és az általa kezelt ABA-k és egyéb portfóliók kockázati profilját és kockázati étvágyát, az egyes üzleti szintek szerinti bontásban. Az abszolút teljesítménymutatók alkalmazásának segítségével csökkenthető az ABAK vagy az ABA-k teljesítménye által nem indokolt javadalmazás odaítélésének kockázata és hosszú távú ösztönzést is biztosítanak. Az MNB felhívja a figyelmet arra, hogy az új belépők vagy az ABA-k kezeléséhez kapcsolódó új típusú (nehezen mérhető kockázatokkal járó) pénzügyi tevékenységek esetében nehézséget okozhat az abszolút teljesítménymutatók elvárt értékeinek meghatározása, ezért ezekben az esetekben az ABAK-nak kiemelt gondossággal kell eljárnia.

103. A relatív teljesítménymutatók a teljesítmény más szereplőkkel – akár belső (azaz a szervezeten belüli), akár külső (például hasonló ABAK) szereplőkkel – való összehasonlítását lehetővé tevő mutatók. A relatív teljesítménymutatók meghatározása egyszerűbb, mert a referencia adat általában már rendelkezésre áll. E mutatók esetében azonban magasabb lehet annak a kockázata, hogy olyan változó javadalmazást fizetnek ki, amelyet a szervezeti egység vagy az ABAK vagy az általa kezelt ABA-k hosszú távú eredményei nem indokolnak. A relatív teljesítménymutatókhoz kapcsolódó eljárás azokban az időszakokban, amikor az ágazat egésze pozitív pénzügyi teljesítmény mellett működik, túlzott kockázat vállalására ösztönözhet, mert az alkalmazottaknak egyre magasabb kockázatokat kell vállalniuk ahhoz, hogy az iparági átlagnál jobb mutatószámokat érjenek el. Ezzel szemben kedvezőtlen gazdasági ciklus esetén, amikor a legtöbb ABAK és ABA gyengén teljesít, a relatív mutatók pozitív eredményeket mutathatnak még akkor is, ha az abszolút teljesítmény a korábbi időszakokhoz képest csökkent és így az ABAK által odaítélt változó javadalmazás összességének a szükségesnél kisebb mértékű csökkentéséhez vezethetnek.

104. A belső (például nyereség) és külső (például részvényárak) mutatók alkalmazásának egyaránt vannak előnyei és hátrányai, amelyeket az ABAK-nak gondosan mérlegelnie kell. A belső teljesítménymutatók általában alkalmasabbak az alkalmazottak ösztönzésére, feltéve,

hogy azok alakulását saját viselkedésükkel befolyásolni tudják. Ez különösen akkor valósul meg, ha a teljesítménymutatókat a szervezeti egység (nem pedig az ABAK egésze) szintjén határozzák meg. A belső mutatók esetében ráadásul egyszerűbb az indokolt kockázati kiigazítások kiszámítása, mert a belső kockázatkezelési eljárásokból a szükséges adatok könnyebben elérhetőek. A belső teljesítménymutatók ugyanakkor rövid távon könnyebben manipulálhatóak és félrevezető eredményeket mutathatnak. A külső teljesítménymutatók esetében ez a manipulációs veszély kevésbé jellemző, bár ezek esetében is célszerű megvizsgálni, elsősorban a legfelsőbb szintű vezetők esetében, hogy nem került-e sor ilyen manipulációra (pl. részvény árfolyam mesterséges emelése).

IX.3. Megállapítási folyamat

IX.3.1. A változó javadalmazás teljes összege

105. Az MNB elvárása szerint az ABAK-nak a javadalmazási politika elveinek keretében rendelkeznie kell a változó javadalmazás megállapításának módjáról, és biztosítania kell a változó javadalmazás teljes összegének meghatározásával kapcsolatos dokumentumok megőrzését.

IX.3.2. Kockázati kiigazítás alkalmazása a megállapítási folyamatban

106. Az MNB elvárása szerint az ABAK által a munkavállalók összességére megállapítható változó javadalmazás (bónuszkeret), illetve az egyedi változó javadalmazás megállapításakor az ABAK-nak mérlegelnie kell a tevékenységeivel összefüggő összes aktuális kockázatot, a várható és a nem várható veszteségeket, illetve a lehetséges stressz helyzeteket. A változó javadalmazás megállapítása során használt teljesítménymutatók nem feltétlenül tükrözik megfelelően vagy teljes mértékben a vállalt kockázatokat, ezért az ABAK-nak előzetes kockázati kiigazításokat kell végeznie annak biztosítása érdekében, hogy a változó javadalmazást teljes mértékben a vállalt kockázatokhoz igazítsák.

107. A kockázati kiigazítást az ABAK az egyes üzletágak, szervezeti egységek és alegységek vagy az egyedi alkalmazottak szintjén is alkalmazhatja, attól függően, hogy melyik szint a legalkalmasabb a kívánt cél eléréséhez. Az ABAK-nak javadalmazási politikájában meg kell határoznia, hogy a mennyiségi szempontú kockázati kiigazításokat milyen szinteken alkalmazza.

108. Az MNB elvárása szerint a megfelelő és hatékony javadalmazási rendszer működtetése érdekében az ABAK-nak egyidejűleg több különböző mennyiségi mutatót is kell használnia a kockázati kiigazítás céljára. Ezeknek a mutatóknak alapvetően egy átfogó kockázati kiigazítási kereten kell alapulniuk.

109. Az ABAK, a szervezeti egységek és az általa kezelt ABA-k eredményességét a tevékenységgel összefüggő minden közvetlen és közvetett költséget figyelembe vevő nettó eredmény alapján kell megítélni. A nettó eredmény számítása során az ABAK-nak az informatikai, jogi és marketingköltségeket, valamint a kiszervezett tevékenységekkel kapcsolatos költségeket is figyelembe kell vennie. Az ABAK-nak biztosítania kell, hogy a változó javadalmazási kereteket ne igazíthassák utólagosan a javadalmazási igényekhez.

110. Az ABAK által alkalmazott mennyiségi szempontú kockázati kiigazításnak elsősorban az ABAK már meglévő, egyéb kockázatkezelési célokra a normál működés során használt mutatóira kell támaszkodniuk. Ennek megfelelően a mutatókat a javadalmazási eljárásban is azokkal a korlátokkal és fenntartásokkal kell értékelni, mint ahogyan az a kockázatkezelés során is történik. A kockázati kiigazítás meghatározása során fel kell használni a kockázatok kezelése során szerzett tapasztalatokat, és a mutatókhoz ugyanolyan kritikusan kell viszonyulni, mint a kockázatkezelési folyamat bármely más eleméhez.

IX.3.2.2. Minőségi mutatókon alapuló kockázati kiigazítás

111. Az MNB elvárása szerint az ABAK-nak a kockázati kiigazítás meghatározása során a mennyiségi mellett minőségi kockázati elemeket is figyelembe kell vennie. Minőségi szempontú kockázati kiigazításra sor kerülhet az ABAK egészére és a szervezeti egységre vonatkozó összesített javadalmazás vagy az egyéni javadalmazási összegek megállapítása során. Az ABAK egészére vonatkozó változó javadalmazás összegének megállapítása során elfogadható, ha annak esetében csak mennyiségi mutatókon alapuló kockázati kiigazítás kerül alkalmazásra, a szervezeti egységek és az egyéni változó javadalmazás során azonban már minőségi szempontú kockázati kiigazítást is alkalmazni kell.

112. Az ABAK az egyéni javadalmazás megítélése során olyan minőségi szempontú kockázati kiigazításokat alkalmaz, amelyek figyelembe veszik az adott munkavállalóval kapcsolatos olyan kockázati és ellenőrzési információkat, mint például a külső vagy belső szabályok, kockázati limitek betartása, illetve a külső könyvvizsgáló vagy a belső kontroll funkció által feltárt esetleges hiányosságok.

IX. 4. Kifizetési folyamat

IX.4.1. Halasztott és nem halasztott javadalmazás

113. Annak érdekében, hogy az ABAK javadalmazási eljárásai megfelelő és hatékony ösztönzőket tartalmazzanak, az előzetes kockázati kiigazítás mellett utólagos kockázati kiigazítás alkalmazására is szükség van. Az utólagos kockázati kiigazítás egyik alapvető eszköze a változó javadalmazás halasztott módon történő kifizetése.

114. A halasztási ütemtervet több összetevő együttesen határozza meg:

- a) a halasztás időtartama;
- b) a javadalmazás halasztott részének aránya;

- c) a halasztott javadalmazás juttatásának pillanata (juttatás időpontja);
- d) a teljesítménymérési időszaktól az első halasztott összeg kifizetéséig eltelt idő;
- e) a halasztott változó javadalmazás formája.

115. Az ABAK ezen tényezők alakításával tudja az egyes azonosított munkavállalókra vonatkozóan a legmegfelelőbb halasztási ütemezést alkalmazni. Valamely tényező átlagosnál szigorúbb alkalmazása a többi tényező megállapítását is befolyásolhatja. Az ABAK-nak a fenti öt tényezőt úgy kell alkalmaznia, hogy az azok kombinációja alapján meghatározott halasztási ütemterv megfelelően tükrözze a kiigazítás céljából szolgáló hosszú távú ösztönzési szempontokat.

IX.4.1.1. Időhorizont és juttatás

116. A halasztási időszak a változó javadalmazás azonnal fizetendő részének kifizetésekor kezdődik. A halasztott kifizetés készpénz vagy eszközök formájában történhet. A halasztási időszak a változó javadalmazás utolsó részletének juttatásával ér véget. A Kbtv. 13. melléklet 1. pont n) alpontjának megfelelően a halasztási időszak minimális időtartama három év, kivéve, ha érintett ABA élettartama ennél rövidebb, vagyis ha például az érintett ABA élettartama egy év, akkor a halasztási időszak minimális időtartama is egy év, de ennél hosszabb időszak is meghatározható. A halasztási időszakot az ABAK határozza meg az érintett ABA életciklusának és visszaváltási politikájának alapul vételével, és függ az alkalmazott által az ABA kockázati profiljára gyakorolt potenciális hatástól. A tényleges halasztási időszakot ezenfelül az alkalmazott felelősségi köréhez és feladataihoz, valamint az ABA eszközei értékének várható ingadozásához is kell igazítani, ami számos esetben hosszabb időtartamot indokolhat. Az ABAK-nak elsősorban az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai esetében kell alaposan mérlegelnie három évnél hosszabb halasztási időszak alkalmazását.

IX.4.1.2. A juttatás időpontja

117. Az arányos juttatás (vagy átruházás) 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 juttatásra, ahol n azt az időpontot jelöli, amikor a teljesítmény mérése alapján megállapítják a változó javadalmazás összegét. A 3. mellékletben található ábra a halasztási rendszer egy olyan példáját mutatja be, ahol a változó javadalmazás 60 %-át fizetik ki halasztva (1. ábra).

118. A halasztási időszakban a juttatásra lehetőség szerint legfeljebb éves gyakorisággal kerül sor és az ABAK elkerüli az évenkéntinél gyakoribb (pl. féléves) juttatásokat.

IX.4.1.3. A halasztandó rész aránya

119. A Kbtv. alapján a halasztva juttatott változó javadalmazás teljes javadalmazáson belüli részarányának 40–60% között kell lennie. A pontos arányt az ABAK-nak kell meghatároznia,

figyelembe véve, hogy az alkalmazott (vagy alkalmazotti kategória) milyen jelentős hatást gyakorol az ABAK által kezelt ABA-k kockázati profiljára, milyen felelősségi köre és feladatai vannak, illetve, hogy mekkora a változó javadalmazásának teljes összege. Amennyiben az ABAK a halasztva kifizetett részarányt lépcsőzetesen emelkedő abszolút összegek révén határozza meg⁵, az ABAK-nak az MNB elvárása szerint be kell tudnia mutatni az MNB részére, hogy az egyes munkavállalókat alapul vevő súlyozott átlag alapján az ABAK betartja a változó javadalmazás minimum 40–60%-ának halasztva történő kifizetésére vonatkozó, a Kbtv.-ben rögzített küszöbértéket, és hogy a halasztott javadalmazás részaránya megfelelő, valamint igazodik az adott azonosított munkavállaló üzleti tevékenységének jellegéhez, kockázataihoz és feladataihoz.

IX.4.1.4. A teljesítménymérési időszak vége és a halasztott összeg átruházása közötti időtartam

120. Annak érdekében, hogy az alkalmazott teljesítményének az értékelése és annak alapján a szükséges utólagos kockázati kiigazítás kellően megalapozott lehessen, az első halasztott rész legkorábban a halasztási időszak kezdete után 12 hónappal juttatható az MNB elvárása szerint.

IX.4.2. Készpénzben és eszközökben történő javadalmazás

IX.4.2.1. Eszköztípusok

121. Az MNB elvárása szerint az alkalmazottak eszközökben történő javadalmazása során az ABAK-nak gondoskodnia kell arról, hogy az ne vezethessen érdekkonfliktushoz, illetve ne ösztönözzön olyan kockázatvállalásra, amely nincs összhangban a vonatkozó ABA kockázati profiljával, kezelési szabályzatával vagy alapszabályával. Érdekkonfliktus elsősorban azoknál az alkalmazottaknál keletkezhet, akik nem vesznek részt közvetlenül a portfóliókezelésben, de olyan feladatokat látnak el, amelyhez szükséges, hogy a tevékenységüket függetlenül lássák el (pl. számvitel, IT, ellenőrzés).

122. A több ABA-t kezelő ABAK esetében az azonosított munkavállalók érdekeinek az érintett ABA(-k) érdekeivel történő összehangolását segíti – amennyiben azt az ABAK szervezete és a kezelt ABA(-k) jogi formája lehetővé teszi –, ha az azonosított munkavállalók elsősorban azon ABA-khoz kapcsolódó eszközöket kapnak, amelyekkel kapcsolatban feladatokat látnak el. Az ABAK-nak ezekben az esetekben biztosítania kell, hogy az eszközök tulajdonjogában ne jöhessen létre olyan koncentráció, ami az azonosított munkavállaló túlzott kockázatvállalásához vezethetne. Ha például egy három ABA-t kezelő ABAK egyik alkalmazottja csak az egyik ABA-val kapcsolatban lát el feladatokat, ennek az alkalmazottnak

⁵ Például 0 és 100 közötti rész: 100% azonnal; 100 és 200 közötti rész: 50% azonnal, a fennmaradó rész halasztott; valamint 200 feletti rész: 25% azonnal, és a fennmaradó rész halasztott

elsősorban ennek az ABA-nak az eszközeiből kell juttatni. Ezen elv alkalmazása azonban olyan helyzethez vezethet, hogy az alkalmazottnak túl nagy érdekeltsége keletkezik abban az ABA-ban, amellyel kapcsolatban feladatait ellátja. Az ABAK-nak ilyen esetekben mérlegelnie kell a kifizetett eszközök körének kibővítését annak elkerülése érdekében, hogy az azonosított munkavállaló túlzott kockázatokat vállaljon az érintett ABA kapcsán.

123. Az eszközök változó javadalmazás céljára való felhasználhatósága függ az érintett ABA jogi formájától, létesítő okirataitól vagy alapszabályától. A társasági formában működő ABA esetében a részvény vagy részvényhez kötött eszközök az MNB megítélése szerint alkalmasak arra, hogy összehangolják a részvényesek és az alkalmazottak érdekeit. Részvényekhez kötött 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. Indokolható esetben az ÁÉKBV alapkezelővel azonos konszolidációs körbe tartozó gazdasági társaság javadalmazás céljára alkalmazható eszközei (pl. anyavállalat részvényei) is felhasználhatóak az eszközökben történő javadalmazás követelményének teljesítéséhez.

124. A nem társasági formában működő ABA esetében az eszközök az érintett ABA befektetési jegyei vagy azokkal egyenértékű tulajdoni részesedések lehetnek. A nem társasági formában működő ABA esetében a részvényekhez kötött eszköz nem alkalmazható, mint a változó javadalmazás egy formája. A szabályozott piacra be nem vezetett ABA esetében nehézséget okoz az ABA-ban való részesedés piaci értékének megállapítása két (legalább évenként végzett) nettó eszközérték-számítás között. Ezekben az esetekben csak olyan alternatív eszközök használhatók, amelyek az ABA értékét tükrözik, és a részvényekhez kapcsolt eszközökkel azonos várható hatásúak.

125. Az MNB elvárása szerint az ABAK nem fizethet kamatot vagy osztalékot olyan eszköz után, amelyet halasztási szabályok alapján változó javadalmazásként állapítottak meg az azonosított munkavállalók részére. Ennek megfelelően a halasztási időszak alatt esedékes kamat és osztalék nem fizethető ki a munkavállalóknak a halasztási időszak végét követően. Az ilyen kifizetéseket az ABAK által kapott és az ABAK tulajdonában lévő összegeknek kell tekinteni.

IX.4.2.2. Visszatartási politika

126. Az MNB elvárása szerint az ABAK-nak a javadalmazási politikája keretében visszatartási politikát is ki kell dolgoznia. A visszatartási politikának illeszkednie kell az átfogó javadalmazási politikában alkalmazott többi kockázati kiigazítási eljáráshoz, és ki kell térnie az azonnal és a halasztva juttatott eszközök kapcsán alkalmazott visszatartási szabályokra.

127. A visszatartási politika legfontosabb eleme az eszközök juttatásához kapcsolódó visszatartási időszak meghatározása. A visszatartási időszak hossza nem függ a halasztási időszak hosszától. A Kbftv.-ben meghatározott legalább három éves halasztási időszak teljesítésének a vonatkozásában a visszatartási időszak hossza nem releváns. A visszatartási

időszak hossza a halasztva juttatott eszközökre vonatkozó halasztási időszaknál rövidebb vagy hosszabb is lehet.

128. Az azonnal kifizetett eszközök esetében a visszatartási időszak meghatározásával lehet megteremteni az azonnal kifizetett pénzbeli javadalmazás és az azonnal juttatott eszközök közötti különbséget, amely lehetővé teszi, hogy az alkalmazott ösztönzőket összehangolják az ABAK, valamint az általa kezelt ABA és azok befektetőinek hosszú távú érdekeivel.

129. A halasztva juttatott eszközök esetében a visszatartási időszak az egyes részletek átruházása után kezdődik (a 3. melléklet 2. ábrája mutatja be ennek formáját). Az MNB helyszíni vizsgálatai során ellenőrzi, hogy az ABAK által alkalmazott visszatartási időszakok elégségesek és megfelelőek-e.

130. Az MNB elvárása szerint a visszatartási időszak hosszát az ABAK-nak úgy kell meghatároznia, hogy az elegendő legyen ahhoz, hogy annak alapján össze lehessen hangolni az ösztönzőket az ABAK-nak, valamint az általa kezelt ABA-knak és azok befektetőinek hosszú távú érdekeivel. A visszatartási időszak hosszának meghatározásához több tényezőt kell egyidejűleg figyelembe venni, így különösen azt, hogy minél jelentősebb hatást gyakorol egy alkalmazott az ABAK és az általa kezelt ABA-k kockázati profiljára, annál hosszabb visszatartási időszakot kell alkalmazni az alkalmazottnak juttatott eszközök vonatkozásában.

131. Előfordulhat, hogy az azonnal juttatott eszközökre alkalmazott visszatartási időszak rövidebb, mint a halasztva juttatott eszközök esetében alkalmazott halasztási időszak. Az arányosság elvével összhangban az MNB legalább a nagy és összetett tevékenységet folytató ABAK által a felső vezetők részére juttatott eszközök esetében elvárja, hogy az azonnal átadott eszközök esetében a halasztott eszközök halasztási időszakát meghaladó visszatartási időszakot alkalmazzanak.

132. Az MNB elvárja, hogy az ABAK az eszközök értékét azok megítélésének napján (a teljesítménymérési időszak végén) állapítsa meg, majd ezen értékből kiindulva határozza meg az eszközök kezdeti számát, valamint ennek alapján igazítsa ki utólagosan az eszközök számát.

133. Az eszközök azonnali juttatásának hatása még minimális (például hároméves) visszatartási időszak alkalmazása esetén sem azonos a halasztva juttatott eszközökkel. A halasztott eszközök értékében a mögöttes teljesítmény hatása miatt az utólagos kockázati kiigazítás végbemegy, ami adott esetben a végül kifizetett eszközök számának a csökkenését is maga után vonhatja (lásd a 3. melléklet 2. ábráját).

IX.4.2.3. Az eszközökben teljesített javadalmazás minimális aránya és időbeni ütemezése

134. A Kbftv. 13. melléklet 1. pont m) alpontja előírja, hogy a változó javadalmazási összetevő jelentős részének, azaz legalább 50%-ának az érintett befektetési alap kollektív befektetési értékpapírjaiból vagy egyenértékű, készpénztől eltérő eszközökből kell állnia, (kivéve, ha a befektetési alap kezelése a befektetési alapkezelő által kezelt teljes portfóliónak csak

kevesebb mint 50%-át teszi ki). Az eszközökben teljesített javadalmazás minimum 50%-os arányát mind az azonnal, mind a halasztva juttatott részre alkalmazni kell. Ebből következően az ABAK-nak a teljes változó javadalmazás, ezen belül pedig az azonnal fizetendő és a halasztott rész tekintetében is azonos arányban kell megosztania az eszközökben és a készpénzben fizetendő részt. A megfelelően alkalmazandó arányokat a következő példák mutatják be:

a) Megfelelő gyakorlat: Az ABAK azonosított munkavállalóinak egyes kategóriái esetében 50 egység eszköz, 50 egység készpénz arányt állapít meg a változó javadalmazás tekintetében, amelyre 60%-os halasztási arányt 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 kifizetést teljesít. A halasztott rész 30 egység eszközből és 30 egység készpénzből áll.

b) Megfelelő gyakorlat: Az ABAK azonosított munkavállalóinak egyes kategóriái esetében 70 egység eszköz, 30 egység készpénz arányt állapít meg a változó javadalmazás tekintetében, amelyre 40%-os halasztási arányt 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 kifizetést teljesít. A halasztott rész 28 egység eszközből és 12 egység készpénzből áll.

c) Helytelen gyakorlat: Ha az ABAK azonosított munkavállalóinak egyes kategóriái esetében 50 egység eszköz, 50 egység készpénz arányt állapít meg a változó javadalmazás tekintetében, amelyre 40%-os halasztási arányt alkalmaz, akkor nem dönthet úgy, hogy azonnali kifizetésként 50 egység készpénz és 10 egységnyi eszköz kifizetését teljesíti, és 40 egységnyi eszköz esetében alkalmaz halasztott kifizetést.

d) Helytelen gyakorlat: Ha az ABAK azonosított munkavállalóinak egyes kategóriái esetében 70 egység eszköz, 30 egység készpénz arányt állapít meg a változó javadalmazás tekintetében, amelyre 50%-os halasztási arányt alkalmaz, akkor nem dönthet úgy, hogy azonnali kifizetésként 50 egység eszköz és 0 egység készpénz kifizetését teljesíti, és 20 egységnyi eszköz és 30 egységnyi készpénz esetében alkalmaz halasztott kifizetést.

135. A 3. mellékletben található 2. ábra példával mutatja be az eszközöknek a javadalmazás nem halasztott és halasztott része közötti egyenlő eloszlását.

136. Azon követelmény tekintetében, mely szerint a változó javadalmazás legalább 50%-át eszköz formájában kell biztosítani, kivéve, ha az adott ABA vagyona az ABAK által kezelt teljes vagyon kevesebb mint 50%-át teszi ki, az 50%-os küszöböt az ABA nettó eszközértéke alapján kell kiszámítani.

IX.4.3. Kockázatok utólagos figyelembevétele változó javadalmazás esetén

IX.4.3.1. Explicit utólagos kockázati kiigazítás

137. Az utólagos kockázati kiigazítás alkalmazásának célja, hogy azt követően, hogy az alkalmazottnak a változó javadalmazás kezdeti mértékét megállapították és annak az azonnal

fizetendő részét már ki is fizették, az ABAK az idő múlásával, amint az alkalmazott munkájának eredménye egyre pontosabban megítélhetővé válik, utólagosan még tudja korrigálni (csökkenteni) a változó javadalmazás mértékét.

138. Az utólagos kockázati kiigazítás egy olyan explicit kockázati kiigazítási eljárás, amely révén maga az ABAK malus vagy visszakövetelési záradékok útján (például a készpénzben nyújtott javadalmazás összegének vagy az átruházott eszközök számának csökkentésével) ki tudja igazítani az alkalmazott javadalmazását. Az MNB elvárása szerint az utólagos kockázati kiigazításnak mindig az alkalmazott teljesítményéhez kell kapcsolódnia, nem elegendő, ha az kizárólag a kezelt ABA, illetve portfólió értékének (teljesítményének) alakulásán alapul, mert ezek a mutatók nem feltétlenül kapcsolódnak közvetlenül az alkalmazott teljesítményéhez. Az utólagos kockázati kiigazításnak az alkalmazott tevékenységének tényleges kockázati következményeit kell megjelenítenie. Az ebben a szakaszban végzett teljesítménymérések alapján az ABAK-nak elemeznie kell, hogy megfelelő volt-e a korábbi szakaszban alkalmazott előzetes kockázati kiigazítás. A teljesítmények és a kockázatok visszamérése során az ABAK-nak biztosítania kell, hogy az kapcsolódjon az előzetes kockázati kiigazításokhoz. Ennek megfelelően az utólagos kockázati kiigazítás szükséges mértéke az előzetes kockázati kiigazítás minőségétől (pontosságától) is függ.

139. Az MNB elvárása szerint a malusok hatását az ABAK nem ellensúlyozhatja azzal, hogy az alkalmazottnak a halasztva kifizetett készpénz vonatkozásában a halasztási időszakra mesterségesen magas (a piaci kamatlábnál magasabb) kamatot fizet. A malus csak a halasztási időszakban alkalmas az utólagos kockázati kiigazításra, a halasztási időszak vége után már nem alkalmazható. A visszakövetelés eszköze ugyanakkor a halasztási időszak leteltét és a halasztott rész juttatását követően is alkalmazható a változó javadalmazás utólagos kockázati kiigazításának céljára.

140. Az ABAK-nak több kritérium egyidejű mérlegelésével kell eldöntenie, hogy alkalmaz-e malust (a halasztott javadalmazás készpénzben és eszközökben kiutalt részére) vagy visszakövetelést. Ilyen kritériumok például az alábbiak:

- a) az alkalmazott bizonyítottan helytelen eljárása vagy súlyos hibája (például adott esetben a magatartási kódex megsértése vagy más – különösen a kockázatokkal kapcsolatos – belső szabályok megszegése),
- b) az ABA, az ABAK vagy a szervezeti egység pénzügyi teljesítményében bekövetkező jelentős kedvezőtlen változás (ennek értékelésére speciális mutatókat kell használni),
- c) az ABA-nál, az ABAK-nál vagy az alkalmazott szervezeti egységénél a kockázatkezelés terén tapasztalt jelentős mulasztás,
- d) az ABAK átfogó pénzügyi helyzetének jelentős változása.

141. A visszakövetelést általában akkor lehet alkalmazni, ha a csalás vagy a félrevezető információ nyújtása egyértelműen bebizonyosodik. Ezen túlmenően az ABAK-nak lehetőség szerint visszakövetelési záradékot kell belefoglalnia a megállapodásokba arra az esetre is, ha

bebizonyosodik, hogy az alkalmazott a Kbftv. vagy az ajánlás megsértésével jutott hozzá a javadalmazásához.

142. Az MNB elvárása szerint az utólagos kockázati kiigazítás meghatározása során mennyiségi mutatókat és szubjektív megítélésen alapuló minőségi szempontokat is figyelembe kell venni.

143. Annak érdekében, hogy az utólagos kockázati kiigazításoknak a legnagyobb hatása legyen az azonosított munkavállalókra, a kockázati kiigazítások meghatározásához olyan mutatókat kell használni, amelyek az adott alkalmazott döntéshozatali szintjéhez a lehető legközelebb mérik a teljesítményt és a döntések következményeit. A felső vezetés esetében ezért elsősorban olyan mutatókat és szempontokat kell alkalmazni, amelyek az ABAK egészének, a vezető tisztviselő közvetlen döntéseinek, illetve a stratégiai vagy operatív irányítása alatt álló szervezeti egységek vagy üzletágak eredményességét mérik. Egy szervezeti egység vezetője esetében a kockázati kiigazítások meghatározásához elsősorban olyan mutatókat és szempontokat kell használni, amelyek az adott egység eredményeit mérik.

IX.4.3.2. Implicit kiigazítás

144. Amennyiben a változó javadalmazást eszközök formájában nyújtják, a halasztási vagy visszatartási időszakban bekövetkező árváltozások miatt az alkalmazottnak végül juttatott eszközök értéke részben a piaci árak függvénye. A javadalmazás ezen implicit kiigazítása nem az ABAK döntésének eredménye, hanem a kifizetés formájából következik. Az ABA nettó eszközértékének változása (illetve szabályozott piacra vagy MTF-re bevezetett ABA esetén a részvényár változása) ezért nem helyettesítheti a megfelelő utólagos kockázati kiigazítások alkalmazását. Az ABAK-nak ezért minden azonosított munkavállaló esetében kell alkalmaznia explicit kockázati kiigazítást az MNB elvárása szerint. Különösen a nem vezető alkalmazottak esetében előfordulhat, hogy az általuk hozott döntéseknek nincs közvetlen ráhatása az ABA árfolyamának alakulására.

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

IX.4.3.3. A változó javadalmazás összegét növelő kiigazítás

146. Az eszközök piaci ára a halasztási vagy a visszatartási időszakban növekedhet is, így azokban implicit módon mindkét irányú értékváltozás bekövetkezhet.

147. Az MNB elvárása szerint az ABAK sem a készpénz, sem az eszközök formájában adott változó javadalmazás esetében sem alkalmazhat olyan explicit utólagos kockázati kiigazítást, ami a halasztott rész növekedését eredményezheti.

IX.5. Egyes javadalmazási struktúráknak a változó javadalmazás kockázati kiigazítására, valamint megítélési és kifizetési folyamatára vonatkozó követelményeknek való megfelelése

148. Az egyes javadalmazási struktúrák jogszabályoknak és az ajánlásnak való megfelelésének mérlegelése során minden egyes esetet egyedileg, az összes lényeges körülmény egyidejű figyelembe vételével kell értékelni, ugyanakkor az ABAK az ajánlásnak a változó javadalmazás kockázati kiigazítására (IX.2. fejezet), a megítélési folyamatra (IX.3. fejezet) és a kifizetési folyamatra (IX.4. fejezet) vonatkozó részeit azzal is teljesítheti, ha megfelel a következő feltételeknek:

- a) az ABAK azonosított munkavállalói csak azt követően részesülhetnek változó javadalmazásban az érintett ABA kezeléséért, amennyiben az ABAK az általa kezelt ABA befektetőinek a befektetett tőkéjüket és amennyiben ilyet előzetesen meghatározták, az ahhoz kapcsolódó minimum hozamelvárás (hurdle rate) feletti hozamot visszafizette, és
- b) az ABAK azonosított munkavállalóinak nyújtott javadalmazás az adott ABA megszüntetéséig visszakövetelés tárgyát képezheti.

X. A közzétételre vonatkozó elvárások

X.1. Nyilvános közzététel

X.1.1. A közzététellel kapcsolatos különös és általános követelmények

149. Az ABAK-nak mérlegelnie kell a pénzügyi szolgáltatási ágazat javadalmazási politikájáról szóló 2009. április 30-i 2009/384/EK számú bizottsági ajánlás (a továbbiakban: Bizottsági ajánlás) 8. pontjában foglalt kiegészítő információk közzétételét, olyan mértékben és részletezettségben, amennyire az az ABAK vonatkozásában alkalmazható. Az ajánlásban foglalt információkat az ABAK-nak saját döntése alapján önálló javadalmazási közzétételben, az éves pénzügyi kimutatásban vagy bármilyen más módon célszerű közzétennie. Minden esetben biztosítani kell azonban, hogy a közzététel egyértelmű, könnyen érthető és hozzáférhető legyen.

150. A bizalmas adatkezelés és a hatályos adatvédelmi jogszabályok sérelme nélkül az ABAK-nak részletes információkat kell közzétennie a javadalmazási politikája és gyakorlatai tekintetében azon alkalmazottaira vonatkozóan, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az ABAK által kezelt ABA-k kockázati profiljára. Az ABAK-nak ezen túlmenően általános információkat kell közzétennie az ABAK valamennyi alkalmazottjára kiterjedő javadalmazási politikáról és gyakorlatról is.

151. A Bizottsági ajánlásban foglalt, a javadalmazáshoz kapcsolódóan közzeendő információk jellegét és körét az arányosság elvének alkalmazásával kell meghatározni. A kisebb és kevésbé összetett ABAK és ABA esetében elsősorban csak a minőségi információ, illetve a legalapvetőbb mennyiségi információk szolgáltatása az elvárt. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az ilyen ABAK és ABA esetében nem elvárt a Bizottsági ajánlás 8. pontjában

szereplő összes információ közzététele. Az ABAK-nak ugyanakkor közzé kell tennie azt is, hogy hogyan alkalmazta a közzététel során az arányosság elvét.

152. Az MNB elvárása szerint a közzétételt legalább évenkénti rendszerességgel, az információ rendelkezésre állását követően a lehető legrövidebb időn belül kell elvégezni.

153. A javadalmazással kapcsolatos közzététel nem eredményezheti a Kbtv.-ben a befektetők tájékoztatását célzó előírások sérelmét.

X.1.2. Közzétételi politika és gyakorlatok

154. Az ABAK által a javadalmazásról nyilvánosságra hozott információnak tartalmaznia kell a javadalmazási politika meghatározásának döntéshozatali folyamatát. Ez magában foglalhatja a javadalmazási politika kidolgozásához kapcsolódó irányítási folyamatot, valamint a javadalmazási politika kidolgozásában jelentős szerepet játszó testületeket (beleértve azok összetételét és feladatkörüket), mint például a javadalmazási bizottságot és a külső tanácsadókat. Az ABAK-nak be kell mutatnia továbbá a javadalmazási politika meghatározásában részt vevő összes releváns szereplőnek a javadalmazási politika kidolgozásában betöltött szerepét. A közzétételnek ezenfelül tartalmaznia kell az ABAK javadalmazási politikájának hatályát, az azonosított munkavállalóként azonosított munkaköröket és az e munkakörök azonosításához figyelembe vett kritériumokat.

155. A beszámolóknak tájékoztatást kell adnia arról, hogy a javadalmazás hogyan kapcsolódik a teljesítményhez. E tájékoztatásnak tartalmaznia kell az ABAK, a legfontosabb üzletágak és az egyes alkalmazottak szintjén alkalmazott főbb teljesítménymutatókat (azaz stratégiai mutatószám-rendszereket [scorecard]) is. Az ABAK-nak információt kell közzétennie a javadalmazási folyamatok kialakításáról és felépítéséről is, például a javadalmazási politika legfontosabb jellemzőiről és célkitűzéseiről, valamint arról, hogy hogyan biztosítja az ABAK, hogy a belső kontroll funkció alkalmazottai az általuk ellenőrzött üzletágtól független javadalmazásban részesüljenek. A beszámolóknak tartalmaznia kell a változó javadalmazás során alkalmazott formákat is (például készpénz, részvény, opció, egyéb instrumentumok vagy hosszú távú ösztönzési terv), és ki kell térnie annak indokaira is, hogy az ABAK miért az adott javadalmazási formákat alkalmazta, és azok hogyan és miért kerültek alkalmazásra a különböző alkalmazotti kategóriákban. A beszámolóknak tartalmaznia kell továbbá az egyes alkalmazotti kategóriákban használt, a halasztott és a nem halasztott javadalmazás megosztását célzó arányok leírását is.

156. A javadalmazással kapcsolatban nyilvánosságra hozott információnak tartalmaznia kell, hogy melyek azok az aktuális és jövőbeni kockázatok, amelyeknek az ABAK ki van téve, és amelyeket a javadalmazási módszerek alkalmazása során figyelembe vesz. Az ABAK-nak be kell mutatnia, hogy milyen módszerekkel méri ezeket a kockázatokat, és hogy azok hogyan kerülnek figyelembevételre a javadalmazás meghatározása során. Az ABAK-nak ezen túlmenően közzé kell tennie, hogy milyen eljárásokat alkalmaz a javadalmazás kiigazítására a

hosszú távú teljesítmény figyelembevételére érdekében, többek között a halasztási, juttatási és teljesítmény szerinti kiigazítási politikái keretében.

157. Az ABAK-nak a javadalmazáshoz kapcsolódó közzététel során részletesen be kell mutatnia az általa az egyéni teljesítmény értékelésére használt, a javadalmazási politikák és gyakorlatok meghatározása szempontjából releváns, a IX.2.4.1. fejezet (Mennyiségi és minőségi kritériumok) alapján alkalmazott mennyiségi (pénzügyi) és minőségi (nem pénzügyi) kritériumokat.

158. A javadalmazással kapcsolatos információk előállításáért és közzétételéért az az irányító testület a felelős, amelyiknek a hatáskörében van a javadalmazási döntések végső jóváhagyása.

X.2. Belső közzététel

159. Az ABAK összes alkalmazottja számára biztosítani kell az ABAK javadalmazási politikájához való hozzáférést. Az ABAK-nak biztosítani kell, hogy a javadalmazási politikával kapcsolatban az ABAK-on belül közzétett információk legalább a nyilvános közzétételben szereplő információkat tartalmazzák. Ennek megfelelően az ABAK mérete, belső szervezeti felépítése, valamint tevékenységeinek jellege, köre és összetettsége függvényében az alkalmazottak számára elérhetővé tett információk a Bizottsági ajánlás III. szakaszában (Közzététel) felsorolt elemeket is tartalmazhatják. Az alkalmazottakat előzetesen tájékoztatni kell a saját javadalmazásuk meghatározásához használt kritériumokról. Az értékelési folyamatnak megfelelően dokumentálni és az érintett alkalmazottak számára átláthatónak kell lennie. Az alkalmazottak javadalmazásával kapcsolatos bizalmas jellegű minőségi szempontokat nem lehet a vállalaton belül közzétenni.

XI. Záró rendelkezések

160. Az ajánlás a Magyar Nemzeti Bankról szóló 2013. évi CXXXIX. törvény 13. § (2) bekezdés i) pontja szerint kiadott, a felügyelt pénzügyi szervezetekre kötelező erővel nem rendelkező szabályozó eszköz. Az MNB által kiadott ajánlás tartalma kifejezi a jogszabályok által támasztott követelményeket, az MNB jogalkalmazási gyakorlata alapján alkalmazni javasolt elveket, illetve módszereket, a piaci szabványokat és szokványokat.

161. Az ajánlásnak való megfelelést az MNB az általa felügyelt intézmények körében az ellenőrzési és monitoring tevékenysége során figyelemmel kíséri és értékeli, összhangban az általános európai felügyeleti gyakorlattal.

162. Az MNB felhívja a figyelmet arra, hogy a pénzügyi szervezet az ajánlás tartalmát szabályzatai részévé teheti. Ebben az esetben a pénzügyi szervezet jogosult feltüntetni, hogy

vonatkozó szabályzatában foglaltak megfelelnek az MNB által kiadott vonatkozó számú ajánlásnak. Amennyiben a pénzügyi szervezet csupán az ajánlás egyes részeit kívánja szabályzataiban megjeleníteni, úgy az ajánlásra való hivatkozást kerülje, illetve csak az ajánlásból átemelt részek tekintetében alkalmazza.

163. Az MNB a jelen ajánlás alkalmazását a közzététel napjától várja el, a következőképpen:

- azon érintett pénzügyi szervezetektől, amelyek a jelen ajánlás közzétételének napját követően kapnak tevékenységi engedélyt, az ajánlásban foglalt elvárásoknak való megfelelést az MNB a tevékenységi engedélyük megszerzésétől kezdődően elvárja,
- azon érintett pénzügyi szervezetektől, amelyek a jelen ajánlás közzétételének napján már rendelkeznek tevékenységi engedéllyel, az ajánlásban foglalt elvárásoknak való megfelelést az MNB 2019. január 1-jétől várja el azzal, hogy ezen pénzügyi szervezetektől is elvárja, hogy belső szabályzataik és eljárásaik 2018 folyamán végrehajtott módosításai során az ajánlásban foglaltakat vegyék figyelembe.

Dr. Matolcsy György
a Magyar Nemzeti Bank elnöke

1. melléklet a 4/2018. (I.16.) számú MNB ajánláshoz

A Bizottsági ajánlás és az ABAK-irányelv közötti megfelelési táblázat

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

2. melléklet a 4/2018. (I.16.) számú MNB ajánláshoz

Az ABAK-irányelvben foglalt javadalmazási elvek áttekintése

Az ABAK-irányelv követelményei – II. melléklet		Az ajánlásnak az érintett követelményre vonatkozó bekezdései	Hatókör	A követelmény arányosság elve alapján történő mellőzésének lehetősége
1. a)	a javadalmazási politika összhangban áll az eredményes és hatékony kockázatkezeléssel és előmozdítja azt, továbbá nem ösztönzi a kezelésükben lévő ABA-k kockázati profiljával, alapszabályával vagy létesítő okiratával nem összeegyeztethető kockázatvállalást;	66-69	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban az egész ABAK-ra ajánlott, és az ABAK-nak kérésre tudnia kell indokolnia, miért korlátozza az azonosított munkavállalókra.	Nem
1. b)	a javadalmazási politika összhangban áll az ABAK és a kezelésében lévő ABA-k vagy az ilyen ABA-k befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel, valamint az összeférhetetlenség elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz;	66-69 27-40	A 66-69. pont csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban az egész ABAK-ra ajánlott, és az ABAK-nak kérésre tudnia kell indokolnia, miért korlátozza az azonosított munkavállalókra. A 27-40. pont az ABAK egészére kötelező.	Nem
1. c)	az ABAK felügyeleti feladatokat ellátó irányító testülete elfogadja és rendszeres időközönként felülvizsgálja a javadalmazási politika általános elveit és felelős annak végrehajtásáért;	27-40	Az ABAK egészére kötelező.	Nem

1. d)	a javadalmazási politika végrehajtását legalább évente központi és független belső felülvizsgálatnak vetik alá annak ellenőrzése céljából, hogy megfelel-e a felügyeleti feladatait ellátó irányító testület által elfogadott javadalmazási politikáknak és eljárásoknak;	37-40	Az ABAK egészére kötelező.	Nem
1. e)	az ellenőrzési feladatokat ellátó alkalmazottak a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésével összhangban álló javadalmazást kapnak, függetlenül az általuk ellenőrzött tevékenységi területek teljesítményétől;	58-64	Az ABAK egészére kötelező.	Nem
1. f)	a kockázatkezeléssel és megfelelőség-ellenőrzéssel foglalkozó vezető tisztviselők javadalmazását közvetlenül a javadalmazási bizottság felügyeli;	58-64	Az ABAK egészére kötelező.	Nem
1. g)	amennyiben a javadalmazást a teljesítményhez kötik, a javadalmazás teljes összege az egyén és az érintett szervezeti egység vagy ABA teljesítményének együttes értékelésén, valamint az ABAK általános eredményein alapul, az egyéni teljesítmény értékelése során pedig pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat is figyelembe vesznek;	90-94 98-101	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban az egész ABAK-ra nézve ajánlott.	Nem
1. h)	a teljesítményértékelésre az ABAK kezelésében lévő ABA-k életciklusának megfelelő többéves kereten belül kerül sor annak biztosítása érdekében, hogy az értékelési folyamat alapja a hosszabb távú teljesítmény legyen, és hogy a javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek tényleges kifizetése egy olyan időszakra legyen elosztva, amelynél figyelembe veszik az ABAK	88-89 116-120	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban önkéntes alapon az egész ABAK-ra alkalmazható.	Nem

	kezelésében lévő ABA-k visszaváltással kapcsolatos politikáját és befektetési kockázatait;			
1. i)	a garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, csak új alkalmazottak felvételével összefüggésben kerül rá sor, és az első évre korlátozódik;	–	Az ABAK egészére kötelező.	Nem
1. j)	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;	83	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban az egész ABAK-ra nézve ajánlott.	Nem
1. k)	a szerződés idő előtti megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az adott időszakban elért teljesítményt tükrözik, és nem jutalmazták a teljesítmény elmaradását;	75-78	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban az egész ABAK-ra nézve ajánlott, és az ABAK-nak kérésre tudnia kell indokolnia, miért korlátozza az azonosított munkavállalókra.	Nem
1. l)	a változó javadalmazási összetevők vagy a változó javadalmazási összetevők összességének kiszámításához használt teljesítménymérés magában foglal egy átfogó kiigazítási mechanizmust minden releváns jelenlegi és jövőbeni veszélytípus figyelembevételére;	95-97 105-112	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban az egész ABAK-ra nézve ajánlott.	Nem
1. m)	az ABA jogi formájától, az azt létesítő okiratoktól vagy az alapszabályától függően, bármely változó javadalmazási összetevő jelentős része, azaz legalább 50 %-a az érintett ABA befektetési jegyeiből vagy részvényeiből, vagy egyenértékű	121-136	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban önkéntes alapon az egész ABAK-ra alkalmazható.	Igen

	<p>tulajdoni részesedésből, vagy részvényekhez kapcsolt eszközökből vagy egyenértékű, készpénztől eltérő eszközből áll, kivéve, ha az ABA kezelése az ABAK által kezelt teljes portfóliónak csak kevesebb mint 50 %-át teszi ki, amely esetben az 50 %-os minimum nem érvényes.</p> <p>Ezekre az eszközökre megfelelő visszatartási politika vonatkozik, amelynek célja, hogy az ösztönzőket összehangolja az ABAK, az általa kezelt ABA-k és az ilyen ABA-k befektetőinek érdekeivel. A tagállamok, illetve hatáskörrel rendelkező hatóságai 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>			
1. n)	<p>egy jelentős részt – amely a változó javadalmazási összetevő legalább 40 %-a – halasztva, az adott ABA életciklusához és visszaváltással kapcsolatos politikájához igazított időtartamra elosztva fizetnek ki, és azt megfelelően összehangolják az adott ABA kockázatainak jellegével.</p> <p>Ennek az időszaknak legalább 3–5 évig kell tartania, kivéve, ha az érintett ABA futamideje rövidebb; a halasztási szabályok szerinti javadalmazási jogosultság legfeljebb időarányosan illeti meg az alkalmazottat; különösen magas összeg változó</p>	113-120	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban önkéntes alapon az egész ABAK-ra alkalmazható.	Igen

	javadalmazási összetevőjének esetében az összeg legalább 60 %-át halasztva kell kifizetni;			
1. o)	<p>a változó javadalmazás a halasztott kifizetésű résszel együtt csak akkor kerül kifizetésre vagy akkor illeti meg az alkalmazottat, ha az az ABAK egészének pénzügyi helyzetét figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, az ABA és az egyén teljesítménye alapján megfelelően indokolt.</p> <p>A változó javadalmazás teljes összegét általában jelentős mértékben csökkentik, amennyiben az érintett ABAK vagy ABA 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>	23-25 105-112 137-147	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban önkéntes alapon az egész ABAK-ra alkalmazható.	Igen
1. p)	<p>a nyugdíjpolitika összhangban van az ABAK és az általa kezelt ABA-k üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.</p> <p>Ha az alkalmazott nyugdíjba vonulás előtt távozik az ABAK-tól, az ABAK-nak öt évig meg kell tartania a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat az m) pontban meghatározott eszközök formájában. Amennyiben egy alkalmazott eléri a nyugdíjkorhatárt, a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat ki kell fizetni a számára az m) pontban meghatározott eszközök formájában, figyelembe véve az ötéves visszatartási időszakot;</p>	66-74	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban az egész ABAK-ra nézve ajánlott, és az ABAK-nak kérésre tudnia kell indokolnia, miért korlátozza az azonosított munkavállalókra.	Nem

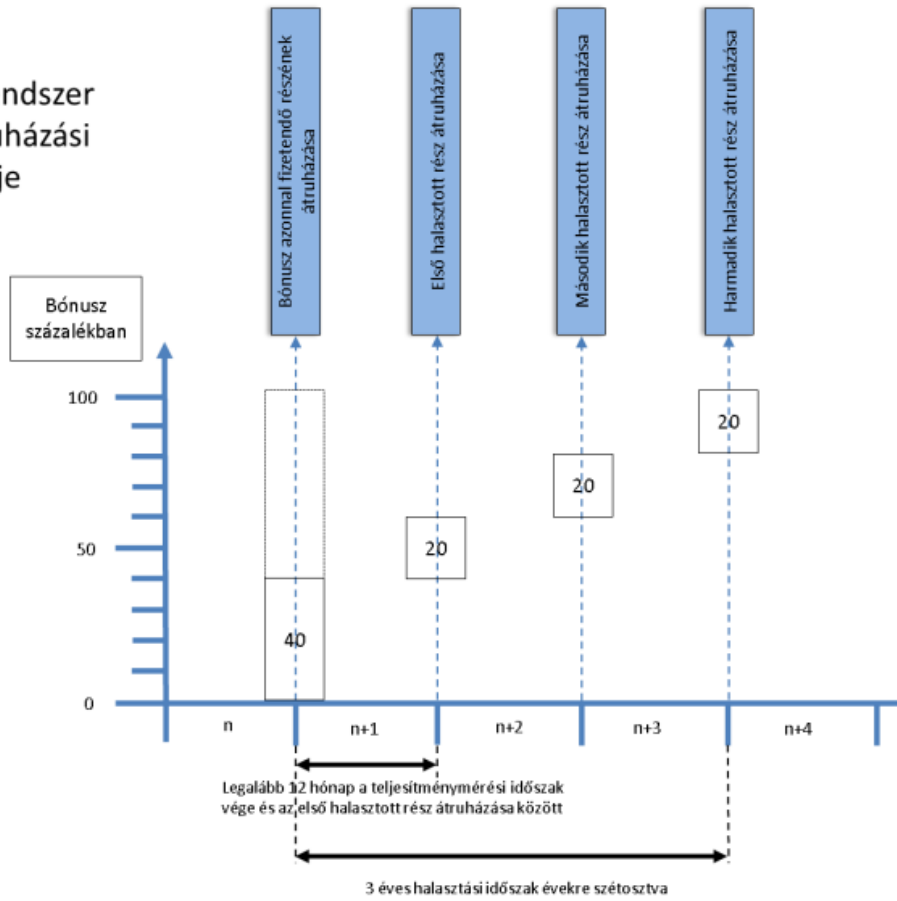
1. q)	az alkalmazottaknak vállalniuk kell, hogy a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve a javadalmazásra és a felelősségre vonatkozó biztosítást;	79-81	Csak az azonosított munkavállalókra nézve kötelező, azonban az egész ABAK-ra ajánlott, és az ABAK-nak kérésre tudnia kell indokolnia, miért korlátozza az azonosított munkavállalókra.	Nem
1. r)	a változó javadalmazást nem olyan csatornákon keresztül, illetve nem oly módon fizetik ki, hogy megkönnyítsék ezen irányelv követelményeinek kikerülését.	6-9	Az ABAK egészére kötelező.	Nem
2.	Az (1) bekezdésben meghatározott elveket alkalmazni kell az ABAK-ok által kifizetett bármilyen javadalmazásra, az ABA által közvetlenül kifizetett bármilyen összegre, ideértve a nyereségrészesedést, és az ABA befektetési jegyeinek vagy részvényeinek bármilyen formában történő átadását, amennyiben abban az alkalmazottak azon kategóriája részesül, amely magában foglalja a felső vezetést, a kockázatvállalásért és ellenőrzésért 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 a kockázati profiljukra vagy a kezelésükben lévő ABA kockázati profiljára.	2-14	Az ABAK egészére kötelező.	Nem
3.	A méretük vagy a kezelésükben lévő ABA-k mérete, a belső szervezeti felépítésük, valamint tevékenységeik jellege, köre és összetettsége	41-52	Az ABAK egészére kötelező.	Igen

<p>szempontjából jelentős ABAK-oknak 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>A javadalmazási bizottság felel a javadalmazásra vonatkozó – többek között az érintett ABAK-kal vagy ABA-val kapcsolatos kockázatra és kockázatkezelésre hatással lévő – döntések előkészítéséért, amelyeket a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek kell meghoznia. A javadalmazási bizottság elnöke az irányító testület egyik olyan tagja, aki az érintett ABAK-ban nem lát el vezetői feladatot. A javadalmazási bizottság tagjai az irányító testület olyan tagjai közül kerülnek ki, akik az érintett ABAK-ban nem látnak el vezetői feladatokat.</p>			
---	--	--	--

3. melléklet a 4/1018. (I.16.) számú MNB ajánláshoz
Egyes halasztási mechanizmusok vázlatos áttekintése

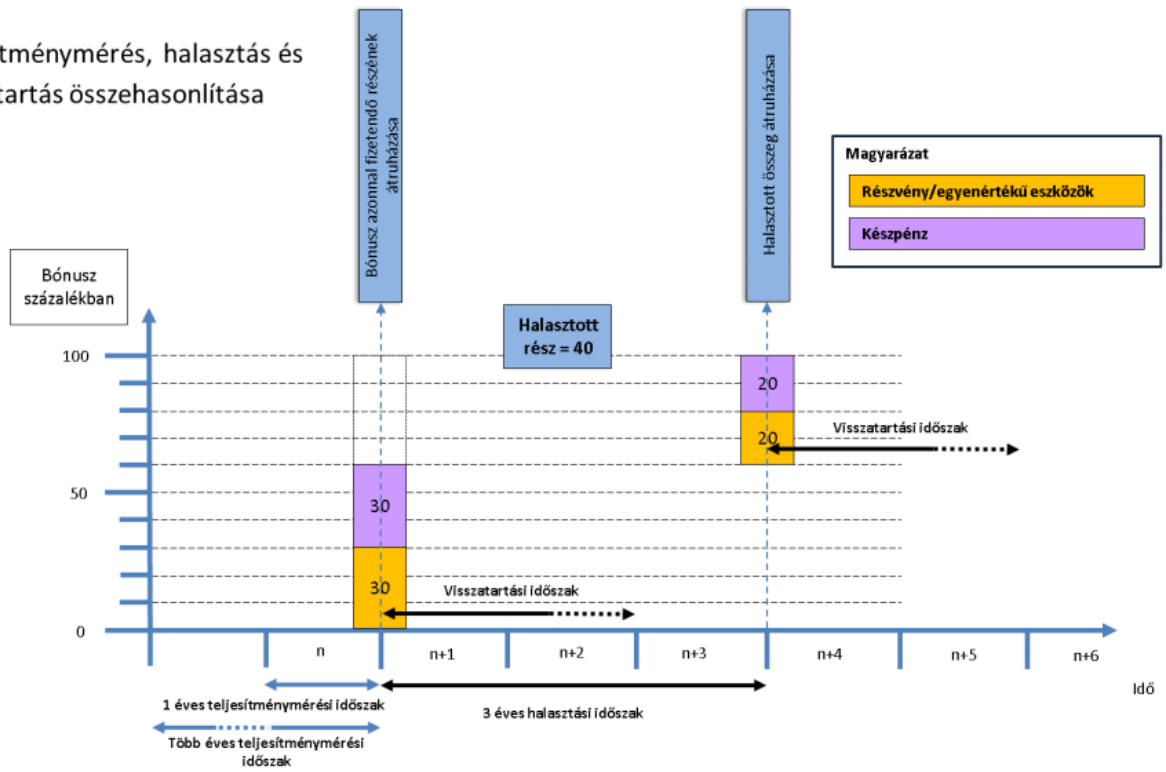
1. ábra

Halasztási rendszer
arányos átruházási
modellje



2. ábra

Teljesítménymérés, halasztás és visszatartás összehasonlítása



Tartalom

I. Az ajánlás célja és hatálya	1
II. Értelmező rendelkezések	2
III. Általános elvárások	4
IV. Az azonosított munkavállalók körének meghatározása	6
V. Az arányosság elvének alkalmazására vonatkozó elvárások	7
V.1. Az arányossággal kapcsolatos általános szempontok	7
V.2. Arányosság az ABAK különböző jellemzői alapján	8
V.3. Arányosság az egyes alkalmazotti kategóriák vonatkozásában	9
VI. Az ABAK pénzügyi helyzetére vonatkozó elvárások	9
VII. A javadalmazás irányítása	10
VII.1. Irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület	10
VII.1.1. A javadalmazási politika kialakítása, jóváhagyása és felügyelete	10
VII.1.2. Az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület és a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testület tagjainak a javadalmazása	11
VII.1.3. A részvényesek bevonása	12
VII.1.4. A javadalmazási politika végrehajtásának felülvizsgálata	12
VII.2. Javadalmazási bizottság	13
VII.2.1. A javadalmazási bizottság létrehozása	13
VII.2.2. A javadalmazási bizottság összetétele	14
VII.2.3. A javadalmazási bizottság szerepe	15
VII.2.4. A javadalmazási bizottság munkafolyamatai és jelentési kötelezettsége	15
VII.3. A belső kontroll funkció	16
VII.3.1. A belső kontroll funkció szerepe	16
VII.3.2. A belső kontroll funkció alkalmazottainak javadalmazása	16
VIII. A kockázati kiigazításra vonatkozó általános követelmények	17
VIII.1. A nyugdíjpolitikát is tartalmazó általános javadalmazási politika	18
VIII.2. Nem kötelező nyugdíjjuttatás	19
VIII.3. Végkielégítés	19
VIII.4. Kockázatok fedezése	20
IX. A kockázati kiigazításra vonatkozó speciális követelmények	20
IX.1. A rugalmas kifizetéseket tartalmazó javadalmazási politika	21
IX.2. A változó javadalmazás kockázati kiigazítása	21
IX.2.1. A kockázati kiigazítási eljárás	21
IX.2.1.1. Teljesítmény- és kockázatmérési folyamat	21

IX.2.1.2. Megítélési folyamat.....	22
IX.2.1.3. Kifizetési folyamat.....	22
IX.2.2. A kockázati kiigazítás folyamatára vonatkozó általános elvárások	22
IX.2.2.1. Időhorizont.....	23
IX.2.2.2. A kockázat- és teljesítménymérés szintjei.....	23
IX.2.2.3. Mennyiségi és minőségi szempontok	24
IX.2.2.4. Szubjektív megítélés.....	24
IX.2.3. A kockázat mérése	24
IX.2.4. A teljesítmény mérése	25
IX.2.4.1. Mennyiségi és minőségi kritériumok	25
IX.2.4.2. Abszolút és relatív, belső és külső mutatók	26
IX.3. Megállapítási folyamat.....	27
IX.3.1. A változó javadalmazás teljes összege	27
105. Az MNB elvárása szerint az ABAK-nak a javadalmazási politika elveinek keretében rendelkeznie kell a változó javadalmazás megállapításának módjáról, és biztosítania kell a változó javadalmazás teljes összegének meghatározásával kapcsolatos dokumentumok megőrzését.	27
IX.3.2. Kockázati kiigazítás alkalmazása a megállapítási folyamatban	27
IX.3.2.2. Minőségi mutatókon alapuló kockázati kiigazítás.....	28
IX. 4. Kifizetési folyamat	28
IX.4.1. Halasztott és nem halasztott javadalmazás	28
IX.4.1.1. Időhorizont és juttatás	29
IX.4.1.2. A juttatás időpontja.....	29
IX.4.1.3. A halasztandó rész aránya.....	29
IX.4.1.4. A teljesítménymérési időszak vége és a halasztott összeg átruházása közötti időtartam	30
IX.4.2. Készpénzben és eszközökben történő javadalmazás	30
IX.4.2.1. Eszköztípusok	30
IX.4.2.2. Visszatartási politika.....	31
IX.4.2.3. Az eszközökben teljesített javadalmazás minimális aránya és időbeni ütemezése	32
IX.4.3. Kockázatok utólagos figyelembevétele változó javadalmazás esetén	33
IX.4.3.1. Explicit utólagos kockázati kiigazítás	33
IX.4.3.2. Implicit kiigazítás.....	35
IX.4.3.3. A változó javadalmazás összegét növelő kiigazítás	35
IX.5. Egyes javadalmazási struktúráknak a változó javadalmazás kockázati kiigazítására, valamint megítélési és kifizetési folyamatára vonatkozó követelményeknek való megfelelése	36
X. A közzétételre vonatkozó elvárások.....	36
X.1. Nyilvános közzététel.....	36
X.1.1. A közzététellel kapcsolatos különös és általános követelmények	36

X.1.2. Közzétételi politika és gyakorlatok.....	37
X.2. Belső közzététel	38
XI. Záró rendelkezések	38
A Bizottsági ajánlás és az ABAK-irányelv közötti megfelelési táblázat	40
Az ABAK-irányelvben foglalt javadalmazási elvek áttekintése	41
Egyes halasztási mechanizmusok vázlatos áttekintése	48