

**A KELER KSHF Zrt.
Javadalmazási Politikája**

A file megnevezése:	3-05 javadalmazási politika v.1.3_intranet
Felelős szervezeti egység:	Emberi Erőforrás Menedzsment
Szabályozó irat száma:	3-05
Hatálybalépés dátuma:	2016. december 23.
Az Igazgatóság elfogadta:	2016.12.22./2. számú határozatával 2016. december 22. napján
Felülvizsgálat időpontja:	2016 október

TARTALOMJEGYZÉK

1. ÁLTALÁNOS RÉSZ.....	3
1.1 BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK.....	3
1.2 FELÜLVIZSGÁLAT IDŐPONTJA.....	3
1.3 A SZABÁLYOZÓ IRAT HATÁLYA.....	3
1.4 HIVATKOZÁSOK.....	3
1.5 VERZIÓKÖVETÉS	4
1.6 A SZABÁLYZATBAN HASZNÁLT FOGALMAK.....	4
2. A SZABÁLYOZÁS CÉLJA	4
3. A JAVADALMAZÁSI BIZOTTSÁG	4
4. A JAVADALMAZÁSI POLITIKA KIALAKÍTÁSÁNAK SZABÁLYAI.....	4
4.1 A JAVADALMAZÁSI POLITIKA FELÜLVIZSGÁLATA, ELLENŐRZÉSE	5
4.2 A KOCKÁZATVÁLLALÁSRA LÉNYEGES HATÁST GYAKORLÓ SZEMÉLYEK JAVADALMAZÁSA MEGHATÁROZÁSÁNAK ELVEI	5
4.3 VISSZATARTÁSI SZABÁLYOK	7
5. A KOCKÁZATVÁLLALÁSRA LÉNYEGES HATÁST NEM GYAKORLÓ SZEMÉLYEK JAVADALMAZÁSA	7
5.1 A VEZETŐ ÁLLÁSÚ SZEMÉLYEK DÍJAZÁSÁNAK ELVEI (TISZTELETDÍJ).....	7
5.2 A BELSŐ ELLENŐRZÉSI FUNKCIÓT ELLÁTÓ SZEMÉLYEK JAVADALMAZÁSA.....	8
5.3 A KOCKÁZATKEZELÉSI MUNKATÁRSOK JAVADALMAZÁSA	8
5.4 A MEGFELELÉS ELLENŐRZÉSI MUNKATÁRS JAVADALMAZÁSA.....	8
6. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	8

1. Általános rész

1.1 Bevezető rendelkezések

A Szabályozó irat elkészítésének/módosításának oka: Éves felülvizsgálat

Tekintettel arra, hogy a KELER KSZF Központi Szerződő Fél Zrt. (a továbbiakban: KELER KSZF) működésével és működtetésével kapcsolatos folyamatok és az azokat támogató erőforrások kezelését - közöttük a belső ellenőrzés és a humán erőforrás feladatokat - kiszervezett tevékenységként a KELER KSZF és a KELER Központi Értéktár Zrt. (a továbbiakban: KELER) között létrejött kiszervezési megállapodás keretében a KELER végzi, a jelen Szabályozó iratban meghatározott folyamatokkal kapcsolatos feladatok egy részét a KELER KSZF részére a KELER látja el.¹

1.2 Felülvizsgálat időpontja

A felülvizsgálat évente történik, felelőse a KELER Emberi Erőforrás Menedzsment terület (a továbbiakban: humán erőforrás terület) vezetője.

1.3 A Szabályozó irat hatálya

Hatályba lépés: Jelen Szabályozó irat a KELER KSZF Igazgatóságának jóváhagyását követő napon lép hatályba.

Személyi hatálya:

Jelen Szabályozó irat személyi hatálya kiterjed

- a KELER KSZF vezető állású személyeire,
- a kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személyekre,
- a kockázatkezelési munkatársakra,
- a belső ellenőrzési funkciót betöltő személyekre,
- a megfelelés ellenőrzési munkatársra.

A KELER KSZF kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személyek az alábbiak:

- a KELER KSZF vezérigazgatója,
- a KELER KSZF kockázatkezelési vezetője.

Vezető állású személyek alatt a KELER KSZF Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának tagjai értendők.

A Javadalmazási Politikával kapcsolatban jelen Szabályozó iratban foglaltak alapján feladatok hárulnak a KELER KSZF Javadalmazási Bizottságára, Igazgatóságára, a humán erőforrás terület vezetőjére és a megfelelés ellenőrzési munkatársra.

1.4 Hivatkozások

Kapcsolódó szabályozó iratok:

- 3-03 A KELER KSZF Szervezeti és Működési Szabályzata
- 3-13 A KELER KSZF Javadalmazási Szabályzata
- 6-18 A KELER Csoport Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata

Jogszabályi hivatkozások:

- az Európai Parlament és a Tanács 648/2012/EU rendelete (2012. július 4.) a tőzsdén kívüli származtatott ügyletekről, a központi szerződő felekről és a kereskedési adattárakról (EMIR)

- a Bizottság 153/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelete a 648/2012/EU európai parlamenti és tanácsi rendeletnek a központi szerződő felekre vonatkozó követelményekről szóló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről (Technikai Standard).

1.5 Verziókövetés

Jelen Szabályozó irat verzió száma: v1.3.

Előző Szabályozó irat verzió száma: v1.2.

Előző Szabályozó irat hatályba lépésének dátuma: 2015. november 25.

1.6 A szabályzatban használt fogalmak

- KELER - KELER Központi Értéktár Zrt
- KELER KSZF - KELER KSZF Központi Szerződő Fél Zrt.
- KELER Csoport - A KELER KSZF és a KELER a továbbiakban együttesen
- BÉT - Budapesti Értéktőzsde Zrt.
- ROE - Return on Equity (Sajáttőke-arányos nyereség)
- Belső Ellenőrzési Szervezet - KELER Zrt. Belső ellenőrzése
- Közgyűlés - A KELER KSZF Közgyűlése

2. A szabályozás célja

Jelen Szabályozó irat célja, hogy a KELER KSZF a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, a hosszú távú eredményes pénzügyi működését előmozdító javadalmazási politikát és gyakorlatot alakítson ki a jogszabályi elvárásokkal összhangban.

A KELER KSZF jelen Javadalmazási Politika keretében a Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó munkavállalóira vonatkozó különleges szabályokat határozza meg, A valamennyi munkavállalóra vonatkozó, általános teljesítményorientált javadalmazás meghatározásának elveit a KELER Csoport Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata tartalmazza.

3. A Javadalmazási Bizottság

A KELER KSZF Igazgatósága Javadalmazási Bizottságot állít fel, melynek tagjai az Igazgatóság elnöke, alelnöke, a BÉT) által delegált egy igazgatósági tag és a KELER vezérigazgatója. A Javadalmazási Bizottság a Javadalmazási Szabályzat 4. pontja alapján történő kifizetésekhez kapcsolódóan meghatározza az éves tervszámokat, a javadalmazáspolitikai ösztönzési mutatókat, súlyokat és küszöbértékeket, felügyeli az éves tervek kiírását, értékeli a tervszámok teljesülését, dönt a javadalmazáspolitikai keretösszeg kifizetéséről és évente felülvizsgálja a KELER KSZF vezérigazgatójának éves 4.2.4. pont szerinti - a KELER Csoport hatályos Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata alapján megállapított teljesítménybéren kívüli - teljesítményjavadalmazását és az éves jövedelmét.

A Javadalmazási Bizottság évente egyszer rendes ülést tart, melyet a KELER KSZF vezérigazgatója hív össze. Rendkívüli ülés tartását az ok megjelölésével bármelyik javadalmazási bizottsági tag kezdeményezheti a KELER KSZF vezérigazgatójának küldött kérelemben. A KELER KSZF vezérigazgatója a kérelem szerint intézkedik a rendkívüli ülés összehívása iránt.

4. A Javadalmazási Politika kialakításának szabályai

A Javadalmazási Politikát a Javadalmazási Bizottság dolgozza ki. A Javadalmazási Politikának összhangban kell állnia a prudens kockázatkezeléssel. A politikának a jövőbeli kockázatok mellett a meglévő kockázatok és a kockázatok kimenetelét is figyelembe kell vennie, elő kell segítenie annak alkalmazását, és nem ösztönözhet a KELER KSZF kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A Javadalmazási Politikának a KELER KSZF üzleti stratégiájával, célkitűzésével, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban kell állnia, valamint az érdekonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket kell tartalmaznia.

A Javadalmazási Politika részletes szabályainak kialakítása során a KELER KSZF az arányosság elvének alkalmazásával jár el. Az arányosság elve alkalmazásával a KELER KSZF speciális piaci szerepére és speciális tevékenységi körére, belső felépítésére tekintettel tudja intézményre szabottan kialakítani a javadalmazási politikáját.

Jelen Javadalmazási Politika rögzíti - többek között - a KELER KSZF kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló munkavállalók teljesítményjavadalmazásának alapelveit. A Javadalmazási Politika alapján megállapított részletes szabályokat a jelen Javadalmazási Politika végrehajtásának szabályairól szóló önálló, Javadalmazási Szabályzat állapítja meg.

4.1 A Javadalmazási Politika felülvizsgálata, ellenőrzése

Jelen Javadalmazási Politikát a KELER KSZF Igazgatósága fogadja el.

A Javadalmazási Politikában megfogalmazott elvek végrehajtásáért a Javadalmazási Bizottság felel. A Javadalmazási Bizottság éves rendszerességgel felülvizsgálja a Javadalmazási Politikát.

A Belső Ellenőrzési Szervezet köteles a Javadalmazási Politikában foglaltak végrehajtását évente ellenőrizni, és a vizsgálat eredményeit jelentésben rögzíteni. A felülvizsgálat során a Belső Ellenőrzési Szervezet kikéri a megfelelési ellenőrzési munkatárs véleményét. A felülvizsgálat során vizsgálni kell, hogy a Javadalmazási Politika megfelelően érvényesül-e és megfelel-e a nemzeti és európai uniós jogszabályoknak, sztenderdeknek. A Javadalmazási Politika végrehajtására vonatkozó belső ellenőri jelentést a Belső Ellenőrzési Szervezet vezetője megküldi a KELER KSZF Igazgatóságának, a Javadalmazási Bizottságnak, a humán erőforrás terület vezetőjének, a megfelelés ellenőrzési munkatársnak, valamint kérésre hozzáférhetővé teszi a Magyar Nemzeti Bank számára. A jelentést a KELER KSZF Igazgatósága és a Javadalmazási Bizottsága is megtárgyalja.

A megfelelés ellenőrzési munkatárs folyamatosan vizsgálja a javadalmazási politika összhangját a jogszabályi követelményekkel, valamint a belső szabályozó iratokkal.

A humán erőforrás terület vezetője javaslatot tesz mindazon tevékenységek körére, amelyekre a javadalmazási politikát alkalmazni kell, ellenőrzi a javadalmazási politika megfelelő alkalmazását és értékeli működését.

4.2 A kockázatvállalásra lényeges hatást gyakorló személyek javadalmazása meghatározásának elvei

4.2.1 A KELER KSZF kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személy javadalmazási szintjének összhangban kell lennie a felelősségi köreikkel és összehasonlíthatónak kell lennie az üzleti területek javadalmazási szintjével.

4.2.2 A kockázatvállalásra lényeges hatást gyakorló személyek javadalmazása munkaszerződésben rögzítetten -alapjavadalmazásból és változó javadalmazásból áll. Az alapjavadalmazás megegyezik az alapbérrel. A változó javadalmazás elemei a teljesítményjavadalmazás (teljesítménybér), a költségtérítések és az egyéb juttatások. A változó javadalmazáson belüli egyéb béren kívüli juttatások a mindenkori belső szabályzatoknak megfelelően történnek (pl. csoportos balesetbiztosítás, nyugdíjpénztári hozzájárulás, étkezési hozzájárulás).A kockázatkezelési vezető javadalmazása független kell, hogy legyen a KELER KSZF üzleti teljesítményétől, ezért a teljesítménybére, csak a KELER Csoport hatályos Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata szerint kerül évente kiírásra, értékelésre és kifizetésre.

4.2.3 A KELER KSZF vezérigazgatójának a teljesítménybér 50 %-át kitevő része a KELER Csoport hatályos Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata szerint kerül a KELER vezérigazgatója által évente kiírásra, értékelésre és kifizetésre. A teljesítménybér további 50 %-a a jelen Javadalmazási Politikában meghatározott további szabályok figyelembe vételével, a Javadalmazási Bizottság által kerül évente kiírásra, értékelésre és kifizetésre.

Ez utóbbi teljesítményjavaldalmazásról a KELER KSZF és a KELER KSZF vezérigazgatója a Javaldalmazási Politika és a Javaldalmazási Szabályzatban foglalt szabályoknak megfelelő teljesítményjavaldalmazási megállapodást köt.

4.2.4 A Javaldalmazási Bizottság a Javaldalmazási Szabályzatban részletezett mutatók alapján évente dokumentáltan meghatározza a KELER KSZF vezérigazgatójának a javaldalmazás politikai ösztönzési rendszerben kifizethető teljesítménybér maximális keretösszegét. A felhasználható keret meghatározásakor a Javaldalmazási Bizottság figyelembe veszi a jelenlegi és jövőbeli tőkekockázatokat, a tőke költségét, az üzleti ciklusokat és a szükséges likviditást. A Javaldalmazási Bizottság jogosult a Javaldalmazási Szabályzatban foglalt esetekben a teljesítménybérezésre megállapított keret módosítására. A javaldalmazás politikai ösztönző rendszer keretének kialakítása során a Javaldalmazási Bizottság figyelembe veszi azt, hogy a teljesítményjavaldalmazás nem haladhatja meg az alapjavaldalmazás 100%-át.

4.2.5 A Javaldalmazási Bizottság által meghatározott kerethez képest, a Javaldalmazási Szabályzatban rögzített alapelvek mentén a tárgyévet követően a Javaldalmazási Bizottság, a KELER KSZF éves eredménye függvényében meghatározza a KELER KSZF vezérigazgatója javaldalmazás politikai ösztönzési rendszer teljesítménybérezésének tényleges összegét. A tényleges teljesítménybér kifizetése a rendelkezésre álló alapkeret, az adózás előtti eredmény és a kombinált pufferkövetelmények teljesülése valamint az elszámolási időszakra vonatkozó teljesítménymutatók százalékban meghatározott javaldalmazás politikai ösztönzési rendszerben kalkulált értéke alapján kerül kiszámításra és kifizetésre.

4.2.6 A javaldalmazás politikai ösztönzési rendszer mutatói:

Javaldalmazáspolitikai ösztönzési mutatók 2016	Súly
magyar számvitel szerinti konszolidált üzemi eredmény (szolgáltató tevékenység eredménye)	35%
konszolidált ROE	35 %
informatikai rendszerek csoportszintű rendelkezésre állása	14%
EMIR szerinti tőkekövetelménynek való megfelelés mértéke	5%
nem teljesítő hitelek részaránya	1%
likviditási ráta változása következtében a mutató nem csökkenhet 100% alá.	5%
harmadik fokozatban kumulált likviditási mérleg fedezettség változása következtében a mutató nem csökkenhet 100% alá.	5%

4.2.7 A humán erőforrás terület vezetője gondoskodik arról, hogy minden évben a javaldalmazás politikai ösztönzési rendszer teljesítménymutatói értékének helyességéről független szakértői véleményt kérjen.

- 4.2.8 A javadalmazás politikai ösztönzési rendszer keretében történő kifizetés egy összegben történik. Tárgyévet követő évben az éves mutató számok értékelése után, a maximális keretösszeg figyelembevételével történik az elszámolás.
- 4.2.9 A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.
- 4.2.10 A teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy a KELER KSZF nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét, és kifizetéskor a KELER KSZF nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban jelen Javadalmazási Politika elveinek teljesülésével.
- 4.2.11 A KELER KSZF vezérigazgatója nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazására vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné.

4.3 Visszatartási szabályok

Teljesítményjavadalmazás csak akkor fizethető a KELER KSZF vezérigazgatójának, ha a KELER KSZF pénzügyi helyzete fenntartható és a KELER KSZF vezérigazgató teljesítménye azt indokoltá teszi.

Amennyiben az EMIR szerinti tőke megfelelési szint fennállása veszélybe kerül, úgy a Javadalmazási Bizottság csökkenti a javadalmazási politikai ösztönzési rendszerhez kapcsolódó teljesítménybér kifizetésére szolgáló keretet, továbbá az értékelési szabályokat szigorítja.

1 millió forint összeget meghaladó összértékű, le nem zárt, kockázatkezeléssel összefüggő veszteségesemény esetén a teljesítménybér kifizetést el kell halasztani a veszteségesemény megszűntéig vagy a Javadalmazási Bizottság ez irányú döntéséig. Veszteségesemények miatt a teljesítménybér kifizetés csökkenthető. Lecsökkentett teljesítménybér utólag nem kompenzálható.

A KELER KSZF vezérigazgatójával kötendő, a teljesítménybér megállapítását tartalmazó megállapodás részeként a KELER KSZF részére visszakövetelési jogot szükséges kikötni arra az esetre, amennyiben a KELER KSZF vezérigazgatója bűncselekményt követ el (különös tekintettel a mindenkor hatályos büntető törvénykönyvben megjelölt vagyron elleni bűncselekményekre) vagy a rá vonatkozó belső szabályzatokat súlyosan megszegi, és ez kihatással van a KELER KSZF eredményére vagy egyébként a KELER KSZF-nek kárt okoz.

Amennyiben a ROE mutató százaléka az adott évben nem éri el az adott évi küszöbérték 50%-át a KELER KSZF vezérigazgató túlzott kockázatvállalása következtében, akkor az elszámolási időszakra vonatkozóan (az adott év és a megelőző két év tekintetében) nem teljesítettként kell figyelembe venni a ROE mutatót.

A teljes ROE mutatóra akkor teljesíthető kifizetés, ha a magyar számvitel szerinti konszolidált üzemi eredmény legfeljebb 25 millió forinttal marad el (tervezett veszteség esetén legfeljebb 25 millió forinttal nagyobb) a tervszámhoz képest.

Ha a KELER KSZF a tőkehelyzet megszilárdítása érdekében olyan döntést hozott, melynek eredményeképpen a javadalmazás politikai ösztönzési rendszerhez kapcsolódó teljesítménybér kifizetéseket tartott vissza, úgy az elmaradt kifizetéseket a következő évek során sem kompenzálhatja.

5. A kockázatvállalásra lényeges hatást nem gyakorló személyek javadalmazása

5.1 A vezető állású személyek díjazásának elvei (tiszteletdíj)

A vezető állású személyek díjazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik. A díjazás határozott összegű, a vezető állású személyek teljesítményjavadalmazásban nem részesülnek. A vezető állású személyek díjazását a Közgyűlés határozatában állapítja meg. A díjazást úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a vezető állású személyek munkájával, valamint megfelelően az adott tisztség társadalmi elismertségének és gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.

5.2 A belső ellenőrzési funkciót ellátó személyek javadalmazása

A belső ellenőrzési funkciót ellátó személyek munkájukat kiszervezett tevékenységként, fix díjazásért látják el, tehát az nem tartalmaz semmilyen ösztönzőt a kockázatvállalásra.

5.3 A kockázatkezelési munkatársak javadalmazása

A kockázatkezelési munkatársak kockázatvállalásra irányuló döntések meghozására nem jogosultak, nem tekinthetők a KELER KSZF kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személyeknek. A kockázatkezelési munkatársak teljesítménybérét a KELER Csoport Teljesítménymenedzsment rendszer szabályzata szabályozza. A KELER Csoport Teljesítménymenedzsment rendszer szabályzatban foglalt célkitűzéseket mindenkor úgy kell megállapítani, hogy a kockázatkezelési osztály munkatársainak javadalmazása független legyen a KELER KSZF jövedelmezőségétől.

5.4 A megfelelés ellenőrzési munkatárs javadalmazása

A megfelelés ellenőrzési munkatárs kockázatvállalásra irányuló döntések meghozására nem jogosult, nem tekinthető a KELER KSZF kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló személynek. A megfelelés ellenőrzési munkatárs teljesítménybérét a KELER Csoport Teljesítménymenedzsment rendszer szabályzat szabályozza. A KELER Csoport Teljesítménymenedzsment rendszer szabályzatban foglalt célkitűzéseket mindenkor úgy kell megállapítani, hogy a megfelelés ellenőrzési munkatárs javadalmazása független legyen a KELER KSZF jövedelmezőségétől.

6. Záró rendelkezések

A Javadalmazási Politikát a KELER KSZF hivatalos honlapján (www.kelerkszf.hu) évente közzé teszi.