

A KELER KSZF Zrt. Javadalmazási Politikája

A file megnevezése:	3-05 javadalmazási politika v.1.6_20190911.docx
Felelős szervezeti egység:	KELER Emberi Erőforrás Menedzsment
Szabályozó irat száma:	3-05
Hatálybalépés dátuma:	2019. szeptember 11.
Az Igazgatóság elfogadta:	5/2019/10. számú határozatával 2019. szeptember 11. napján
Felülvizsgálat időpontja:	2019. május

Tartalomjegyzék

1. Általános rész	2
1.1. Bevezető rendelkezések	2
1.2. Felülvizsgálat időpontja	2
1.3. A Szabályozó irat hatálya	2
1.4. Hivatkozások	3
1.5. Verziókövetés	3
1.6. A szabályzatban használt fogalmak	3
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 javadalmazás-meghatározásának elvei	5
4.3. Visszatartási szabályok	7
5. A kockázatvállalásra lényeges hatást nem gyakorló személyek javadalmazása	8
5.1. A vezető állású személyek díjazásának elvei, a tiszteletdíj	8
5.2. A belső ellenőrzési funkciót ellátó személyek javadalmazása	8
5.3. A kockázatkezelési munkatársak javadalmazása	8
5.4. A Megfelelés ellenőrzés munkatársainak javadalmazása	9
6. Záró rendelkezések	9

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.

1.2. Felülvizsgálat időpontja

A felülvizsgálat évente történik, a felülvizsgálat megtörténteért felelős 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 ellenőrzés munkatársaira.

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 Belső Ellenőrzésre, a humán erőforrás terület vezetőjére és a Megfelelés ellenőrzésre.

1.4. Hivatkozások

Kapcsolódó szabályozó iratok:

- 3-03 A KELER KSHF Szervezeti és Működési Szabályzata
- 3-11 Szabályzat a vezető tisztségviselők, a Felügyelő Bizottság tagjai és az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső vezető állású munkavállalók javadalmazásáról és a jogviszony megszűnése esetén járó juttatásokról
- 3-13 A KELER KSHF 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)
- A Magyar Nemzeti Bank 3/2017 (II.9.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról

1.5. Verziókövetés

Jelen Szabályozó irat verzió száma: v1.6.

Előző Szabályozó irat verzió száma: v1.5.

Előző Szabályozó irat hatályba lépésének dátuma: 2018. május 11.

1.6. A szabályzatban használt fogalmak

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

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, a túlzott kockázatvállalás ellen hatékonyan fellépő javadalmazási politikát és gyakorlatot alakítson ki a jogszabályi elvárásokkal összhangban.

A KELER KSZF jelen Javadalmazási Politika keretében kizárólag a Javadalmazási Politika személyi hatálya alá tartozó munkavállalóira vonatkozó különleges szabályokat határozza meg. A KELER KSZF valamennyi munkavállalójára vonatkozó, általános teljesítményorientált javadalmazás meghatározásának elveit a 6-18 KELER Csoport Teljesítménymenedzsment Rendszer Szabályzata tartalmazza.

3. A Javadalmazási Bizottság

A KELER KSZF Igazgatósága Javadalmazási Bizottságot állít fel. 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, döntésre előkészíti az Igazgatóság részére a javadalmazáspolitikai keretösszeg kifizetését 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 szükséges döntéseket az Igazgatóság hozza meg. Az éves felülvizsgálat egyes lépéseit részleteibe menően dokumentálja.

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 szabályozó irat, a 3-13 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 Megfelelés ellenőrzés 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 ellenőrzésnek, illetve a KELER KSZF vezérigazgatója küldi meg minden év június 30. napjáig a Magyar Nemzeti Bank számára. A jelentést a KELER KSZF Igazgatósága és a Javadalmazási Bizottsága is megtárgyalja.

A Megfelelés ellenőrzés 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 javadalmazás-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 mindenkor belső szabályozásnak megfelelően történnek. A kockázatkezelési vezető javadalmazása független 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 KSZF Javadalmazási Bizottsága javaslata alapján az Igazgatóság által évente kiírásra, értékelésre és kifizetésre. A teljesítménybér további 50 %-a a jelen Javadalmazási Politikában meghatározott további szabályok figyelembe vételével, a Javadalmazási Bizottság javaslata alapján az Igazgatóság által kerül évente kiírásra, értékelésre és kifizetésre. Ez utóbbi teljesítményjavadalmazásról a KELER KSZF és a KELER KSZF vezérigazgatója a Javadalmazási Politika és a Javadalmazási Szabályzatban foglalt szabályoknak megfelelő teljesítményjavadalmazási megállapodást köt.
- 4.2.4. A Javadalmazási Bizottság javaslatára az Igazgatóság a Javadalmazási Szabályzatban részletezett mutatók alapján évente dokumentáltan meghatározza a KELER KSZF vezérigazgatójának a javadalmazás politikai ösztönzési rendszerben kifizethető teljesítménybér maximális keretösszegét. A felhasználható keret meghatározásakor a Javadalmazási Bizottság figyelembe veszi a jelenlegi és jövőbeli tőkekockázatokat, a tőke költségét, az üzleti ciklusokat és a szükséges likviditást. A Javadalmazási Bizottság jogosult a Javadalmazási Szabályzatban foglalt esetekben a teljesítménybérezésre megállapított keret módosítására. A javadalmazás politikai ösztönző rendszer keretének kialakítása során a Javadalmazási Bizottság figyelembe veszi azt, hogy a teljesítményjavadalmazás nem haladhatja meg az alapjavadalmazás 100%-át. A KELER KSZF Javadalmazási Bizottsága meghatározza a Javadalmazási Bizottság ülésén az adott évben kifizethető teljesítménybérnek (4.2.3.), az éves alapbérhez viszonyított maximális százalékát.
- 4.2.5. A Javadalmazási Bizottság által meghatározott kerethez képest, a Javadalmazási Szabályzatban rögzített alapelvek mentén a tárgyévet követően a Javadalmazási Bizottság javaslatára az Igazgatóság a KELER KSZF éves eredménye függvényében meghatározza a KELER KSZF vezérigazgatója javadalmazás 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 javadalmazás politikai ösztönzési rendszerben kalkulált értéke alapján kerül kiszámításra és kifizetésre.
- 4.2.6. A javadalmazás politikai ösztönzési rendszer mutatói:

Javadalmazáspolitikai ösztönzési mutatók 2019	Súly
A KELER KSZF IFRS szerinti üzemi eredménye (szolgáltató tevékenység eredménye)	15%
A KELER KSZF ROE mutatója	20%
A külső informatikai rendszerek rendelkezésre állása a KELER KSZF vonatkozásában	10%
Az EMIR szerinti tőkekövetelménynek való megfelelés mértéke	15%
A likviditási ráta változása következtében a mutató nem csökkenhet 100% alá.	10%
Projektek megvalósulási hatékonysága	15%
Kockázatok csökkentése érdekében tett intézkedés	15%

- 4.2.7. A humán erőforrás terület vezetője gondoskodik arról, hogy minden évben a javadalmazás politikai ösztönzési rendszer teljesítménymutatói értékének helyességéről független szakértői véleményt kérjen. A szükséges auditot minden esetben a KELER Csoporttól független társaság végzi. A feladat elvégzésére kiválasztott társaság függetlenségéről a humán erőforrás terület vezetője köteles meggyőződni.
- 4.2.8. A javadalmazás politikai ösztönzési rendszer keretében történő kifizetés egy összegben történik. Tárgyévot 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 ki a KELER KSZF vezérigazgatójának, ha a KELER KSZF pénzügyi helyzete fenntartható és a KELER KSZF vezérigazgató teljesítménye azt indokoltta 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 vagyoni 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, a 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 megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és gazdasági szférában elfogadott helyének, szerepének.

5.2. A belső ellenőrzési funkciót ellátó személyek javadalmazása

A belső ellenőrzési funkciót ellátó személyek munkájukat kiszervezett tevékenységként, a KELER KSZF által a kiszervezésért fizetett fix díjazásért látják el, tehát az nem tartalmaz semmilyen ösztönzőt a kockázatvállalásra. A belső ellenőrzési funkciót ellátó személyek KELER által fizetett teljesítménybérét a 6-18 KELER Csoport Teljesítménymenedzsment rendszer szabályzata szabályozza. A KELER Csoport Teljesítménymenedzsment rendszer szabályzatban foglalt célkitűzéseket mindenkor úgy kell megállapítani, hogy a belső ellenőrzési funkciót ellátó személyek javadalmazása független legyen - fentieknek megfelelően - a KELER KSZF jövedelmezőségétől.

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 6-18 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 ellenőrzés munkatársainak javadalmazása

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

6. Záró rendelkezések

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