

Javadalmazási Politika

Allianz Alapkezelő Zrt.

Azonosító:	8/2019. (2019.04.26.)	
Verzió:	V 1.3	
Szabályzat minősítése:	Nyilvános	
Készítette:	Fekete Attila	Vezérigazgató
Elfogadta:	Igazgatóság	
Elfogadás dátuma:	2019.04.26.	
Jóváhagyta:	Felügyelő Bizottság	
Jóváhagyás dátuma:	2019.05.14.	
Hatálybalépés dátuma:	2019.05.14.	
Hatályon kívül helyezett szabályzat verzió:	V 1.2 (9/2018. (2018.04.26))	

1. Preambulum

- 1.1. A jelen szabályzat célja, hogy az **Allianz Alapkezelő Zrt.** (a továbbiakban: **Alapkezelő**, vagy **Társaság**) számára biztosítsa a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító javadalmazási politika és gyakorlat megvalósítását. Ennek keretében biztonságos és prudens működést biztosító javadalmazási elveket határozzon meg, amely összhangban van a Társaság üzleti stratégiájával, céljaival, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, a fenntartható üzleti eredményességével.

Fenti céljai megvalósítása során alternatív befektetési alapkezelőként (ABAK-ként) eleget kell tennie

- a Kbtv. 33. §-a és 13. mellékletében megfogalmazott elveknek, a 2.§ (2) bek szerinti De Minimis ABAK-okra vonatkozó könnyítésekkel, valamint
- az Európai Parlament és a Tanács 2011. június 8-i 2011/61/EU irányelve az alternatív befektetési alap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról (ABAK-irányelv), továbbá
- a Bizottság 2012. december 19-i 231/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelete a 2011/61/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a mentességek, az általános működési feltételek, a letétkezelők, a tőkeáttétel, az átláthatóság és a felügyelet tekintetében történő kiegészítéséről (ABAK-rendelet)
- a Bizottság (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló rendeletének (2016. április 25.) a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről
- 131/2011. (VII. 18.) Korm. rendelet a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról

szerinti azon kötelezettségének, hogy a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító javadalmazási politikával rendelkezzen.

- 1.2. A jelen Javadalmazási Politika a Magyar Nemzeti Bank az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról szóló 4/2018. (I.16.) számú Ajánlásának részbeni figyelembe vételével, valamint az EÉPH (Európai Értékpapírpiaci Hatóság) által ESMA/2013/232 sz. alatt kiadott, és 2016. október 14. napján módosított az ABAK-irányelv szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozó iránymutatások (a továbbiakban: Iránymutatás) – az arányosság elvét szem előtt tartva – figyelembe vételével került elkészítésre. A javadalmazási politika kialakítása során figyelembe vételre került továbbá az MNB Elnökének 27/2018. (XII.10.) számú Ajánlása, a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról.

- 1.3. Az Alapkezelő, mint az Allianz Hungária Zrt. 100 % tulajdonában lévő leányvállalata, a jelen Javadalmazási Politika által nem szabályozott kérdésekben az Allianz Csoport mindenkor hatályos Javadalmazási Politikájában (Allianz SE Reward and Performance Rulebook) megfogalmazott irányelveket, valamint az Allianz Hungária Zrt. által az Allianz magyarországi csoport vonatkozásában évente kiadott Teljesítményértékelési rendszerében meghatározott rendelkezéseket követi.

2. Fogalmak meghatározása

Allianz Csoport: az Allianz SE és annak valamennyi leányvállalata.

Alapbér: a munkatárs garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke munkaszerződésben, ill. annak módosításaiban rögzített.

Belső kontroll funkciók: a kockázat kontroll funkció (risk control function), a megfelelési biztosítási funkció (compliance function) és a belső ellenőrzési funkció (internal audit function).

Bónusz: a munkatársak részére, a munkaszerződésükben meghatározott időbén felül, meghatározott teljesítmény elérése esetén utólagosan adható egyszeri teljesítmény-elismerés. Alanyi jogon nem jár, odaítélése a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik.

Megtartási bónusz: olyan javadalmazás, amelynek feltétele, hogy a munkatárs egy előre meghatározott időtartamig vagy feltétel bekövetkeztéig az Alapkezelőnél maradjon.

Javadalmazás: a Társaság által munkatársai részére minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatás.

Teljesítményértékelés: a teljesítményértékelés a munkatársak adott értékelési időszakra vonatkozó teljesítményének, a kitűzött célok elérésének felmérése és megítélése. A teljesítményértékelő beszélgetéseket a közvetlen vezető végzi.

Teljesítménymutató (KPI: key performance indicators): a vállalat pénzügyi eredményességét jelző mutatószám, illetve az a hatékonysági mutató, amely számszerűen kifejezi a munkatárs hozzájárulását az Alapkezelő céljainak az eléréséhez.

3. A Javadalmazási Politika célja és tartalma

- 3.1. A Javadalmazási Politika célja, hogy biztosítsa a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító javadalmazási politika és gyakorlat megvalósítását, a Társaság hosszú távú terveivel is összhangban álló javadalmazási rendszerének szabályozását.
- 3.2. Az Alapkezelőnél alkalmazott javadalmazási rendszerrel szembeni elvárás, hogy
 - nem ösztönözhet indokolatlanul magas kockázatvállalásra, valamint
 - összehangolja az Alapkezelő tisztségviselőinek és munkatársinak személyes céljait, az Alapkezelő üzleti céljaival.
- 3.3. A 2017/565 EU Rendelet 27. cikke alapján az Alapkezelő az alábbi elvek és célok szerint jár el:
 - A javadalmazási politika és gyakorlat kidolgozása során elsődleges cél, hogy ne alakuljon ki olyan összeférhetetlenség vagy ösztönző hatás, amely a releváns személyeket bármely ügyfél esetleges hátrányára saját érdekeik vagy a vállalkozás érdekeinek előtérbe helyezésére készíti.
 - A fenti célon túlmenően az Alapkezelő minden ügyfelének érdekeit figyelembe véve alakítja ki a javadalmazási politikát és gyakorlatot annak biztosítására, hogy az ügyfeleket méltányosan kezelje, és érdekeiket ne sértse az Alapkezelő rövid, közép- és hosszú távra elfogadott javadalmazási gyakorlata.

3.4. A Javadalmazási Politika tartalmazza

- a Javadalmazási Politika személyi, tárgyi és időbeli hatályát,
- az Alapkezelő által alkalmazott javadalmazási elveket,
- a Javadalmazási Politika végrehajtása során alkalmazott juttatási formákat,
- a teljesítményértékelési módszereket,
- az egyes juttatások meghatározására vonatkozó előírásokat,
- az alapbér és teljesítményjavadalmazás arányának meghatározását,
- a javadalmazás kifizetésére alkalmazandó szabályokat,
- a Javadalmazási Politika rendszeres felülvizsgálatának, valamint közzétételének módját.

A teljesítményjavadalmazással kapcsolatos halasztási és visszatartási szabályokat, valamint a teljesítményjavadalmazás kockázatokkal való korrigálását – a Kbtv. 2.§ (2) bek. szerinti De Minimis ABAK-okra vonatkozó könnyítések miatt – az arányosság elvének érvényesülésére tekintettel, a Társaság nem alkalmazza.

4. A Javadalmazási Politika hatálya, elfogadása, végrehajtása és módosítása

4.1. A Javadalmazási Politika személyi hatálya

A 2017/565 EU Rendelet alapján az Alapkezelő – a jelen utasítás szabályainak keretei között – biztosítani köteles, hogy javadalmazási politikája és gyakorlata az Alapkezelő által nyújtott befektetési és kiegészítő befektetési szolgáltatásokra vagy az Alapkezelő magatartására – az ügyfelek típusától függetlenül – közvetlenül vagy közvetve olyan befolyást gyakorló minden releváns személyre alkalmazandó legyen, amely befolyás, e személyek esetlegesen összeférhetlenség kialakulásához vezető javadalmazása és hasonló ösztönzői mellett az Alapkezelő bármely ügyfelének érdeke elleni fellépésre készítheti e személyeket.

A fentiekre tekintettel a Javadalmazási Politika hatálya kiterjed az jelen szabályzat 1. számú mellékletében meghatározott kiemelt személyekre. Tekintettel arra, hogy az Alapkezelő felügyelő bizottságának, valamint az igazgatóságának külső tagjai nem jogosultak javadalmazásra, így rájuk jelen szabályozás nem terjed ki.

A jelen Szabályzat alkalmazásában kiemelt személynek minősülnek:

- A) a felső vezetés, valamint
- B) a kockázatvállalásért felelős alkalmazottak és ellenőrzésért, illetve a kontrollfunkciókért felelős vezetők.

Azonos javadalmazási kategóriának kell tekinteni az A) és B) pont szerinti alkalmazottak teljes javadalmazási tartományát, amely a kategóriában nyújtott legalacsonyabb javadalmazástól a legmagasabbig terjed.

4.2. A Javadalmazási Politika tárgyi hatálya

Jelen Javadalmazási Politika a kiemelt személyek részére nyújtott javadalmazással

kapcsolatos szabályokat rögzíti, továbbá szabályozza az Alapkezelő azon kötelezettségeit, amelyek a javadalmazásra vonatkozó előírásoknak való megfelelést szolgálják.

A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozik az érintett személyi kör részére

- az Alapkezelő által nyújtott mindennemű kifizetés, vagy juttatás,
- az Alapkezelő által kezelt kollektív befektetési forma által közvetlenül kifizetett bármilyen összeg, ideértve a sikerdíjakat is,
- az Alapkezelő által kezelt kollektív befektetési forma befektetési jegyeinek bármilyen formában történő átadása,

amennyiben arra az Alapkezelő meghatározott személyzetének tagja által nyújtott szolgáltatás ellentételezéseként kerül sor.

Ugyancsak javadalmazásnak tekintendők, és a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartoznak mindazok a kifizetések, amelyeket a kollektív befektetési forma közvetlenül az Alapkezelőnek, vagy az Alapkezelő meghatározott személyzetének az általuk nyújtott szakmai szolgáltatások ellentételezéseként teljesít (a költségterítés kivételével), ha azok a javadalmazásra irányadó szabályok megkerülését eredményeznék.

Nem tartoznak a Javadalmazási Politika tárgyi hatálya alá azok a kifizetések és juttatások, amelyeket az Alapkezelő, vagy az Alapkezelő által kezelt kollektív befektetési forma általánosan, megkülönböztetéstől mentesen, az Alapkezelő egészére kiterjedő politika részeként teljesít, feltéve, hogy a kockázatvállalás tekintetében nem jelentenek ösztönzést.

4.3. A Javadalmazási Politika időbeli hatálya

A kiemelt személyek változó javadalmazására irányadó előírások a 2016. pénzügyi évtől kerültek alkalmazásra.

4.4. A Javadalmazási Politika elfogadása, végrehajtása, felülvizsgálata és módosítása

Az Alapkezelő vezérigazgatója felel a javadalmazási politika napi szintű végrehajtásáért és a politikához kapcsolódó megfelelőségi kockázatok ellenőrzéséért.

Az **Igazgatóság** – figyelembe véve a megfelelőségi funkció (compliance officer) véleményét – elfogadja a Javadalmazási Politika általános elveit és magát a Javadalmazási Politikát, és dönt a szükséges módosításokról.

A **Felügyelő Bizottság** jóváhagyja a javadalmazási elveket, magát a Javadalmazási Politikát és felel a javadalmazási Politika fenntartásáért, valamint ellenőrzi annak végrehajtását. E testület jóváhagyása szükséges a javadalmazási politika jelentős módosításához, illetve bármilyen, egyes munkatársakat érintő lényeges mentesség biztosításához. Közvetlenül felügyeli továbbá a független kontroll-funkciót – beleértve a kockázatkezelési és megfelelési funkciót – ellátó vezető tisztségviselők javadalmazását.

A **Társaság belső ellenőre** évente központi és független belső felülvizsgálatnak veti alá a Javadalmazási Politika megfelelő végrehajtását, melynek során ellenőrzi, hogy a Javadalmazási Politika végrehajtása megfelel-e a Felügyelő Bizottság által jóváhagyott alapelveknek.

A munkáltatói jogokat gyakorló vezető a Javadalmazási Politika alkalmazása során köteles figyelembe venni a Compliance Officer, a kockázatkezelésért felelős vezető és a Belső ellenőr észrevételeit.

Az Alapkezelő Vezérigazgatójának javadalmazását az Alapkezelő Tulajdonosa határozza meg.

A jelen Javadalmazási Politika végrehajtását legalább évente egy alkalommal az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága köteles felülvizsgálni. A felülvizsgálat során a tudomására jutott szükséges módosítások vonatkozásában a Felügyelő Bizottság javaslatot tesz az Igazgatóság részére.

A Belső ellenőr, a Compliance Officer és a kockázatkezelésért felelős vezető (belső kontroll funkciók) a Felügyelő Bizottsággal és a vezérigazgatóval szorosan együttműködve köteles segítséget nyújtani az Alapkezelőre alkalmazandó átfogó javadalmazási stratégia kialakítása során annak érdekében, hogy elősegítsék a hatékony kockázatkezelést.

Ennek keretében:

- a Belső ellenőrnek rendszeresen el kell végeznie a Javadalmazási Politika kialakításának, végrehajtásának és megfelelőségének független ellenőrzését,
- a Compliance Officernek elemeznie kell, hogy hogyan befolyásolja a javadalmazási struktúra az Alapkezelő jogszabályoknak és belső politikáknak való megfelelését,
- a kockázatkezelésért felelős vezetőnek értékelnie kell, hogy hogyan befolyásolja a javadalmazási struktúra az Alapkezelő kockázati profilját.

Jelen Javadalmazási Politika módosítása kizárólag írásban történhet. Az elfogadására vonatkozó szabályoknak megfelelően, a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt javadalmazási politikát az Alapkezelő székhelyén hozzáférhetővé kell tenni a személyi hatálya alá tartozó személyek számára, és a módosítások a szabályzat első oldalán meghatározott hatályba lépési időponttól válnak hatályossá.

5. A Javadalmazási Politika alkalmazása során követendő alapelvek

Az Alapkezelő a Javadalmazási Politika alkalmazása során, összhangban a Kbtv. 13. számú mellékletében foglaltakkal, az alábbi alapelveket tartja szem előtt:

- a javadalmazási politikája összhangban áll az eredményes és hatékony kockázatkezeléssel és előmozdítja azt, valamint nem ösztönzi az Alapkezelő által kezelt befektetési alapok kockázati profiljával, kezelési szabályzatával nem összeegyeztethető kockázatvállalást,
- összhangban áll a Társaság és a kezelt ABA-k célkitűzéseivel, érdekeivel és értékeivel, a befektetői üzleti stratégiájával valamint az összeférhetlenség elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz,
- a kiemelt személyek részére olyan érdekeltségi rendszert alakít ki, amely a hosszú távú célok megvalósítását preferálja a rövid távú érdekekkel szemben,
- az ellenőrzési feladatokat ellátó alkalmazottak a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésével összhangban álló javadalmazást kapnak, függetlenül az általuk ellenőrzött tevékenységi területek teljesítményétől,
- tükrözi az Alapkezelő kockázatvállalási képességét és hajlandóságát, és nem ösztönözhet az Alapkezelő kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására,
- a jogszabályi kereteken belül az egyes előírásokat a méretéből, belső szervezetéből, tevékenységének jellegéből és jogi formájából eredő sajátosságaival összhangban alkalmazza (arányosság elve),
- a teljesítményjavadalmazás egyes eszközeit oly módon választja ki, hogy az a 4.1.

pontban megjelölt személyeket az Alapkezelő hosszú távú eredményes működésére ösztönözze,

- 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;
- amennyiben a javadalmazást a teljesítményhez kötik, a javadalmazás teljes összege az egyén és az érintett szervezeti egység vagy befektetési alap teljesítményének együttes értékelésén, valamint a befektetési alapkezelő általános eredményein és kockázatain alapul, az egyéni teljesítmény értékelése során pedig pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat is figyelembe vesznek,
- a javadalmazási rendszerek minden esetben figyelembe veszik a kompetenciákat, az egyes munkakörök értékelését, a készségeket és a teljesítményt,
- összhangban áll az Alapkezelő és tulajdonosa üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, figyelembe veszi a csoport jövedelmezőségét, a kockázatokat és a tőke mértékét,
- a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetés (pl. végkielégítés) során – a hatályos munkajogi szabályok betartása mellett – nem kerülhet sor kifizetésre nem megfelelő teljesítmény esetén,
- biztosítja a pénzügyi helyzet és a teljesítményjavadalmazás megítélése, kifizetése vagy átruházása közötti körülmények közötti egyensúly fenntartását. Az Alapkezelő gondoskodik arról, hogy az adott évben odaítélendő teljesítményjavadalmazás összessége, illetve az adott évben kifizetendő vagy átruházandó teljesítményjavadalmazások összessége ne érintse kedvezőtlenül az Alapkezelő pénzügyi helyzetét,
- a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkatársak a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásokban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve javadalmazásra és felelősségre vonatkozó biztosítást,
- a garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, csak új alkalmazottak felvételével összefüggésben kerül rá sor, és az első évre korlátozódik.

6. Arányosság elve

Az Alapkezelő az ESMA 2013/232 számú „Az ABAK-irányelv szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozó iránymutatások” című ajánlása VII.I. fejezetében foglaltakkal összhangban az arányosság elvét alkalmazva valamennyi a Javadalmazási politika által érintett munkatársa tekintetében élni kíván a Javadalmazási politikával szemben az ABAK Irányelvben foglalt alábbi követelmények alkalmazása alóli mentesülés lehetőségével:

Ennek megfelelően az Alapkezelő NEM alkalmazza a kifizetési folyamatra vonatkozó következő követelményeket:

- eszközök formájában nyújtott változó javadalmazás;
- visszatartás;
- halasztás;
- kockázatok utólagos beépítése változó javadalmazás esetén.

A kifizetési folyamatra vonatkozó fenti követelmények tekintetében az arányosság alkalmazásának indokai:

- Az Alapkezelő által kezelt befektetési alapok mérete, jellemzői

Az Alapkezelő eddigi működése során az általa kezelt befektetési alapok összesített állománya soha nem haladta meg a 100 millió eurót, azaz a Kbtv. 2.§ (2) bekezdésének aa) pontjában foglalt küszöbértéket. Az Alapkezelő által kezelt befektetési alapok alapkezelési díja rögzített, nem tartalmaz teljesítménytől függő változó elemet (sikerdíjat). A Javadalmazási politika által érintett munkatársak a kezelt befektetési alapoktól közvetlenül semmilyen javadalmazásban nem részesülnek, az Alapkezelőtől szerzett változó javadalmazásuk pedig csak csekély – az Alapkezelő által kezelt összes befektetési állományon belül a befektetési alapok aránya által meghatározott mértéknek megfelelően függhet a kezelt befektetési alapok teljesítményétől (ha egyáltalán – nem minden érintett személy jövedelme függ). A kezelt befektetési alapok viszonylag egyszerű befektetési politikát követnek, mely alaponként a kezelési szabályzat szerinti szigorú szabályrendszer által körülhatárolt mozgásteret biztosítják az alap kezelője számára. A kezelési szabályzat szerinti mozgáster legjobb tudása szerinti kihasználása az alap kezelőjének kifejezett feladata, azonban a mozgáster maximális kihasználása sem nevezhető túlzott (/nem kívánt) mértékű kockázatvállalásnak. Az Alapkezelő által kezelt valamennyi befektetési alap nyílt végű és határozatlan futamidejű, befektetési portfóliójuk összetétele folyamatos optimalizálást igényel.

- Az Alapkezelő belső szervezete

Az Alapkezelő átlagos állományi létszáma eddigi működése során soha nem érte el a 20 főt, szervezeti felépítése ennek megfelelően kifejezetten egyszerű. Egyes szervezeti egységei kis létszámúak, világosan elkülönített és körülhatárolt felelősségi körökkel és feladatokkal. Az Alapkezelő szervezeti egységei alapvetően a befektetés-kezelési tevékenység részfeladatainak ellátására szerveződtek (Front Office, Back Office, Middle Office, belső ellenőrzés, Compliance, jog), nincsenek egymással alá-/főlérendeltségi viszonyban, nem utasíthatják egymást. Az Alapkezelő alaptevékenységéhez közvetetten kapcsolódó (kiszolgáló) feladatokat szervezetén kívül végezteti, ezeket az Alapkezelő Tulajdonosától, illetve harmadik fél szolgáltatótól rendeli meg.

- Az Alapkezelő tevékenységének jellege, köre és összetettsége

Az Alapkezelő tevékenységi engedélye alapján jogosult az ABAK Irányelv 6. cikk (4) bekezdése alá sorolt tevékenységeket is végezni (pl. befektetéskezelés, befektetési tanácsadás, stb.), azonban nem nyújt letéti és ügyviteli szolgáltatásokat a befektetési alapok befektetési jegyeivel kapcsolatban és nem fogad el, illetve nem továbbít pénzügyi eszközökkel kapcsolatos megbízásokat sem.

Az Alapkezelő az ESMA 2013/232 számú „Az ABAK-irányelv szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozó iránymutatások” című ajánlása X.II. fejezetében foglaltakkal összhangban az arányosság elvét alkalmazva élni kíván a Javadalmazási Bizottság felállítására vonatkozó ABAK Irányelvben foglalt kötelezettség alóli mentesülés lehetőségével. Ennek megfelelően az Alapkezelő NEM állít fel Javadalmazási Bizottságot.

A Javadalmazási Bizottság felállítására vonatkozó követelmény tekintetében az arányosság alkalmazásának indokai az ESMA 2013/232 számú iránymutatásának X.II. fejezete 54-55. pontjai alapján:

- Az Alapkezelő tőzsdén nem jegyzett.
- Az Alapkezelő társasági formáját tekintve egyszemélyes zártkörűen működő részvénytársaság.

- Az Alapkezelő átlagos állományi létszáma eddigi működése során soha nem érte el a 20 főt.
- Az Alapkezelő eddigi működése során az általa kezelt befektetési alapok összesített állománya soha nem haladta meg a 100 millió eurót.
- Az Alapkezelő nem ÁÉKBV-kezelő vállalkozás.
- Az Alapkezelő tevékenységi engedélye alapján jogosult az ABAK Irányelv 6. cikk (4) bekezdése alá sorolt tevékenységeket is végezni (pl. befektetéskezelés, befektetési tanácsadás, stb.), azonban nem nyújt letéti és ügyviteli szolgáltatásokat a befektetési alapok befektetési jegyeivel kapcsolatban és nem fogad el, illetve nem továbbít pénzügyi eszközökkel kapcsolatos megbízásokat sem.

7. Juttatási formák

7.1. Alapbér

A munkatársak garantált, havi átutalással teljesített juttatása, melynek mértéke a munkaszerződésben rögzített, és amely tükrözi a munkakör komplexitását, szerepét, valamint súlyát a szervezetben, és amelynek meghatározása, vagy módosítása során szerepet kap az egyéni teljesítmény, képesség és kompetencia.

7.2. Béren kívüli juttatások

Az Alapkezelő minden munkatársra kiterjedő béren kívüli juttatási rendszert alkalmaz, amelyet az Allianz magyarországi csoportjára, így az Alapkezelőre is alkalmazandó szabályzatai és utasításai szabályoznak.

7.3. Teljesítményjavadalmazás (változó javadalmazás)

A teljesítményjavadalmazás minden esetben az ABAK, az ABA-k és az egyéni teljesítményhez kötött, a garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, kizárólag új alkalmazottak felvételével összefüggésben kerülhet rá sor és az csak az első évre korlátozódik.

A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkatársak előző évi teljesítményük alapján évente egyszer éves teljesítmény prémiumban részesülhetnek. A teljesítményjavadalmazásra rendelkezésre álló teljesítmény prémiumtömeg (bonus) a tárgyévvel vonatkozó üzleti terv kidolgozása során kerül meghatározásra. Az egyéni teljesítmény prémiumhoz kapcsolódó célkitűzéseket, az egyéni teljesítmény prémium lehetséges mértékét a munkáltatói jogokat gyakorló személy határozza meg, mérlegelve és az arányosság elvét követve az éves tervszámok teljesülésével és az adott munkatárs beosztásával és alapbérével. Az egyéni teljesítményprémium összegének meghatározása diszkrecionálisan történik az egyéni teljesítményértékelések, az Alapkezelő, az érintett ABA / portfólió teljesítménye alapján.

Az Alapkezelő, illetve az ABA jogi formájára tekintettel a teljesítmény prémium kifizetésére (kész)pénzben kerül sor.

A teljesítmény prémiumban a munkatársak kizárólag akkor részesülhetnek, illetve a teljesítmény prémium csak akkor kerülhet a munkatársak részére kifizetésre, ha ez az Alapkezelő egészének pénzügyi és likviditási helyzetét nem veszélyezteti.

Az Alapkezelő vezérigazgatója dönthet a bonus 0-100 %-ig terjedő csökkentéséről, továbbá a teljesítmény prémium kifizetés a tervezetthez képest való csökkentéséről, visszavonásáról, különösen akkor, ha az Alapkezelő vagy az érintett ABA / portfólió pénzügyi teljesítménye a

vártnál gyengébb, vagy negatív.

Teljesítményértékelés: a munkatársak éves teljesítményét a munkáltatói jogokat gyakorló személy évente egyszer értékeli a tárgyidőszakra vonatkozó - a munkáltatói jogokat gyakorló személy és a munkatárs között - évente felülvizsgált és kitűzött kritériumrendszer alapján. A teljesítményértékelés a munkatárs, az érintett szervezeti egység / ABA / portfólió együttes értékelésén, valamint az Alapkezelő általános eredményein alapul. A munkatárs egyéni teljesítménye értékelésekor pénzügyi és nem pénzügyi kritériumok is figyelembe vételre kerülnek.

Az Alapkezelő a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkatársak teljesítmény prémiumának kifizetésére halasztott eljárást, valamint visszatartást, a Kbtv. 2.§ (2) bekezdésére, valamint az arányosság elvére tekintettel nem alkalmaz.

7.4. Végkielégítés

7.4.1 Az Alapkezelő – a magyar munkajogi szabályokkal összhangban – az alábbiak szerint szabályozza a végkielégítés alkalmazásának lehetőségét.

7.4.2 A munkatársat végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a) a munkáltató felmondása,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- c) az Mt. 63. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg.

7.4.3 Nem jár végkielégítés a munkatársnak, ha

- a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- b) a felmondás indoka a munkatárs munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

7.4.4 A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt-ben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkatársat munkabér nem illette meg, kivéve

- a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §),
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 132. §)
- három hónapot meg nem haladó tartamát.

7.4.5 A végkielégítés mértékének kiszámítása során a munkáltató tulajdonosától közvetlenül átvett munkatárs jogelődnél töltött munkaviszonyát ugyancsak alapul kell venni a végkielégítés mértékének megállapításakor.

7.4.6 Ha a 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság igénybevételére azért került sor, mert a munkatárs közvetlen hozzátartozója külföldön végez munkát, és a munkatárs vele szintén külföldön tartózkodott, a fizetés nélküli szabadság időtartama a végkielégítés mértékének megállapításakor csak akkor vehető figyelembe, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója ilyen döntést hoz.

7.4.7 A végkielégítés mértéke:

A végkielégítés mértékét úgy kell meghatározni, hogy az a munkatársat aránytalanul ne jutalmazza, azonban megfelelő kompenzációt biztosítson a munkahely elvesztéséért.

- a) Amennyiben a munkatárs és az Alapkezelő között megállapodás nem jön létre, úgy az Alapkezelő végkielégítésként az Mt. szerint meghatározott összeget teljesíti a munkatárs részére.
- b) Amennyiben a munkatárs és az Alapkezelő között a munkaviszony megszüntetése tekintetében megállapodás jön létre, akkor a ténylegesen kifizetésre kerülő végkielégítés összegének megállapítása során az Alapkezelő az alábbi kritériumokat veszi figyelembe:
- a munkatárs részére a munkaviszony fennállása során fizetett rögzített és változó javadalmazás mértéke;
 - a munkatárs munkaköréhez kapcsolódó felelősség mértéke;
 - a munkaviszony időtartama ideértve a 7.4.5 és 7.4.6 pontokban meghatározott időtartamot is;
 - a változó javadalmazáshoz kapcsolódó el nem számolt teljesítmények (a tárgyevi célkitűzések várható/időarányos teljesülése alapján megállapítható ki nem fizetett bónusz);
 - a munkatársra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralévő idő;
 - a munkatárs Alapkezelővel azonos, vagy hasonló tevékenységet folytató vállalkozásnál történő elhelyezkedését korlátozó megállapodásért nyújtandó kompenzáció;
 - az Alapkezelő és a munkatárs közötti lehetséges vagy tényleges jogviták bírósági rendezésének elkerülése érdekében fizetendő kompenzáció.

7.4.8 A végkielégítés mértékének és megállapításának folyamatát jelen javadalmazási politika tartalmazza, amelyet a Társaság igazgatóságának előterjesztése alapján a Társaság Felügyelő Bizottsága hagy jóvá. A javadalmazási politikát, és ennek keretében a végkielégítésre vonatkozó szabályok rendszeres felülvizsgálatát a belső ellenőrzés látja el.

7.4.9 Az Alapkezelő nem teljesít végkielégítést abban az esetben, ha nyilvánvaló a teljesítmény elmaradása, amely megalapozza a szerződés azonnali felmondását. Nem állapítható meg végkielégítés, amennyiben a munkatárs mond fel annak érdekében, hogy egy másik szervezetnél helyezkedjen el, kivéve, ha a végkielégítés megállapítását jogszabályi kötelezettség írja elő.

7.4.10 Valamely munkatárs részére történő végkielégítés megállapítása olyan módon kell hogy történjen, hogy az Alapkezelő képes legyen 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.

8. A társaság javadalmazási rendszerének különös szabályai

8.1. Az Alapkezelő Vezérigazgatójának javadalmazása

Az Alapkezelő Vezérigazgatójának javadalmazása a 7. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz magyarországi csoportjára mindenkor érvényes Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően, a feladatkörhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

8.2. Az Alapkezelő Igazgatóságának javadalmazása

Az Alapkezelő azon Igazgatósági tagja, aki az Allianz Csoport bármely tagjánál munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló tartós jogviszonyban áll, az Igazgatósági tagi tisztség betöltéséért tiszteletdíjban nem részesül. Azon igazgatósági tagok, akik az Allianz Csoport egyik tagjánál sem állnak munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló

tartós jogviszonyban, kizárólag fix díjazásban részesülhetnek.

8.3. Az Alapkezelő Ügyvezetőinek javadalmazása

Az Alapkezelő ügyvezetőinek javadalmazása a 7. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz magyarországi csoportjára mindenkor érvényes Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően, a feladatkörhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

8.4. Az Alapkezelőnél ellenőrzési funkciót betöltő munkatársak javadalmazása

Az Alapkezelőnél ellenőrzési feladatokat végző munkatársainak (különös tekintettel a belső ellenőrre és a Compliance Officer-re) javadalmazása a 7. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz Csoportra mindenkor érvényes Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően történik azzal, hogy teljesítményjavadalmazásuk – annak alkalmazása esetén – nem függhet az általuk ellenőrzött vagy felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, illetve az általuk elért pénzügyi eredményektől.

8.5. Az Alapkezelőnél kontroll funkciót ellátó munkatársak javadalmazása

A kontroll funkciót ellátó munkatársak javadalmazása a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

8.6. Az Alapkezelőnél kockázatkezelési funkciót (Middle Office) betöltő munkatársak javadalmazása

Az Alapkezelőnél kockázatkezelési funkciót betöltő munkatársak javadalmazása a 7. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz magyarországi csoportjára mindenkor érvényes Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően történik. A kockázatkezelési funkciót ellátó munkatársak javadalmazása a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

8.7. Az Alapkezelőnél portfóliókezelőként (Front Office) dolgozó munkatársak javadalmazása

Az Alapkezelőnél portfóliókezelőként dolgozó munkatársak javadalmazása a 7. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz magyarországi csoportjára mindenkor érvényes Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően történik.

8.8. Az adminisztrációs feladatokért felelős vezető javadalmazása

Az adminisztrációs feladatért felelős vezető javadalmazása a feladatköréhez kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.

8.9. A panaszkezelésért felelős funkciót ellátó munkatárs javadalmazása

A 2017/565 EU rendelet 26. cikke alapján az Alapkezelő a panaszok kivizsgálásáért felelős panaszkezelő funkciót a megfelelési vezető (Compliance officer) látja el. Javadalmazása a 8.4 pontban meghatározott.

9. A javadalmazás kifizetésére alkalmazandó szabályok

A javadalmazás kifizetésére vonatkozó speciális szabályokat az Alapkezelő nem határoz meg, azok minden esetben az Allianz Csoport Javadalmazási Politikájában és az Allianz magyarországi csoportja Teljesítményértékelési rendszerében rögzítetteknek megfelelően történik.

10. Vegyes rendelkezések

10.1. Javadalmazási Bizottság hiánya

Figyelemmel az Alapkezelő méretére, belső szervezeti felépítésére, tevékenysége jellegére és összetettségére, valamint az általa kezelt kollektív befektetési formák méretére, az Alapkezelőnél javadalmazási bizottság felállítására nem kerül sor. A javadalmazási bizottság Kbtv.-ben meghatározott hatáskörébe tartozó feladatokat ennek megfelelően az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága látja el.

10.2. A Javadalmazási Politika és a javadalmazás közzététele

Az Alapkezelő Javadalmazási Politikája nyilvános, az mind az ügyfelek, mind a dolgozók számára elérhető az Alapkezelő honlapján. A kifizetett összegről, és az érintett személyek számáról, illetve jogszabály által előírt további információkról az Alapkezelő a honlapján keresztül – külön szabályzatban meghatározottak szerint - nyújt tájékoztatást.

1. sz. melléklet

Az Allianz Alapkezelő Zrt. Javadalmazási Politikájához

Az **Allianz Alapkezelő Zrt.** (a továbbiakban: **Alapkezelő**) Javadalmazási Politikája hatálya alá tartoznak az alábbi munkakörben alkalmazott munkatársak:

Munkakör

Ügyvezetők
Front Office vezető és Portfóliókezelők
Middle Office vezető és Middle Office munkatárs
Back Office vezető
Belső ellenőrök
Compliance Officer