

Javadalmazási Politika

Allianz Alapkezelő Zrt.

Azonosító:	11/2025. (2025.04.29.)	
Verzió:	V 1.9	
Szabályzat minősítése:	Nyilvános	
Készítette:	Fekete Attila	Vezérigazgató
Elfogadta:	Igazgatóság	
Elfogadás dátuma:	2025.04.29.	
Jóváhagyta:	Felügyelő Bizottság	
Jóváhagyás dátuma:	2025.05.15.	
Hatálybalépés dátuma:	2025.05.22.	
Hatályon kívül helyezett szabályzat verzió:	V 1.8 (11/2024. (2024.04.29))	

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

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 Értékpapír-piaci Hatóság - ESMA) által 2023. április 3. napján kiadott ESMA35-43-3565 a MiFID II szerinti javadalmazási követelmények bizonyos szempontjairól szóló 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 12/2022. (VIII.11.) számú Ajánlása, a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról valamint a Magyar Nemzeti Bank 11/2023. (XI.15.) számú ajánlása a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódó javadalmazási politika és gyakorlat alkalmazásáról, amely az ESMA fent hivatkozott iránymutatásán alapul.
- 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 Group Policy for Remuneration) megfogalmazott irányelveket, valamint az Allianz Hungária Zrt. által az Allianz magyarországi csoport vonatkozásában évente kiadott Javadalmazási politikájában és Teljesítményértékelési és tehetség menedzsment 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 kockázatkezelési funkció (risk control function), a megfelelőségi 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.

Munkabéren kívüli juttatások: A Társaság munkavállalói részére munkabéren kívüli juttatásokat biztosít, négy fő pillérre osztva, melyek a következők: Egészség, Jövedelem, Idő és Karrier. A juttatások részletezése, mértéke, jogosultsági és igénybevételi szabályai a munkáltatói utasításokban rögzített. Munkaköri besorolástól és a munkaköri feladatok jellegétől függően a munkavállalók meghatározott köre jogosult mobiltelefon használatára. A Tulajdonos által meghatározott munkavállalók jogosultak az Alapkezelő tulajdonában álló gépjármű magáncélú használatára vagy gépjárműhöz kapcsolódó költségtérítésre (nem ideértve a saját tulajdonú gépkocsival történő munkába járás költségeinek térítését, melyre a hatályos jogszabályok szerinti körbe tartozó munkavállalók az Alapkezelővel kötött megállapodás alapján válnak jogosulttá). A juttatások körébe tartozik az Allianz munkavállalói részvényvásárlási program (ESPP), a nyugdíjba vonuláshoz kapcsolódó juttatások, az élet- és egészségbiztosítási védelem.

Teljesítményértékelés: a teljesítményértékelés a munkatársak adott értékelési időszakra vonatkozó teljesítményének, a kitűzött célok elérésének felmérése és megítélése. A teljesítményértékelő beszélgetéseket a közvetlen vezető végzi. Az értékelési időszak 1 naptári év.

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.

Változó összegű bérjellegű kifizetések: egyes elemeit (Allianz részvények, bónusz) az azokra vonatkozó utasítások szabályozzák, ezekre előre kötelezettséget az Alapkezelő nem vállal, kizárólag a vonatkozó munkáltatói utasításokban meghatározott feltételek alapján fizethető.

Célkitűzést meghatározó alapelvek:

Az Allianz Group stratégiai elvárása szerint 3 éves pénzügyi terv készül, amelyből KPI-ok kerülnek alábontásra a következő alapelvek figyelembevételével:

- túlzott kockázatvállalás elkerülése;
- érdekellentéteket figyelembevétele;
- olyan kockázatvállalás elkerülése, ami a risk limiteket meghaladja;
- megfelelően tükrözi a materiális kockázatokat és azok időhorizontját és
- összességében a Csoport és / vagy a Társaság eredményességét célozza.

A célkitűzésnek amennyiben alkalmazható, tartalmaz ESG (környezeti, társadalmi, és irányítási) célokhoz kapcsolódó teljesítmény mutatókat, amik szintén a túlzott kockázatvállalás elkerülését kell, hogy támogassák.

A teljesítménytől függő változó jövedelem meghatározása függ az egyéni és társasági eredményektől.

• Egyéni eredmény:

Figyelembe veszi a kvantitatív és kvalitatív aspektusokat egyaránt.

Az Allianz viselkedés módoknak való megfelelés, úgy mint: Együttműködés/Együttműködésen alapuló vezetés, Ügyfél- és piaci kiválóság, Vállalkozói szemlélet, Bizalom.

Továbbá az elszámoltathatóság megerősítése, belső és külső - szabályoknak való megfelelés, valamint a csoport kockázati kultúrájának megélésében való éberség az Allianz teljesítménymenedzsment szerves részét képezi.

• Társasági eredmény:

Csoport, Leányvállalati vagy szervezeti egység/üzletág specifikus pénzügyi mutatók kerülnek meghatározásra. Az Allianz Csoport teljesítménye továbbá hatással van az Allianz munkavállalói részvényeinek alakulására azon munkavállalók esetében, akik részesülnek Allianz részvényekben a változó jövedelem részeként.

A változó jövedelem évről évre változhat a piaci fejleményektől és teljesítménytől függően, figyelembe véve a negatív és pozitív teljesítményt is.

A bónusz kifizetése az érintett munkavállaló részére korlátozható, illetve különösen súlyos esetben nem teljesíthető

Valamennyi munkavállaló kompenzációs rendszere tartalmazza a malus rendelkezést, mely biztosítja, hogy a változó jövedelem felfüggeszthető, részben vagy egészben eltörölhető különösen a következők jelentős megsértése esetén:

(i.) a munkaviszonnyal összefüggésben betartandó törvényi rendelkezés, bírósági határozat vagy utasítás, vagy

(ii) az Allianz Vezetői Elszámoltathatósági Rendszere (EAR) szerinti kötelezettségek (adott esetben), a munkavállalóra vonatkozó kockázati limitek, az Allianz Magatartási Kódex és/vagy bármely más, a munkaviszonnyal kapcsolatos Allianz szabályzat vagy kötelező érvényű utasítás.

Kompenzációs Bizottság:

Az Alapkezelő tulajdonosa Kompenzációs Bizottságot (Compensation Committee CC) működtet összhangban a GCC (Group Compensation Committee) és CE CC (Regionális CC) irányelveivel és a Magyar Nemzeti Bank ajánlásaival.

Feladata és célja: biztonságos és prudens működést biztosító javadalmazási gyakorlat kialakítása és biztosítása az Allianz Hungária Zrt-nél, valamint annak leányvállalatánál az Allianz Alapkezelő Zrt-nél is, összhangban az üzleti stratégiával, a Társaság céljaival, értékeivel, hosszú távú érdekeivel, a fenntartható üzleti eredményességgel.

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

- Az Allianz Csoport politikája, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bérezésre és azonos értékelésre törekszik minden munkavállaló számára, nemre, szexuális irányultságra, etnikai háttérre, családi állapotra vagy egyéb demográfiai tényezőkre való tekintet nélkül, valamint, hogy az Allianz minden olyan piac szabályozási keretein belül támogatja a befogadás és a meritokrácia kultúráját, amelyen az Allianz piaci szereplő.

- minden szinten transzparensnek kell lennie, támogatva a vállalat fenntartható fejlődését,
 - nem veszélyeztetheti az Alapkezelő eredményes üzleti működésének fenntarthatóságát,
 - nem ösztönözhet indokolatlanul magas, túlzott kockázatvállalásra,
 - figyelembe veszi az ügyfelek jogait és érdekeit,
 - az érintett személyek az ügyfelek kárára saját érdekeiket vagy a Társaság érdekeit nem helyezhetik előtérbe.
- 3.3. Az Alapkezelő a javadalmazási politikát és a javadalmazási gyakorlatokat a Társaság üzleti és kockázatkezelési stratégiájával, kockázati profiljával, céljaival, kockázatkezelési gyakorlataival és hosszú távú érdekeivel, valamint a Társaság egészének teljesítményével összhangban alakítja ki, valósítja meg és tartja fenn.
- 3.4. A javadalmazási politika elősegíti a megbízható és eredményes kockázatkezelést, és nem ösztönöz olyan kockázatvállalást, amely meghaladja a vállalkozás kockázatvállalási határértékeit.
- 3.5. A javadalmazási politika a Társaság egészére érvényes, és olyan specifikus rendelkezéseket tartalmaz, amelyek figyelembe veszik az igazgatási, irányító vagy felügyelő testület, a vállalat ténylegesen vezető vagy más kiemelten fontos feladatkört ellátó személyek, továbbá olyan egyéb munkatársak feladatait és teljesítményét, akiknek a szakmai tevékenységei lényeges hatással vannak a Társaság kockázati profiljára. A javadalmazási politika összehangolja az Alapkezelő tisztségviselőinek és munkatársainak személyes céljait, az Alapkezelő üzleti céljaival.
- 3.6. 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.
- 3.7. Az Alapkezelő különös figyelmet fordít arra, hogy az alábbi elvet is figyelembe vegye:
- A javadalmazás rögzített és változó elemei közötti egyensúlyt mindenkor biztosítani kell oly módon, hogy a javadalmazás szerkezete ne részesítse előnyben az Alapkezelő vagy releváns személyeinek érdekeit bármely ügyfél érdekével szemben.
- 3.8. 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 összeférhetetlenség 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 költségtérítés 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 megfelelési kockázatok ellenőrzéséért.

Az **Igazgatóság** – figyelembe véve a megfelelési 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. E személyek (ideértve a megfelelési funkció ellátóját is) részére biztosítani kell, hogy hozzáférhessenek valamennyi, a feladatuk elvégzéséhez szükséges dokumentumhoz.

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 összeférhetetlenség 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 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.

A javadalmazási politikája és gyakorlata kialakítása és felülvizsgálata során továbbá az Alapkezelő figyelembe veszi az esetleges üzletviteli és összeférhetetlenségi kockázatokat is, annak érdekében, hogy lehetséges üzletviteli és összeférhetetlenségi kockázatok ne érintsék hátrányosan az ügyfelek érdekeit, az ügyfelek érdekei az elsődlegesek legyenek. Az ügyleteknek az ügyfél legjobb érdekében történő végrehajtásához kapcsolódó rendelkezéseket Alapkezelő Üzletszabályzatának 5. sz. számú melléklet (Legkedvezőbb Végrehajtási Szabályzat - végrehajtási politika) tartalmazza.

A fentieken túlmenően a javadalmazás és az egyéb ösztönzők nem alapulnak kizárólag vagy döntően mennyiségi üzleti szempontokon, hanem az Alapkezelő figyelembe veszi az alkalmazandó jogszabályoknak való megfelelést, belső eljárások betartását, az ügyfelek méltányos kezelését és az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások minőségét tükröző minőségi szempontokat is.

6. Arányosság elve

Az Alapkezelő a 4/2018 MNB ajánlás V. fejezetében foglaltakkal összhangban az arányosság elvét alkalmazva valamennyi a Javadalmazási politika által érintett munkatárs 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 mozgástér legjobb tudása szerinti kihasználása az alap kezelőjének kifejezett feladata, azonban a mozgástér 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-/fölérendeltségi viszonyban, nem utasíthatják egymást. Az Alapkezelő önálló munkakörben értékesítési személyzetet, pénzügyi elemzőt nem foglalkoztat. 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 MNB 4/2018 MNB ajánlás V. 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 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, szakmai tudás, tapasztalat, képesség és kompetencia.

7.2. Munkabéren 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. Változó összegű bérjellegű kifizetések, 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 tárgyévre vonatkozó üzleti terv kidolgozása során kerül meghatározásra. Az egyéni teljesítmény prémiumhoz kapcsoló 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.

A változó összegű bérjellegű kifizetések egyes típusait (bónusz) a mindenkori hatályos vonatkozó igazgatósági utasítások illetve csoportirányító utasítások szabályozzák.

A Társaság az alapbér és a változó összegű bérjellegű kifizetések arányát úgy határozza meg, hogy az a munkavállalókat érdekeltté és elkötelezetté tegye a Társaság hosszú távú céljainak és érdekeinek megvalósításában, hogy az üzleti eredményesség fenntartható legyen, ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra és lehetővé tegye, hogy a változó összegű bérjellegű kifizetéseket a Társaság mindenkori eredményéhez és stratégiájához lehessen igazítani a versenyképesség megőrzése mellett.

A változó összegű, teljesítményarányos jövedelem aránya senioritási szinttől függően változhat.

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.

A belső kontroll funkciók és ezen szakterületek munkavállalóinak javadalmazása (pl. bónusz célkitűzése, teljesítményértékelése) független az ellenőrzött vagy az ellenőrizni szándékozott terület teljesítményétől. Ezen szakterületek munkavállalói a mindenkor hatályos bónusz és teljesítményértékelési szabályok alapján kapják a bónuszukat; az évenként kitűzött céljaik azonban az adott szakterületre vonatkozóan specifikusak és függetlenek a Társaság üzleti eredményeitől.

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 tárgyévi 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

Az Allianz Executive vezetőkre vonatkozó speciális szabályok

Az Allianz Vezetők változó kompenzációs rendszere a azt is figyelembe veszi, hogy az Allianz Group szigorú fegyelmet vár el a belső és külső követelmények betartása mellett, és nem tűri el a jogsértéseket. Ez különösen vonatkozik a megfelelő üzleti szervezetre (irányítási rendszerre) vonatkozó követelményekre, beleértve a belső ellenőrzési rendszert, valamint a megfelelési és kockázatkezelési rendszereket. Ezért a törvényi rendelkezések, utasítások, az Allianz Magatartási Kódex vagy más belső iránymutatások, pl. a politikák, szabályzatok és standardok, köztük a kockázati limitek megsértése figyelembe vehető a célok elérésének értékelésekor, csakúgy, mint a vezetői elszámoltathatósági rendszer (EAR), a Multi Rater Feedback, az AES és/vagy más felmérések legfontosabb megállapításai.

8.1. Az Alapkezelő Vezérigazgatójának javadalmazása

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

8.4. Az Alapkezelőnél belső ellenőrzési funkciót betöltő munkatársak javadalmazása

Az Alapkezelőnél ellenőrzési feladatokat végző munkatársainak (különös tekintettel a belső ellenőrré) javadalmazása a 7. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz Csoportra mindenkor érvényes Teljesítményértékelési és tehetség menedzsment 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 megfelelőségi kontroll funkciót ellátó munkatársak javadalmazása

A kontroll funkciót ellátó munkatársak javadalmazása a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul és javadalmazásuk a 7. pontban meghatározott általános szabályok szerint, az Allianz Csoportra mindenkor érvényes Teljesítményértékelési és tehetség menedzsment 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.

8.6. 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 és tehetség menedzsment 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 és tehetség menedzsment rendszerében rögzítetteknek megfelelően történik.

Az Alapkezelő az Ügyfél legjobb érdekében történő végrehajtás elérése érdekében a Front office munkatársak esetén – a minőségi kritériumok mérésén túlmenően – a portfólióknak a benchmarkhoz viszonyított felülteljesítését méri a mennyiségi kritérium meghatározása során.

8.8. 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 Javadalmazási politikájában és Teljesítményértékelési és tehetség menedzsment 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 Kbftv.-ben meghatározott hatáskörébe tartozó feladatokat ennek megfelelően az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága látja el. Az Alapkezelő tulajdonosa a Kompenzációs Bizottságot hozott létre, amely az Alapkezelőre kiterjedő hatállyal hoz javadalmazás tekintetében döntéseket.

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 szerint kiemelt munkakörök az alábbiak:

Munkakör

Ügyvezetők (a vezérigazgató felelős a főkönyvi könyvelés és beszámolókészítés funkcióért)
Front Office vezető és Portfóliókezelők
Middle Office vezető (mint kockázatkezelésben és termék-fejlesztésben résztvevő személy is)
és Middle Office munkatárs
Belső ellenőrök
Compliance Officer és kamarai jogtanácsos