

**A**

**DIALÓG Befektetési Alapkezelő  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság**

(székhely: 1037 Budapest, Montevideo u 3/B.

cégjegyzékszám: 01-10-045744)

**JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA**

Kelt, Budapest 2018. március 1.

3. verzió

Készítette: Illés Zoltán  
megfelelési vezető

.....  
**DIALÓG Zrt.**

## **Bevezetés**

A javadalmazási politika kialakítása során figyelembe vett jogszabályok, szabályozások:

- a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (Kbftv.)
- 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 szóló irányelv („ABAK irányelv”),
- a Bizottság 2012. december 19-i, 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 szóló 231/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelete („ABAK-rendelet”),
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, valamint
  - az MNB 4/2018. (I.16.) számú ajánlása.

## **Fogalmi meghatározások**

**javadalmazás:** az Alapkezelő által a vezető állású személy, munkavállaló részére minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve, pénzbeli, természetbeni, vagyoni jog vagy egyéb formában nyújtott juttatás,

**teljesítményjavadalmazás:** a javadalmazás azon része, amelyet az Alapkezelő az alapjavadalmazáson felül biztosíthat a vezető állású személynek és a munkavállalónak, ha az a munkaszerződésben meghatározottakat meghaladó teljesítményt nyújt vagy abban nem rögzített feladatokat lát el,

**teljesítménymérési időszak:** az érintett személy teljesítményének értékelésével és mérésével érintett időtartam, amely alapján a teljesítményjavadalmazás összegét megállapítják. A teljesítménymérési időszak az Alapkezelő üzleti évéhez igazodik. A célkitűzésre februárban, míg a teljesítményértékelésre legkésőbb az Alapkezelő éves beszámolójának elfogadását követő 30 napon belül kerül sor.

**halasztási időszak:** az Kbftv. 13. melléklet n) pontjában előírt halasztott módon történő kifizetés esetén a teljesítménymérési időszakot követő azon időszak, amely alatt időarányos részletekben fizetik ki vagy juttatják a javadalmazott személy részére a teljesítményjavadalmazásnak a halasztottan teljesítendő részét;

**kockázati teljesítmény újraértékelése:** a halasztottan teljesítendő teljesítményjavadalmazás esedékes részének teljesítését megelőző, az adott teljesítménymérési időszakra értékelt teljesítmény - az érintett személy múltbeli magatartásváltozása, valamint e változás kockázati hatásai, az intézmény pénzügyi helyzete alapján történő - újraértékelése és ennek megfelelően az esedékes teljesítményjavadalmazás mértékének a javadalmazási politikában meghatározott módon és mértékben történő változtatása;

**kiemelt személyek köre:** A Kbftv. 13. melléklete alapján a kiemelt személyek köre magában foglalja az Alapkezelő vezető állású személyeit, a kockázatkezelésért felelős alkalmazottat, valamint a teljes javadalmazásuk miatt a felső vezetéssel és a kockázatkezelésért felelős alkalmazottal azonos javadalmazási kategóriába tartozó személyeket, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az Alapkezelő kockázati profiljára, vagy a kezelésében lévő befektetési alapok kockázati profiljára;

## **1. A Javadalmazási Politika célja, hatálya**

### **1.1. A Javadalmazási Politika célja, alapelvei**

A Javadalmazási Politika célja, hogy szabályozza az Alapkezelő általános, valamennyi munkavállalójára kiterjedő javadalmazás elveit, meghatározza a kiemelt személyek körének beazonosítását szolgáló feltételrendszert és definiálja a kiemelt személyek körére vonatkozó halasztott módon teljesítendő teljesítményjavadalmazási szabályokat. A Javadalmazási Politika további célja, hogy az Alapkezelő kockázatvállalására lényeges hatást gyakorló vezető állású személyek és munkavállalók érdekeit összehangolja az Alapkezelő üzleti stratégiájával, hosszú távú üzleti érdekeivel, célkitűzéseivel, kockázatvállalási képességével és hajlandóságával. Az Alapkezelő biztosítja, hogy alkalmazottait nem díjazza, illetve teljesítményüket nem értékeli oly módon, amely ütközik azzal a kötelezettségével, hogy az ügyfelei érdekeinek leginkább megfelelő módon járjon el. Az Alapkezelő nem alakít ki díjazás, értékesítési célok révén vagy más módon olyan mechanizmust, amely arra ösztönözhetné alkalmazottait, hogy egy bizonyos pénzügyi eszközt ajánljanak lakossági ügyfeleknek, amikor a befektetési vállalkozás más, az ügyfél igényeinek jobban megfelelő pénzügyi eszközt is ajánlhatna.

Az Alapkezelő biztosítja, hogy a nevében az ügyfeleknek a pénzügyi eszközökről, befektetési szolgáltatási tevékenységről vagy kiegészítő szolgáltatásról befektetési tanácsot vagy információt nyújtó természetes személyek birtokában legyenek az ügyfelek tájékoztatására vonatkozó, e törvény által előírt kötelezettségük teljesítéséhez szükséges ismereteknek és szakértelemnek. E követelményt az Alapkezelő beépíti az alkalmazottak képzési tervébe.

A Javadalmazási Politika a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban került kidolgozásra, elősegíti annak alkalmazását, és megszüri a túlzott kockázatvállalást.

A teljesítményjavadalmazás egyes elemeinek meghatározása során az Alapkezelő célja, hogy ösztönözze és érdekeltté tegye a munkatársakat a hosszú távú eredményes működésben, és a kiemelt személyek esetében lehetőséget adjon a kockázatok alapján történő utólagos korrekcióra.

### **1.2. Az arányosság elvei**

A Javadalmazási Politika kialakítása során az Alapkezelő az arányosság elvének alkalmazásával határozza meg az érintett személyi kört megillető alpbér és teljesítményjavadalmazás arányát.

Az Alapkezelő minden munkavállalója esetében megfelelő szintű alpbért biztosít, amelyet a munkavállaló képzettségének, szakmai tudásának, tapasztalatának, teljesítményének, a munkavállaló által betöltött munkakör értékének és a szektor bérezési gyakorlatához igazodóan kell kialakítani.

Az Alapkezelő az alpbér és a teljesítményjavadalmazás arányát úgy határozza meg, hogy az a munkavállalókat érdekeltté és elkötelezetté tegye az Alapkezelő hosszútávú céljainak és érdekeinek megvalósításában, fenntartható legyen, ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra, és lehetővé tegye, hogy az Alapkezelő a teljesítményjavadalmazását mindenkor eredményéhez és stratégiájához igazítsa, versenyképességének megőrzése mellett.

Az Alapkezelő vezető állású személye vagy munkavállalója számára kizárólag alpbérből álló javadalmazást is meghatározhat, feltéve, hogy az így meghatározott javadalmazás az érintett személyek esetében összhangban van az Alapkezelő hosszútávú üzleti és kockázati stratégiai céljaival.

Az Alapkezelő munkaviszonyban nem álló vezető állású személyek esetében az Alapkezelő kizárólag tiszteletdíj formájában történő javadalmazást is meghatározhat.

### **1.3. A Javadalmazási Politika időbeli hatálya**

A Javadalmazási Politika elveit az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága (a továbbiakban: „Felügyelő Bizottság”) az Alapkezelő Igazgatósága (a továbbiakban: „Igazgatóság”) elnökének előzetes egyetértésével fogadta el. A Javadalmazási Politika végrehajtásáért az Igazgatóság felel.

#### **1.4. A Javadalmazási Politika személyi hatálya**

A Javadalmazási Politika hatálya az Alapkezelő vezető állású személyeire, és valamennyi alkalmazottjára és az előzőekkel azonos javadalmazási kategóriába tartozó azon munkavállalókra (továbbiakban kiemelt személyek) terjed ki, akiknek a tevékenysége lényeges hatást gyakorol az Alapkezelő kockázatvállalására.

Azon személyekre, akik kiszervezés keretében látják el tevékenységüket, a jelen Javadalmazási Politika nem terjed ki.

A megfelelési vezető és a belső ellenőr kiszervezés keretében kerülnek megbízásra, mely kapcsán a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésével összhangban álló fix összegű díjazást kapnak, függetlenül az általuk ellenőrzött tevékenységi területek teljesítményétől, így az ilyen javadalmazás ezen személyek függetlenségét nem veszélyezteti.

#### **1.5. A kiemelt személyek körének meghatározása**

Az Alapkezelő évente elvégzi, illetve felülvizsgálja a kiemelt személyek körének meghatározását. A kiemelt személyek körének meghatározása során az Alapkezelő a szervezeti felépítéséből kiindulva mérlegeli, mely szervezeti egységek, illetve személyek kerülnek a kiemelt személyek közé.

Az Alapkezelő a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyek közül a kiemelt személyek körét az alábbiak szerint határozza meg.

Szervezeti egység tagjai	Kiemelt személynek minősül-e, vagy sem	Teljesítményjavadalmazásra jogosult-e, vagy sem
Felügyelő Bizottság tagja	igen	nem
Vezérigazgató, ügyvezető, a teljes tevékenységet irányító személy	igen	nem
Ügyvezető-helyettes, a befektetés-kezelési tevékenységet, a befektetési eszközök és tőzsdei termékek kereskedését irányító személy	igen	nem
Igazgatóság tagja, Back Office vezető	igen	nem
Back office munkatárs	nem	igen
Kockázatkezelő	igen	nem
Portfóliókezelő	igen	igen

Értékesítési üzletágvezető	nem	igen
Eszközértékelő	nem	nem

Az Alapkezelő Igazgatóságának, illetve Felügyelő Bizottságának tagjai kizárólag alapjavadalmazásban részesülhetnek.

Tekintettel arra, hogy az Alapkezelő vezetői egyben az Alapkezelő tulajdonosai is, a teljesítményük ösztönzése és a hosszú távú eredményes működésben érdekeltté tételük az általuk birtokolt törzsrészesvények alapján osztalék kifizetése formájában történik. Az osztalék kifizethetőségéről az Alapkezelő alapszabálya szerint a közgyűlés határoz.

Az Eszközértékelő munkatárs az eszközértékelési feladata ellátásáért teljesítményjavadalmazásra nem jogosult, ezáltal biztosítja az Alapkezelő ezen funkció független ellátását.

Az Értékesítési üzletágvezető portfóliókezelési tevékenységet nem végez, aláírási jogosultsággal nem rendelkezik. Amennyiben az általa vezetett üzletág által elért bevétel a teljesítménymérési időszakban nem haladja meg az Alapkezelő teljes bevételének 5%-át, az Alapkezelő a funkciót betöltő személyt nem tekinti kiemelt személynek, mivel szakmai tevékenysége nem gyakorol jelentős hatást az Alapkezelő kockázati profiljára.

## **2. A teljes javadalmazás összetétele**

### **2.1. A javadalmazás összetételének alapelvei**

- A Javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyek javadalmazása alapbérből és teljesítményjavadalmazásból áll. Az Alapkezelő megfelelő szintű alapbért biztosít, amely a munkavállaló képzettségének, szakmai tudásának, tapasztalatának, teljesítményének, a munkavállaló által betöltött munkakör értékének megfelelően és a szektor bérezési gyakorlatához igazodóan került kialakításra. Az alapbér aránya meghatározó a teljes javadalmazáson belül. Az Alapkezelő a teljes javadalmazáson belül az alapbér hányad meghatározásánál olyan rugalmas politika kialakítására törekszik, amelyben lehetősége van arra is, hogy adott esetben a teljes javadalmazás kizárólag alapbérből álljon, feltéve, hogy az így meghatározott javadalmazás az érintett személyek esetében összhangban van az Alapkezelő hosszútávú üzleti és kockázati stratégiai céljaival. Az érintett személyek teljesítményjavadalmazása nem haladhatja meg az alapjavadalmazás 100%-át.
- A teljesítményjavadalmazást alapbéresíteni nem lehet.
- A javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek értékelése során a Javadalmazási Politika a hosszú távú teljesítményre összpontosít és figyelembe veszi az egyedi teljesítményhez, az adott szervezeti egységhez, továbbá az Alapkezelőhöz kapcsolódó kockázatokat. A teljesítményjavadalmazás mértékét az Alapkezelő egésze, az érintett szervezeti egység, továbbá az érintett munkavállaló pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló teljesítményének értékelése alapján, a kockázatok értékelése mellett kell megállapítani, szükség szerint az előzetes kockázati korrekciók utólagos alkalmazásával.
- A teljesítményértékelés egyéni szempontrendszeréről és lebonyolításának operatív szabályairól egyedi célmegállapodások rendelkeznek. Ezen szabályozók nem

tartalmazhatnak olyan szabályt, amely ellentétes a Javadalmazási Politika szabályaival. Esetleges ütközés esetén a Javadalmazási Politika irányadó.

- A tárgyévi teljesítményjavadalmazás megállapításakor az adott év teljesítménymutatóit kell figyelembe venni.
- Az alapbér és a teljesítményjavadalmazás teljesítése pénzbeli kifizetéssel történik.
- A változó javadalmazási összetevők között az Alapkezelő az általa kezelt ABA kollektív befektetési értékpapírjait nem szerepelteti.
- Az Alapkezelő az általa kezelt ABA referenciahozam feletti teljesítménye esetén sikerdíjban részesül, így az Alapkezelő többletbevétele, eredményessége a teljesítményjavadalmazáson keresztül a kiemelt személyeknek is érdeke. A fentiek alapján az Alapkezelő, illetve az általa kezelt ABA-k és az ilyen ABA-k befektetőinek az érdeke összhangban áll egymással.
- A teljesítmény értékelését a tárgyévet követően, az Alapkezelő éves beszámolójának elfogadását követő 30 napon belül, a teljesítményjavadalmazás odaítélésének időpontjában kell elvégezni.
- A teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti azt, hogy az Alapkezelő nem tudja a szükséges mértékben megerősíteni a tőkéjét, és kifizetéskor nem alkalmazhat olyan módszereket, amelyek nem állnak összhangban a javadalmazási politika elveinek teljesülésével.
- Az Alapkezelő munkavállalói az Alapkezelő vonatkozó belső szabályai szerint jogosultak mobiltelefon és gépkocsi használatára, illetve egyéb béren kívüli juttatások igénybevételére, amely jelen szabályzat értelmezése során alapbérnek minősül.
- Az Alapkezelő nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályzattal nem rendelkezik.
- Az Alapkezelő ellenőrzési feladatokat végző munkavállalói javadalmazása független az általuk felügyelt szervezeti egységek teljesítményétől, az a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésén alapul.
- Az ellenőrzési és a kockázatkezelési feladatokat végző munkavállalóknak a javadalmazását a Felügyelő Bizottság felügyeli.
- Az Alapkezelő teljesítményjavadalmazással érintett személye nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazásra vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné.

## **2.2. visszatartásra vonatkozó szabályok**

- Az Alapkezelő a visszatartási politikát kizárólag a kiemelt személyek körébe tartozó, teljesítményjavadalmazásra jogosult személyek esetében alkalmazza.
- A teljesítményjavadalmazást az Alapkezelő üzleti ciklusához (üzleti év) és az üzleti kockázatokhoz igazítva akként kell teljesíteni, hogy annak 60%-a azonnal (rövid táv), 40%-a halasztva (hosszú táv) kerül juttatásra. A halasztás időtartama három (3) év.
- A teljesítményjavadalmazás halasztott részét az üzleti tevékenység természetétől, kockázataitól és az adott vezető állású személy, munkavállaló tevékenységeitől függően 3 évnél rövidebb időtartamú munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnésekor, egyébként három (3) éves időszak alatt kell kifizetni, illetve biztosítani.
- Amennyiben az érintett személynek a teljesítménymérési időszakban elért teljesítménye alapján megállapított teljesítményjavadalmazásának összege nem haladja meg a háromhavi munkabére összegét, az Alapkezelő nem alkalmazza a halasztott kifizetést. Ezen összeghatár alatti visszatartásnak – az Alapkezelő megítélése szerint – a túlzott kockázatvállalás megakadályozására nincs hatása, azonban aránytalanul magas adminisztrációs terhet jelent az Alapkezelő számára.

- A halasztottan juttatott teljesítményjavadalmazás tekintetében utólagos kockázati kiigazításokra kerülhet sor az érintett személy mögöttes teljesítményének utólagos értékelése alapján. A változó javadalmazás a halasztott kifizetésű résszel együtt csak akkor kerülhet kifizetésre, vagy akkor illeti meg az érintett személyt, ha az az Alapkezelő egészének pénzügyi helyzetét is figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, a kezelt befektetési alap és az érintett személy teljesítménye alapján megfelelően indokolt.
- Az utólagos kockázati kiigazítás a juttatás csökkentésével, illetve akár teljes megvonásával is járhat.
- A halasztott elem juttatását megelőzően az egyéni teljesítményt, továbbá a kifizetéshez kapcsolódó egyéb feltételek teljesülését újra kell értékelni, és szükség esetén utólagos kockázati korrekciót is végre kell hajtani annak érdekében, hogy a teljesítményjavadalmazás keretében biztosított juttatásokat azon, korábban meghatározott feltételekhez lehessen igazítani, amelyek a rövid távú teljesítményjavadalmazás kifizetését követően merültek fel (utólagos korrekciós mutatók).
- Az utólagos korrekciós mutatók vizsgálatára a tárgyévet követő 2., 3. illetve 4. évben kerül sor, ezekben az időszakokban a halasztott teljesítményjavadalmazás az egyes időszakokra egyenlő arányban (1/3-1/3-1/3) kerül megállapításra.

### **2.3. A teljesítményjavadalmazásra vonatkozó szabályok**

A teljesítményjavadalmazására vonatkozó legfontosabb elvek és szabályok az alábbiak:

- Az éves beszámoló elfogadását követően legkésőbb 30 napon belül kerül meghatározásra a teljesítményfüggő javadalmazás összege és egyénenként lebontott mértéke;
- Az Alapkezelő Vezérigazgatója a teljesítményértékelések alapján – a jelen Javadalmazási Politika, illetve az érintett személy munkaszerződése figyelembe vételével – egyénileg dönt az adott személy teljesítményjavadalmazásának összegéről. A Vezérigazgató javadalmazásáról az Igazgatóság határoz.
- Az egyéni teljesítményértékelések során mind pénzügyi, mind nem pénzügyi kritériumok is figyelembevételre kerülnek.
- A teljesítményjavadalmazás készpénzben meghatározott prémiumjuttatás formájában történik.
- Amennyiben a halasztás szabálya alkalmazandó, úgy a teljesítményjavadalmazás 60%-át a tárgyévet követő évben kell biztosítani (rövid távú kifizetés), 40%-a halasztásra kerül.
- legkésőbb a tárgyévet (teljesítménymérési időszakot) követő év június 30-ig sor kerül a személy teljesítményének értékelésére, továbbá az előzetes korrekciós mutatók alkalmazására.
- A teljesítményjavadalmazásként szétosztható összeg meghatározásánál az Alapkezelő elsősorban az „alulról-felfelé” módszert alkalmazza (amelynek alapján egyedi teljesítményjavadalmazások összegeként kerül megállapításra a kiosztható összeg), és e körben figyelembe veszi az előzetes és utólagos kockázatokat, a tők e költségét és a szükséges likviditást. A kockázatok mérése során mérlegen belüli és mérlegen kívüli kockázatokat is figyelembe kell venni. Az alkalmazott módszertől függetlenül a teljesítmény elmaradása esetében – akár Alapkezelői vagy szervezeti egység szinten, akár egyéni szinten beálló alulteljesítés esetén – a teljesítményjavadalmazás összege/mértéke nulla is lehet.

### **2.3. A teljesítményjavaldalmazás korrekciós tényezői**

A kiemelt személyekhez tartozó munkavállalók teljesítményértékelésének kritériumait az egyedi célmegállapodások rögzítik a Javaldalmazási Politikában meghatározottaknak megfelelően.

A teljesítménymutatók meghatározásánál elsődleges szempont, hogy a teljesítményjavaldalmazás maximális összege az Alapkezelő eredményének növekedése esetén is csak abban az esetben fizethető ki, ha az az Alapkezelő egészének pénzügyi helyzetét is figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, a kezelt befektetési alap és az érintett személy teljesítménye alapján megfelelően indokolt.

#### **Csökkentési és visszafizetési szabályok:**

Amennyiben a teljesítményértékelés vagy az utólagos kockázatértékelés során kiderül, hogy az adott munkatárs

- súlyos szabályszegést követ el,
- súlyos és szándékos kárt okozott az Alapkezelőnek, vagy az által kezelt alapnak,
- etikátlanul járt el,
- az Alapkezelőnek okozott veszteség részese, vagy felelőse

a számára már kifizetett készpénzjuttatás a későbbiekben is, akár teljes egészében visszakövetelhető, vagy csökkenthető. A visszakövetelésnek, csökkentésnek minden esetben meg kell felelnie a hatályos Magyar munkaügyi szabályozásnak, a munkáltató részéről bizonyíthatónak és okszerűnek kell lennie.

### **2.4 Munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások**

A felmondási időt és végkielégítést a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén a Munka Törvénykönyv rendelkezéseiben rögzítettek, valamint a munkaszerződésben meghatározottak szerint kell meghatározni.

A Kiemelt személy munkavállalók felmondási idejének és végkielégítésének mértékét az Alapkezelőnél eltöltött munkaviszonyának, munkaszerződése feltételeinek figyelembe vételével, a betöltött munkakörhöz kapcsolódó felelősség és a teljesítmény függvényében kell meghatározni.

A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményeket kell, hogy tükrözzék, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat.

Az Alapkezelő nem köthet olyan, a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó megállapodást, ahol a kifizetés a munkavállaló teljesítményétől független, vagy a munkavállaló tevékenysége, túlzott kockázatvállalása következtében az Alapkezelőnél keletkezett veszteség ellenére történne. Ez nem érinti mindazon végkielégítések kifizetését, amelyek a stratégia változása, átalakulás, intézmény felvásárlás következtében megszűnő szerződések kapcsán történnek.

A vezető beosztású munkavállaló részére a Munka Törvénykönyvében meghatározott összegnél nagyobb összegű végkielégítés nem fizethető – sem a munkaviszony rendes felmondással történő megszűnése esetében, sem átalakulás (pl. egyesülés, gazdasági társasággá történő átalakulás) következtében megszűnő munkaviszony esetében – akkor, ha az Alapkezelő a vezető beosztású munkavállaló



megbízásának időtartama alatt olyan jelentős mértékű veszteséget halmozott fel, amellyel elveszítette a korábbi években felhalmozott eredménytartalékot.

Az Alapkezelő nyugdíjpolitikára vonatkozó szabályzattal nem rendelkezik.

### **3. A Javadalmazási Politika kibocsátására, módosítására vonatkozó rendelkezések**

A Javadalmazási Politika elveit a Felügyelő Bizottság fogadja el és vizsgálja felül, végrehajtásáért az Igazgatóság felel. Ennek körében kötelesek arról gondoskodni, hogy a Javadalmazási Politika rendelkezéseinek megfelelően az azonos tárgykörben alkalmazott belső szabályzatok, továbbá egyedi nyilatkozatok/megállapodások a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban álljanak. A fentiek érdekében a Javadalmazási Politika módosítási eljárásába a compliance, belső ellenőrzés és a kockázatkezelési funkciókat ellátó személyeket is be kell vonni.

A Javadalmazási Politika rendelkezéseit, továbbá annak végrehajtásához kapcsolódó szabályzatokat az Alapkezelő belső ellenőrzése rendszeresen, legalább évente felülvizsgálja. Az Alapkezelő biztosítja a belső ellenőrzést ellátó munkavállaló ellenőrzési függetlenségét.

A Javadalmazási Politika compliance, belső ellenőrzés, illetve kockázatkezelés észrevételeit is tartalmazó módosításával kapcsolatos javaslatokat az Igazgatóság elnöke terjeszti a Felügyelő Bizottság elé határozathozatalra. A Javadalmazási Politika módosításának igényéről az Igazgatóságot haladéktalanul értesíteni kell.

Figyelemmel arra, hogy az Alapkezelő piaci részesedése nem éri el az 5%-ot, Javadalmazási Bizottságot nem állít fel.