
**A RAIFFEISEN BEFEKTETÉSI ALAPKEZELŐ
ZRT. (RIF)
JAVADALMAZÁSI POLITIKÁJA**

Tartalomjegyzék

0	Vezetői Összefoglaló	5
1	Alkalmazási kör és jogi háttér	5
2	Javadalmazási Elvek	6
2.1	Alapbér	6
2.2	Változó Bér	7
2.2.1	A változó bér fizetésének előfeltételei (Step-In-Criteria)	9
2.2.2	Negatív adózott eredmény esetén alkalmazandó szabályok	9
3	A RIF esetében alkalmazandó Specifikus Javadalmazási Elvek	10
3.1	Az Identified Staff kiválasztása	10
3.1.1	A kiválasztás során vizsgált kategóriák	10
3.1.2	Arányosság a munkavállalók egyes kategóriái esetében	10
3.1.3	Kiválasztási folyamat	11
3.2	Az „Identified Staff” esetében alkalmazandó specifikus javadalmazási elvek – áttekintés	11
3.2.1	Teljesítmény értékelés	11
3.2.2	Részvény Eszközök és Visszatartás	12
3.2.3	Halasztás, a kifizetés feltételei és a kockázatok utólagos beépítése	12
3.2.4	Eltérések a Specifikus Csoport Javadalmazási Elvektől a helyi jogszabályok alapján	12
3.3	Bónusz kifizetési modellek	13
3.3.1	Általános szabályok	13
3.3.2	Bónusz kifizetési modell a Teljesen Érintett „Identified Staff” esetében	13
3.3.3	Bónusz kifizetési modell a Részben Érintett „Identified Staff” esetében	14
3.4	Részvény Eszközök	14
3.4.1	Részvény Eszközök alkalmazásának követelménye	14
3.4.2	“Fantom Részvények”	14
3.4.3	Visszatartási Időszak	15
3.5	Az „Identified Staff” kategóriába tartozó funkciókat és munkavállalókat érintő évközbeni változások	16
3.6	A kockázatok utólagos figyelembe vétele a változó javadalmazásban (Malus/Clawback események)	16
3.6.1	Malus	16
3.6.2	Clawback	16
4	Egyéni fedezeti stratégiák tilalma	17
5	Irányítás	17
5.1	Általános	17
5.1.1	Vezérigazgatói Utasítás és az Identified Staff kiválasztása	17
5.2	Döntéshozó testületek	17
5.3	Az RBHU támogató és ellenőrző funkciói	18
5.4	Az RZB / RBI támogató és ellenőrző funkciói	18
6	Riportolás	19
7	Nyilvánosságra hozatal	19
8	Dokumentum előzmények	19

Jóváhagyta	RIF Felügyelőbizottság
-------------------	------------------------

Hatályos	2015. 07. 01.
-----------------	---------------

Rövidítések jegyzéke

Rövidítés	Kifejtés
ABAK-irányelv	Az Európai Parlament és a Tanács 2011. június 8-i 2011/61/EU irányelve az alternatív befektetésialap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról
Alapbér	A teljes bér rögzített összetevője, a [2.1.] pontban leírtak szerint
Arányosság Elve	A [3.1.2.] pontban meghatározott jelentéssel bír.
Általános csoport javadalmazási elvek	Az összes alkalmazottra vonatkozó javadalmazási elvek a [2.] fejezetben leírtak szerint.
Bónusz Keret	A [2.2.] pontban meghatározott jelentéssel bír
BWG	Az osztrák banktörvény
Clawback	A [3.6.2.] pontban meghatározott jelentéssel bír
CRD IV	Az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelve
CRR	Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013 irányelve
Csoport utasítás	A "CRD III Remuneration Principles V 1.1" számú csoport utasítás
Előfeltételek (Step-in-criteria)	A [2.2.1] pontban meghatározott jelentéssel bír.
Fantom részvények	A [3.4.2.] pontban meghatározott jelentéssel bír.
FB	Felügyelőbizottság
Halasztás	A [3.2.3] pontban meghatározott jelentéssel bír
HR	Humánpolitikai főosztály
Identified Staff	A [3.1.] pontban meghatározott jelentéssel bír.
Mentesítés	A [3.1.2.] pontban meghatározott jelentéssel bír
Malus	A [3.6.1.] pontban meghatározott jelentéssel bír
NWB	Hálózati bank (Network Bank)
NWU	Hálózati egység (Network Unit), ami jelenti az RZB-t, az RBI-t, valamint az RZB és az RBI minden olyan leányvállalatát, amelyek a Csoport Utasítás által Érintett Egységnek minősülnek
RBHU	Raiffeisen Bank Zrt.
RBI	Raiffeisen Bank International AG
RBI Csoport	Az RBI, valamint azok az Érintett Egységek, amelyek az RBI leányvállalatai
REMCO a RIF-nél	A RIF javadalmazási bizottság, amely RIF igazgatóságának azon tagjaiból áll, akik nem birtokolnak ügyvezető funkciót a RIF-nél.
REMCO az RZB-nél	Az RZB felügyelő bizottságának javadalmazási bizottsága
RZB	Raiffeisen Zentralbank Österreich AG
Részben érintett "Identified Staff"	A [3.1.2.] pontban meghatározott jelentéssel bír.
Részvény eszközök	A [3.2.2.] pontban meghatározott jelentéssel bír
ROE	Sajáttőke-arányos megtérülés (Return on Equity)
RIF	Raiffeisen Befektetési Alapkezelő Zrt.
RZB Csoport	Az RZB, valamint az RZB bankcsoport valamennyi vállalata a BWG 30. cikke értelmében
Specifikus csoport javadalmazási elvek	Kizárólag az "Identified Staff" esetében alkalmazott javadalmazási elvek a [3.] fejezetben leírtak szerint
Teljesen érintett "Identified Staff"	A [3.1.2.] pontban meghatározott jelentéssel bír.
Törvény	A kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint az egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény
Változó bér plafon	A [6.6.] pontban meghatározott jelentéssel bír
Visszatartás	A [3.2.2.] pontban meghatározott jelentéssel bír.

0 Vezetői Összefoglaló

A jelen Javadalmazási Politika a javadalmazási elvekre vonatkozó – a Csoport Utasításban (a BWG és a CRD IV. uniós irányelv alapján) kifejtett – jogszabályi előírásokat tükrözi, illetve azok megvalósítása.

A CRD IV irányelvben és a BWG 39b cikkében lefektetett javadalmazási elveket a hitelintézetek csoport-, anyavállalat- és leányvállalat-szinten alkalmazzák, beleértve az offshore pénzügyi központokban létrehozottakat is.

Így ezeknek az elveknek jelentőségük van, és az Arányosság Elve alapján és az egyes vállalatoknak az RZB csoport / RBHU kockázati profiljára / kockázati pozíciójára tett (potenciális) hatásának a mérlegelésével az RZB csoport egészében tekintetbe kell azokat venni.

Jelen utasítás a Csoport Utasítás alapján készült, biztosítva, hogy a RIF kötelezően megvalósítson – a helyi szabályozással és elvárásokkal összhangban – minden a Csoport Utasításban megfogalmazott elvet.

Amennyiben a Törvényben illetve a Csoport Utasításban megfogalmazott szabályok és elvárások nincsenek összhangban, akkor a Törvényben megfogalmazottak szerint kell eljárni.

1 Alkalmazási kör és jogi háttér

A Javadalmazási Politika megfelel az objektív, átlátható, méltányos, a jogszabályi iránymutatással összhangban álló javadalmazási struktúrát előíró nemzetközi szabványnak. Az RIF javadalmazási rendszere összhangban van a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel és elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz a kockázattűrő képességét meghaladó kockázatok vállalására. A jelen Javadalmazási Politika összhangban van a RIF és az általa kezelt befektetési alapok vagy ezen alapok befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel, és érdekellentét elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz.

Célunk a motivált, minőségi munkaerő vonzása és megtartása, és az alkalmazottak jutalmazása a RIF jövőbeni kihívásainak a hatékony és eredményes kockázatkezelés elveivel összhangban történő kezeléséért. A RIF nem fizet nem kötelező nyugdíjuttatást az alkalmazottaknak.

A Javadalmazási Politikát alkalmazni kell a RIF által kifizetett bármilyen javadalmazásra, az alapok által közvetlenül kifizetett bármilyen összegre, ideértve a nyereségrészesedést, és az alapok kollektív befektetési értékpapírjainak bármilyen formában történő átadását, amennyiben abban az alkalmazottak azon kategóriája részesül, amely magában foglalja a felső vezetést, a kockázatvállalásért és ellenőrzésért felelős alkalmazottakat, valamint a teljes javadalmazásuk mértéke miatt a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozókat, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a kockázati profiljukra vagy a kezelésükben lévő alap kockázati profiljára.

A Javadalmazási Politika az alábbi jogszabályokon alapul:

- A kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint az egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény
- A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény
- A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény
- A javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. (VII.18.) kormányrendelet
- Az MNB (korábban: Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete) elnökének 3/2011. (VIII.04.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról (PSZÁF Ajánlás)

A RIF vagy a RIF egyetlen leányvállalata sem használható a Törvény, a jelen Javadalmazási Politika és a Csoport Utasítás megkerülésére olyan munkatársak alkalmazása és javadalmazása révén, akikre a jelen Javadalmazási Politika vagy a Csoport Utasítás egyébként vonatkozna.

2 Javadalmazási Elvek

A javadalmazási elvek az üzleti stratégiát és a hosszú távú vállalati célkitűzéseket, érdekeket és értékeket támogatják.

- A javadalmazási elvek **érdekellentét elkerülését** célzó intézkedéseket is tartalmaznak.
- A **javadalmazási elvek és politikák** összhangban vannak a hatékony és eredményes kockázatvállalási gyakorlattal és elősegítik annak alkalmazását, valamint **kerülik a kockázattűrő képességet meghaladó, nem megfelelő kockázatvállalást ösztönző juttatást**.
- A változó javadalmazás teljes összege nem korlátozza a RIF azon képességét, hogy **megerősítse tőkebázisát**.
- Változó javadalmazás nem fizethető ki olyan csatornákon keresztül vagy olyan módszerekkel, amelyek lehetővé teszik a Javadalmazási Politika követelményeinek kikerülését.
- Minden alkalmazott alapfizetése a teljes javadalmazásának kellően nagy hányadát kell, hogy képviselje, ezáltal lehetővé téve egy teljes mértékben rugalmas változó javadalmazásra vonatkozó politika működését, beleértve azt a lehetőséget is, hogy változó javadalmazást ne fizessenek.
- Minden változó bér fizetési feltételrendszernek tartalmaznia kell a minimális elvárt teljesítménynek és a változó bér kifizethető maximumának a szabályozását.
- Minden változó bér kifizetés alapja a teljesítmény; a kifizetés során tekintetbe kell venni:
 - az RBHU, a RIF valamint az adott egység és az egyéni teljesítményt (beleértve az RZB csoport Etikai Kódexének és Compliance szabályzatainak való megfelelést),
 - a kockázati, likviditási és tőkeköltségeket.
- Az egyéni teljesítmény az elért eredmények és a mennyiségi és minőségi mutatókkal mért viselkedések / kompetenciák mentén, a teljesítménymenedzsment folyamat keretében, pénzügyi és nem pénzügyi kritériumok alapján kerül értékelésre.
- A **kontroll és értékelési funkciót ellátó alkalmazottak javadalmazása független az általuk felügyelt egységek teljesítményétől**; megfelelő felhatalmazással rendelkeznek, javadalmazásuk pedig a saját szervezeti célkitűzéseik elérése alapján kerül meghatározásra, tekintet nélkül az általuk ellenőrzött üzleti tevékenységek eredményeitől.
- **A garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, csak új alkalmazottak felvételekor kerül rá sor, és a foglalkoztatás első évére korlátozódik.**
- A szerződés idő előtti megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az adott időszakban elért teljesítményt tükrözik, és kialakításuk olyan, hogy nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását.

További szabályok az Általános Csoport Javadalmazási Elveken felül a helyi jogszabályok alapján:

- Az RIF Igazgatósága és Felügyelő Bizottsága tagjainak az e szerepükhöz kapcsolódó javadalmazásról a Tulajdonos évente hoz döntést, az éves jelentés elfogadásával egyidejűleg.

2.1 Alapbér

Az alapbér a javadalmazás rögzített része, amely nem változik a céges vagy egyéni teljesítmény vagy az elért eredmények függvényében

Az alapbérre vonatkozó elvek

A javadalmazási gyakorlat egységes és konzisztens elveken és megfontolásokon alapul:

a) A pénzügyi szektor bérszínvonala

A RIF folyamatosan figyelemmel kíséri a pénzügyi szektor bérszínvonalának alakulását és ennek megfelelően határozza meg a saját javadalmazási gyakorlatát. Az alapbér tekintetében a RIF a piaci mediánra pozícionálja magát.

b) A munkakör komplexitása, szerepe és súlya a szervezeten belül

Az egyéni javadalmazás az RBHU és a RIF által alkalmazott munkaköri besorolási rendszer keretében történik. A besorolási szint jelzi a munkakör komplexitását, valamint szerepét és súlyát a RIF-en és az RBHU-n belül. A besorolási szinthez tartozó bérsávok biztosítják a konzisztenciát a javadalmazás és a feladatok illetve felelősségek között, a szervezeten belüli egységes elbánást a javadalmazás tekintetében, valamint ezzel egyidejűleg lehetővé teszik a differenciálást a teljesítmény és a személyes képességek és kompetenciák függvényében.

c) Az alkalmazottak egyéni teljesítménye, képességei és kompetenciái

Az egyéni alapbér meghatározása differenciált módon a következők alapján történik: az egyéni hozzájárulás, az alkalmazottak teljesítménye, a pozícióban érvényesített egyéni jártasság és tapasztalat. Másképp megfogalmazva, az alapbér meghatározása során az adott munkakör komplexitása és súlya mellett figyelembe vesszük a hatékonyságot, az adott munkakörhöz tartozó teljesítmény és minőségi elvárásokat (sztenderdeket).

A RIF alkalmazottak bérsávjai évente felülvizsgálatra kerülnek biztosítva a piaci viszonyok változásával való összhangot. A piaci viszonyoktól függően a RIF eltérő bérsávokat is megállapíthat speciális munkakörök esetében.

Az egyéni alapbér módosításának jellemző esetei:

- általános béremelés (a piaci változásokhoz való igazítás, de a béremelési politika által meghatározott szempontok alapján differenciáltan),
- előléptetéshez kapcsolódó béremelés,
- az alkalmazott megtartását támogató egyedi alapbér kiigazítás,
- gyesről visszatérés.

2.2 Változó Bér

A változó bér általában RBI/RZB csoport, RBHU, RIF csoport és/vagy egyéni szintű teljesítményhez vagy eredményhez kapcsolódik, és rövid és hosszú távú elemekből állhat.

A változó bérrre vonatkozó elvek

A változó bér célja az alkalmazottak javadalmazása és az intézmény profitabilitása közötti szorosabb kapcsolat kialakítása.

A változó bér annak biztosítására került kialakításra, hogy az alkalmazottak egyéni teljesítményük szerint differenciált javadalmazásban részesülhessenek, növelje a teljesítmény fokozásában való érdekeltséget, egyben támogassa az ésszerű kockázat vállalást és hatékony költség menedzsmentet.

A változó bér fizetésének folyamatát teljesítménymenedzsment rendszer támogatja, ami lefed minden funkcionális területet és magába foglal minden egyes munkavállalót. A teljesítménymenedzsment rendszer részeként éves célok és teljesítmény elvárások kerülnek megfogalmazásra a szervezet minden szintjén, amit a közvetlen felettesek és döntéshozók folyamatosan nyomon követnek és értékelnek egy adott időszak végén. A teljesítmény célok mennyiségi és minőségi elemeket is tartalmaznak, és a vagyonkezelési terület céljai magukban foglalnak üzleti, intézményi és kockázati elemeket is.

Nyereségrészesedés (amikor az alkalmazott megkapja pl. a bevételhozam/nyereség/behajtott összeg/megtérült összeg stb. egy bizonyos százalékát) nem fizethető, mivel ez nincs összhangban a jelen Utasításnak és a Csoport Utasításnak a változó bérek fizetésére vonatkozó követelményével.

A változó bérnek ésszerűnek és arányosnak kell lennie az alapbérhez képest és összhangban kell állnia a helyi piaci gyakorlattal. Minden változó bérezési program esetében meg kell határozni a változó bér célértékét („target”). A változó bér célértéke kifejezhető az alapbér százalékában, vagy egy meghatározott összegben; a célérték a 100%-os teljesítményszintért járó változó bérnek felel meg.

A változó bér mértéke az alapbérhez képest kiegyensúlyozott kell, hogy legyen, és tükröznie kell az alkalmazott kockázatvállalását és „compliance” magatartását (milyen mértékű kockázatnak teszi ki az RBHU-t, mennyire hajlamos figyelmen kívül hagyni a vonatkozó szabályokat).

A változó javadalmazási rendszereknek (tekintettel a teljesítmény mérésére és a RIF-en belüli eloszlására) tükrözniük kell a jelenlegi és jövőbeni kockázatok minden típusát, beleértve a nehezen mérhető kockázatokat, mint például a likviditási kockázat, a reputációs kockázat és a működési kockázat, és tekintetbe kell venniük a tőke és a szükséges likviditás költségét is.

A változó bér alapja a cél bónusz, ugyanakkor a végső kifizetett összeg nagysága mindig függ az RZB/RBI Csoport, az RBHU és a RIF szervezeti, valamint a csoport és egyéni szintű teljesítménytől.

Teljesítménymenedzsment rendszer

A RIF olyan teljesítménymenedzsment rendszert vezetett be, amely biztosítja, hogy a javadalmazás teljes összege az egyéni teljesítmény értékelés, az üzleti terület értékelés és az intézmény egészének teljesítménye kombinációján alapul, ezen felül az egyéni értékelés pénzügyi és nem pénzügyi szempontokat egyaránt tartalmaz.

Rövid távú készpénzes változó javadalmazás - bónusz fizetése

A bónusz olyan készpénzes kifizetés, amely közvetlenül kapcsolódik a RIF/team/egyéni teljesítményhez vagy eredményekhez, illetve a Step-In-Criteria alkalmazásán keresztül a Csoport/RBHU eredményekhez. A célok kijelölése és a kifizetés évente történik.

Az egyes munkakörökre és besorolási szintekre a 100%-os teljesítményszintnek megfelelő cél bónusz/ösztönző kerül meghatározásra. A cél bónusz az egyes alkalmazotti kategóriák szerint a következők szerint alakul:

Alkalmazotti kategória	Cél bónusz*
vezérigazgató, vezérigazgató-helyettes	40%
vagyonkezelők, kockázat kezelők, csoport vezetők	35%
helyettes csoport vezetők	25%
adminisztratív munkatársak, egyéb	15-20%

* az éves alapbér százalékában

A célbónusz mértékekkel számolt egyéni éves változó bér összegeket összeadva kapjuk meg a teljes Cél Bónusz keretet.

Az egyes üzleti évek Tervezett Bónusz Kerete a Cél Bónusz Keretnek megfelelő vagy annál alacsonyabb szinten kerül beállításra a RIF Éves Tervében, miután a Tulajdonos azt jóváhagyta figyelembe véve az RBI/RZB Csoport és az RBHU pénzügyi helyzetét.

A Tulajdonos növelheti vagy csökkentheti a Tervezett Bónusz Keretet a RIF éves teljesítmény értékelése alapján, ami után kialakul a Tényleges(en kifizethető) Bónusz Keret.

A Tényleges Bónusz Keret kiszámításának alapjául szolgáló teljesítmény értékelés magába kell foglaljon jelenlegi és jövőbeni kockázati, tőke költség és likviditási szempontokat figyelembe vevő kiigazításokat. Lehetséges pozitív korrekció is, amennyiben a Tervezett Bónusz Keret olyan előrejelzéseken alapult, amelyekhez képest az RZB Csoport vagy az RBHU pénzügyi helyzete javult.

A Tényleges Bónusz Keret allokációjáról a RIF Ügyvezetői döntenek a jelenbeni és jövőbeli kockázatok figyelembe vételével.

A RIF valamennyi alkalmazottja jogosult változó javadalmazás részeként éves bónuszra, az éves teljesítmény értékelésük függvényében.

Az egyes csoportok (üzleti területek) vezetői hozzák meg a döntést az egyéni bónuszt illetően, aminek alapjául az adott csoportra allokált bónusz keret és az egyéni értékelések eredményei szolgálnak.

Az alábbi táblázat nyújt segítséget az egyéni bónusz megállapításához:

Egyéni teljesítmény értékelés	egyéni bónusz (hónapban kifejezve)
AAA <i>Egyenletesen messze felülmúlja az elvárásokat</i>	130 – 150% * ABC * cél bónusz
AA <i>Felülmúlja az elvárásokat</i>	110 – 130% * ABC * cél bónusz
A <i>Teljes mértékben megfelel az elvárásoknak</i>	80 – 110% * ABC * cél bónusz

B <i>Részben teljesíti az elvárásokat</i>	30 – 70% * ABC * cél bónusz
C <i>Nem felel meg az elvárásoknak</i>	0

ahol "ABC" az éves bónusz együttható (annual bonus coefficient): Tényleges Bónusz Keret / Cél Bónusz Keret * csoport részesedés

Az egyéni teljesítmény értékelés és a csoport részesedési együttható meghatározása a RIF Ügyvezetőinek feladata, aminek során figyelembe veszik az RBHU által alkalmazott egyéni teljesítmény értékelési elveket oly módon, hogy az biztosítsa a Tényleges Bónusz Keret megfelelő felhasználását.

Minden változó javadalmazási programban szükség van egy meghatározott minimális teljesítmény szintre („teljesítmény küszöb”), amelynek az elérésekor az alkalmazott jogosulttá válik a változó bérre, valamint egy teljesítmény felső határértékre, amelynek az elérése esetén a „változó bér maximális összege” kifizetésre kerül.

A RIF által az éves bónusz fizetésére alkalmazott minimális teljesítmény küszöb: Általános „B” szintű teljesítményértékelés („részben megfelel az elvárásoknak”)

Bármely változó javadalmazási program keretében történő kifizetések esetén ezek összege nem haladhatja meg a target változó bér 200%-át.

A RIF az éves bónusz fizetésén túlmenően a változó bér kifizetés más formáját nem alkalmazza.

2.2.1 A változó bér fizetésének előfeltételei (Step-In-Criteria)

Változó javadalmazás, beleértve annak halasztott részeit (lásd a 3.2.3. pontban), csak az alábbi feltételek (step-in criteria) teljesülése esetén kerül allokálásra és kifizetésre, illetve illeti meg az alkalmazottat:

- Amennyiben ez az RBI/RZB csoport, az RBHU pénzügyi helyzetének és az RIF egésze pénzügyi helyzete alapján fenntartható, és amennyiben indokolt a RIF, az üzleti egység és az érintett dolgozó egyéni teljesítménye alapján.
- Az RIF-re érvényes helyi jogszabályokban az osztalékfizetésre vagy változó bér allokálására vagy kifizetésére vonatkozóan megfogalmazott minimális feltételek teljesülnek.
- Továbbá az alábbi kritériumok teljesülnek az RBI csoport társaságaira vonatkozóan:
 - az RBI Csoport szintjén az adózott nyereség pozitív
 - az RBI csoport elsődleges alapvető tőke megfelelési mutatója (CET 1) eléri a jogszabályi minimumot,
 - a RIF rendelkezik az alkalmazandó jogszabályok alapján szükséges minimális gazdasági vagy szabályozói tőkével
- Az RZB / RBI Igazgatósága vagy Felügyelőbizottsága (REMCO) által a változó bér allokálására és/vagy kifizetésére mindenkor meghatározott valamennyi addicionális kritérium és előfeltétel teljesül.

2.2.2 Negatív adózott eredmény esetén alkalmazandó szabályok

Amennyiben a RIF nem ért el pozitív adózás utáni eredményt az adott évben, akkor csak kivételesen, az alábbi feltételekkel allokálható és fizethető változó bér az adott negatív eredményű év után:

- az indokolt az Arányosság Elve alapján,
- megfelel a törvényi és jogszabályi követelményeknek,
- a RIF specifikus üzleti modellje és/vagy a RIF-t érintő más különleges külső vagy belső körülmény kerül tekintetbe vételre, valamint az összes alábbi kritérium teljesül, és a kivételes esetet jóváhagyja a Javadalmazási Bizottság (RIF REMCO).

Veszteség esetén az alábbi kritériumoknak kell teljesülniük a változó bér allokálásához, kifizetéséhez illetve szerzéséhez:

- az RBI csoport nettó nyereséget ér el,

- az RBI csoport elsődleges alapvető tőke megfelelési mutatója (CET 1) eléri a jogszabályi minimumot,
- ez az RBI/RZB csoport pénzügyi helyzete alapján fenntartható,
- a RIF rendelkezik az alkalmazandó jogszabályok alapján szükséges minimális gazdasági és szabályozói tőkével,
- a változó javadalmazás teljes összege nem korlátozza az RBI/RZB csoport azon képességét, hogy megerősítse tőkehelyzetét,
- a RIF-re érvényes helyi jogszabályokban a változó bér allokálására vagy kifizetésére vonatkozóan megfogalmazott minimális feltételek teljesülnek,
- az érintett alkalmazottak egyéni teljesítménye indokolja ezt.

3 A RIF esetében alkalmazandó Specifikus Javadalmazási Elvek

A jelen fejezetben tárgyalt Specifikus Csoport Javadalmazási Elvek nem minden alkalmazottra érvényesek, hanem csak a munkavállalók egyes kiemelt kategóriáira – ide tartoznak a felső vezetők, a kockázatfelelősök, az ellenőrző funkciót ellátók, valamint minden olyan munkavállaló, aki a teljes javadalmazása szerint a felső vezetőkkel és kockázatfelelősökkel azonos jövedelmi sávba tartozik, és akinek a szakmai tevékenysége jelentős hatással van a kockázati profilra (ún. „Identified Staff”).

Minden változó javadalmazás – beleértve az [2.2] fejezetben leírt változó javadalmazásokat – allokálása és kifizetése csak a Specifikus Javadalmazási Elvekkel összhangban történhet.

3.1 Az Identified Staff kiválasztása

3.1.1 A kiválasztás során vizsgált kategóriák

A következő munkavállalói kategóriákat kell figyelembe venni az „Identified Staff” kiválasztás során:

- **A RIF vezető testületeinek a tagjai**, mint például: igazgatósági tagok.
- **A RIF mindennapi irányításért felelős Ügyvezetői.**
- **A független ellenőrző funkciót ellátó munkatársak**, mint például az intézmény biztonságos működésére hatással lévő vezető munkavállalók, akik az üzleti funkciók felett gyakorolnak ellenőrzést (mint a HR, a Compliance, a belső ellenőrzés), kivéve ha ezen funkciók kiszervezett funkciók és a munkavállalók a javadalmazásukat a Tulajdonostól kapják.
- **A kockázatvállalásért / a kockázat ellenőrzéséért felelős munkatársak:** vagyonkezelők és kockázat kezelők
- **Egyéb munkavállalók/személyek**, akik a teljes javadalmazásuk mértéke miatt a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozókat, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az Alapkezelő kockázati profiljára vagy az általa kezelt befektetési alapok kockázati profiljára

3.1.2 Arányosság a munkavállalók egyes kategóriái esetében

Az Arányosság Elve alapján az „Identified Staff” csoportjába tartozó munkavállalók azon az alapon kategorizálhatóak, milyen mértékű hatást tesznek a RBI csoport / RBHU / RIF kockázati profiljára, tekintettel különösen az alábbi kritériumokra:

- Szenioritás foka
- A kötelezettség mértéke, amelyet a kockázatvállaló a RIF vagy a RIF által kezelt befektetési alapok nevében vállalhat
- A csoport mérete olyan munkavállalók esetében, akiknek csak együttesen van hatásuk a kockázati profilra
- Az egyes alkalmazottak által a belső szabályzatok szerint vállalt kockázat szintjét mérő mennyiségi kockázati kritériumok (pl. gazdasági tőke, hitel jóváhagyási limitek, eredménykimutással kapcsolatos felelősségek, stb.)
- Egyéb minőségi kritériumok az egyes alkalmazottak (kulcsfontosságú kockázati funkciók, egyes üzletágak vagy akár az egész intézmény stratégiáját közvetlenül befolyásoló

döntéshozók, stb.) által a munkaköri leírásuknak megfelelően hozott döntések hatásának a meghatározására

A fenti értékelés alapján az „Identified Staff” két kategóriáját lehet megkülönböztetni:

- **„Teljesen Érintett Identified Staff”** – amely kategóriába a RIF kockázati profiljára „jelentős hatást” gyakorló alkalmazottak/munkavörök tartoznak. Erre a kategóriára valamennyi Specifikus Csoport Javadalmazási Elv alkalmazandó.
- **A szervezet kockázati profiljára kevésbé jelentős hatást gyakorló Identified Staff („Részben Érintett Identified Staff”)** – e kategória esetében az Arányosság Elve alapján az alábbi Specifikus Csoport Javadalmazási Elvek alkalmazásától el lehet tekinteni:
 - Részvény Eszközök formájában juttatott változó javadalmazás (lásd a 3.2.2 pontban)
 - Visszatartás (lásd a 3.2.2 pontban)
 - Halasztás (lásd a 3.2.3 pontban)
 - A kockázat utólagos beépítése a változó javadalmazás esetén (lásd a jelen Javadalmazási Politika „Malus/Clawback” pontját [3.6.1 / 3.6.2])

Az Identified Staff csoportjába tartozó munkavállalóknak a kevésbé jelentős kockázati hatást gyakorlók kategóriájába sorolását és a fenti elvek alóli mentesítését a Részben Érintett Identified Staff esetében bizonyítani és dokumentálni szükséges.

3.1.3 Kiválasztási folyamat

A RIF-nek minden évben azonosítania kell a kockázatvállalásra jelentős hatást gyakorló munkavöröket/munkavállalókat.

Az Identified Staff kiválasztási folyamata során méltányos, érthető és egyenlő elbánást kell biztosítani minden alkalmazott részére, valamint az alkalmazandó helyi jogszabályokat tiszteletben kell tartani és tekintetbe kell venni.

Az Arányosság Elvének alkalmazásával a vizsgálat kiterjed az RBHU valamennyi munkavörére/munkavállalójára.

A RIF Igazgatóságának minden tagját és a RIF Ügyvezetőit Identified Staff-nak kell tekinteni a munkájuk természete és a munkaköri felelősségük kialakítása miatt, és teljes mértékben vonatkoznak rájuk a Csoport HR és az RZB / RBI Board által hozott döntések.

Az értékelési/beazonosítási folyamatot az RBHU HR területe végzi, fogja össze az egyéb érintett helyi egységekkel (Integrált Kockázatkezelés, Jog, Compliance területek) együttműködésben. Az értékelési szempontokat és a folyamatot megfelelően dokumentálni szükséges.

Az RBHU HR területe – az érintett helyi területekkel együttműködésben – javaslatot terjeszt elő az „Identified Staff” kategóriába tartozó munkavállalók listájára, meghatározva és indokolva, kik tartoznak a „Teljesen Érintett Identified Staff” illetve a „Részben Érintett Identified Staff” (ha van ilyen) kategóriába, valamint az egyes munkavállalói kategóriák esetén alkalmazandó kifizetési modellre.

A jóváhagyási folyamathoz szükséges dokumentációs anyagot az RBHU HR területe készíti el. A kiválasztást és a végleges javaslatot a Csoport HR-nek előzetesen jóvá kell hagynia, a végső elfogadás az RBHU Menedzsmentjének és a RIF REMCO-jának a feladata.

3.2 Az „Identified Staff” esetében alkalmazandó specifikus javadalmazási elvek – áttekintés

3.2.1 Teljesítmény értékelés

- Teljesítményalapú javadalmazás esetén a javadalmazás teljes összege az egyén és az érintett üzleti egység teljesítményének és a RIF egésze eredményének az értékelésétől függ; az egyéni teljesítmény értékelése során pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat egyaránt tekintetbe kell venni;
- A teljesítményértékelésre a RIF kezelésében lévő befektetési alapok életciklusának megfelelő többéves kereten belül kerül sor annak biztosítása érdekében, hogy az értékelési folyamat alapja a hosszabb távú teljesítmény legyen, és hogy a javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek tényleges kifizetése egy olyan időszakra legyen elosztva, amelynél figyelembe

veszik a RIF kezelésében lévő befektetési alapok visszaváltással kapcsolatos politikáját és befektetési kockázatait;

- A javadalmazás változó összetevőinek vagy a javadalmazás változó összetevői összességének kiszámításához használt teljesítménymérés tartalmazza a jelenlegi és jövőbeli kockázatok valamennyi típusának megfelelő kiigazítást, és figyelembe veszi a tőke költségét és a szükséges likviditást. A változó javadalmazási összetevőknek a RIF-n belüli allokációja során figyelembe kell venni a jelenlegi és jövőbeli kockázatok valamennyi típusát is.

3.2.2 Részvény Eszközök és Visszatartás

Bármely változó javadalmazás jelentős része, azaz legalább 50 %-a készpénztől eltérő eszközökből kell, hogy álljon. A RIF erre a célra Fantom részvényeket használ.

Ezekre az eszközökre (Fantom részvények) megfelelő visszatartási politika vonatkozik, amelynek célja, hogy az ösztönzőket összehangolja a RIF, az általa kezelt befektetési alapok és az ilyen befektetési alapok befektetőinek érdekeivel. Ezt a pontot alkalmazni kell a javadalmazás változó összetevőjének halasztott részére (lásd alább) és a javadalmazás változó összetevőjének nem halasztott részére egyaránt.

3.2.3 Halasztás, a kifizetés feltételei és a kockázatok utólagos beépítése

- A javadalmazás változó összetevőjének jelentős részét – és minden esetben legalább 40%-át – halasztva, legalább 3 éves, az üzleti tevékenység természetével, kockázataival és az adott alkalmazott tevékenységeivel megfelelően összehangolt időtartamra elosztva kell nyújtani („Halasztás”). A halasztási szabályok szerinti javadalmazás időarányosan jár. Egy különösen magas összegű változó javadalmazási összetevő esetében (az alapbér 100%-t meghaladó változó bér esetén) az összeg legalább 60%-át halasztani kell. A halasztási időszak hosszát az üzleti ciklusnak, az üzletmenet természetének, kockázatainak és a szóban forgó alkalmazott tevékenységeinek megfelelően kell megállapítani.
- A változó javadalmazás - beleértve a halasztott részt is - csak akkor kerül kifizetésre vagy a rá vonatkozó jogosultság csak akkor illeti meg az alkalmazottat, ha az a RIF egészének pénzügyi helyzetét figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, a RIF által kezelt befektetési alapok és az egyén teljesítménye alapján megfelelően indokolt.
- A nemzeti kötelmi és munkajog általános elveinek sérelme nélkül, a teljes változó javadalmazást általában jelentősen csökkenteni kell, amennyiben az érintett befektetési alap vagy a RIF pénzügyi teljesítménye a vártnál gyengébb vagy negatív, az aktuális javadalmazásban és a korábban szerzett összegek kifizetésében egyaránt érvényesítve a csökkentéseket, figyelembe véve többek között malus vagy visszaszerzési („clawback”) megállapodások („Malus” vagy „Clawback”) révén.

3.2.4 A változó bér és a fix bér aránya

A változó és a fix javadalmazás közötti arányok tekintetében az alábbi szabályok érvényesek:

(i) alapelveként az éves változó bér kifizetés nem haladhatja meg az éves fix bér 100%-t

(ii) a RIF tulajdonosai és/vagy részvényesei egyedi esetekben a 100%-ot meghaladó változó bér mértéket is jóváhagyhatnak, de a változó bér mértéke ebben az esetben sem haladhatja meg az éves alapbér 200%-t.

3.2.5 Az előző szerződésből fennálló javadalmazás átvállalása

Az előző szerződésből, a munkahely váltás eredményeképp csak oly módon vállalható át javadalmazás, ha az összhangban áll a hitelintézet hosszú távú érdekeivel, beleértve a visszatartási, halasztási feltételeket, a teljesítmény kritériumokat és a malus vagy visszaszerzési („clawback”) megállapodásokat.

3.2.6 Eltérések a Specifikus Csoport Javadalmazási Elvektől a helyi jogszabályok alapján

Amennyiben az Identified Staff kategóriába sorolt munkavállaló munkaviszonya meghaladja a 3 évet, és a munkaviszony a Halasztási vagy Visszatartási Időszak lejárta előtt megszűnik, ez nem eredményezi az (arányos) Éves Részletek vagy Fantom részvények esedékessé válását. A bónusz kifizetése továbbra is a jelen dokumentumban foglalt bónusz elvek szerint történik. A bónuszra való jogosultság ez esetben is csak lépésről lépésre, az adott részösszeg kifizetésével jön létre.

Amennyiben a munkaviszony megszűnésekor a munkaviszony nem éri el a 3 évet, a változó javadalmazás halasztott vagy visszatartott részeit ki kell fizetni a munkaviszony megszűnése napján, mindazonáltal ezekre a kifizetett részekre továbbra is érvényben maradnak a jelen dokumentumban rögzített Malus és Clawback szabályok.

3.3 Bónusz kifizetési modellek az "Identified Staff" részére

3.3.1 Általános szabályok

Amennyiben változó javadalmazás kerül kifizetésre az RBHU Teljesen Érintett Identified Staff kategóriába sorolt munkavállalói részére, a bónusz (és minden egyéb változó javadalmazás) kifizetés esetében be kell tartani az alábbi jogszabályi előírásokat:

- A változó bér legalább 50%-át Részvény Eszközben kell kifizetni;
- A változó bér legalább 40%-át (különösen magas összegű változó javadalmazás esetében az összeg legalább 60%-át) halasztani kell, és időarányosan kell kifizetni;
- A Részvény Eszközök kifizetésekor érvényesíteni kell a visszatartási szabályokat
- A Változó bér plafon nem léphető túl
- Változó bér – beleértve annak halasztott részét is – csak a step-in criteria teljesülése esetén fizethető, illetve a bónusz/változó bér jogosultság csak akkor szerezhető meg

A RZB / RBI Board-nak az RBHU-ra vonatkozó döntésével összhangban a Tulajdonos döntést hozhat a halasztott készpénzes kifizetések indexálására vonatkozóan, ennek keretében a halasztott rész végső összegének kifizetésekor egy korrekciós szorzó alkalmazható. A korrekciós szorzó az átlagos, az RBHU munkavállalói kondíciós listájában szereplő betéti kamatokból kiindulva kerül meghatározásra, de nem haladhatja meg az adott évre vonatkozó KSH által kiadott infláció mértékét.

Ha az éves teljesítmény alapján kifizetett változó bér mértéke meghaladja a 150.000 Euro-nak megfelelő forintösszeget (a jogosultság megállapításának időpontjában érvényes árfolyamon számolva) vagy az éves alapbér 100%-t, az különösen magas összegű változó javadalmazásnak minősül, ebben az esetben az összeg 60%-a kerül halasztva kifizetésre.

Az RBHU Részben Érintett Identified Staff kategóriába sorolt munkavállalói részére történő változó javadalmazás kifizetésekor, a változó javadalmazás Részvény Eszközök formájában történő kifizetésére (és Visszatartására), a Halasztásra és a kockázat utólagos beépítésére (Malus vagy Clawback) vonatkozó követelményektől el lehet tekinteni.

A RIF-nél alkalmazott bónusz kifizetési modell munkavállalói kategóriák szerint változik. A munkavállalói kategóriák a következők:

- Teljesen Érintett Identified Staff (leírását lásd a 3.1.2 pont alatt)
- Részben Érintett Identified Staff (leírását lásd a 3.1.2 pont alatt)
- a RIF minden egyéb munkavállalója

Az egyes munkavállalói kategóriák szerinti bónusz kifizetési modellek a következők:

Upfront kifizetés	Halasztott kifizetés	Halasztási periódus / évek száma	Készpénz	Fantom	Visszatartási időszak / évek száma	Érintett kör
60%	40%	3	50%	50%	1	Teljesen Érintett Identified Staff
60%	40%	1	100%			Részben Érintett Identified Staff
100%			100%			Nem identified staff

A változó javadalmazás, beleértve annak halasztott részeit, a "step-in criteria" teljesülése esetén kerül kifizetésre, illetve ekkor illeti meg az alkalmazottat.

3.3.2 Bónusz kifizetési modell a Teljesen Érintett „Identified Staff” esetében

Érintett kategóriák:

- A RIF Igazgatóságának tagjai és az Ügyvezetők
- Teljesen Érintett Identified Staff-ként beazonosított munkavállalók

Kifizetési Modell:

- a bónusz összeg 60%-a a bónusz jogosultság megszerzésekor kifizetésre kerül (=up-front rész)
- a bónusz összegének 40%-a halasztásra kerül, és min. 3 éves időszak alatt időarányosan kerül kifizetésre

Amennyiben az alkalmazott részére juttatott tényleges bónusz összeg meghaladja az éves alapbér 100%-át, akkor a bónusz összegének csak 40%-a kerül azonnal kifizetésre, és 60% kerül halasztásra, és 3 éves időszak alatt arányosan elosztva kifizetésre.

- a kifizetés megosztása: 50% készpénzben és 50% Részvény Eszközök formájában (lásd a 3.2.2. pontban)
- 1 éves Visszatartási Időszak a Részvény Eszközökre (lásd a 3.2.2. pontban)

3.3.3 Bónusz kifizetési modell a Részben Érintett „Identified Staff” esetében

Érintett kategóriák:

- Részben Érintett Identified Staff-ként beazonosított munkavállalók

Kifizetési Modell:

- a bónusz összeg 60%-a a bónusz jogosultság megszerzésekor kifizetésre kerül (=up-front rész)
- a bónusz összegének 40%-a 1 éves halasztásra kerül
- csak készpénzes kifizetést tartalmaz (Részvény Eszközök használata nélkül)

3.4 Részvény Eszközök

3.4.1 Részvény Eszközök alkalmazásának követelménye

RIF “Fantom Részvények” alkalmazásával (lásd a 3.4.2 pontot) teljesíti a Részvény Eszközök alkalmazásának az előírását.

3.4.2 “Fantom Részvények”

RIF az alábbi “Fantom Részvények” árfolyamát használja a változó javadalmazás Nem-készpénzes eszközök formájában történő juttatása és kifizetése követelményének a teljesítésére:

a RIF elméleti árfolyama változatlan P(árfolyam) / E(eredmény) hányados feltételezésével és az adózott eredmény (PAT) több évre kiterjedő átlagának (mozgó átlag) figyelembe vételével.

A változatlan P/E használata lehetővé teszi, hogy a “Fantom Részvény” teljesítménye a RIF PAT-jának az aktuális évben 3 éves mozgó átlaggal számított értékének változása legyen a megelőző évben 3 éves mozgó átlaggal számolt értékéhez képest.

Az éves bónusz legalább 50%-a Részvény Eszközök (Fantom részvények) formájában kell, hogy kifizetésre kerüljön.

A Fantomrészvények 60%-a kerül azonnal (up-front) kifizetésre, míg 40%-uk halasztásra kerül.

Így a teljes éves bónusz 50%-os, Részvény Eszközök (Fantom részvények) formájában kifizetendő része két részre oszlik (a példában ennek 60%-a az upfront rész):

1. 50% (Részvény Eszközök formájában fizetendő bónusz rész)* 60% (up-front rész) = a teljes fizetendő bónusz 30%-a fizetendő

Up-front Részvény Eszközökben (Fantom Részvényekben)

2. 50% (Részvény Eszközök formájában fizetendő bónusz rész)* 40% (halasztott) = a teljes fizetendő bónusz 20%-a fizetendő

Halasztott Részvény Eszközökben (Fantom Részvényekben)

Egyéves Visszatartási Időszak (vagy a helyi jogszabályok alapján ennél hosszabb időszak – lásd a 3.4.3.2. pontban) érvényes mindkét részre, a Fantomrészvények up-front és halasztott részére, ami azt jelenti, hogy a Fantomrészvények értéke csak egy év letelte után fizethető ki annak az üzleti évnél a végét követően, amelyre vonatkozóan kiutalásra került (ez az up-front rész), illetve egy év letelte után a Halasztás minden egyes (arányosan elosztott) évét követően.

Az alábbi elvek említendőek még:

- A Fantom Részvények értékének az alapja a Fantom Részvények árfolyama

- A Fantom Részvények száma úgy kerül kiszámításra, hogy az adott bónusz összeget elosztjuk a Fantom Részvényeknek azon üzleti évre kalkulált árfolyamával, amely után a bónusz kiutalásra kerül.
- Így kapjuk meg a Fantom Részvények számát, amely az upfront és a halasztott részre egyaránt vonatkozik.
- A Visszatartási Időszak alatt az allokált Fantom Részvények darabszáma nem változik. Minden egyes Visszatartási Időszakot követően a Fantomrészvények adott része (pl. az upfront kifizetés esetén a Fantomrészvények upfront része) az előző üzleti évre kalkulált részvényárfolyama alapján kerül készpénzre váltásra és kifizetésre. Adófizetési kötelezettség az így kifizetett készpénz összeg után keletkezik a kifizetés napján.

3.4.3 Visszatartási Időszak

3.4.3.1 Általános szabályok

A jogszabályi iránymutatás nem határozza meg a visszatartási időszak hosszát, a visszatartási időszakról nagyrészt az intézmény saját hatáskörében dönt, és a meghatározása során a kockázat realizálódásának az időhorizontját kell számításba venni.

A jogszabályi iránymutatás hangsúlyozottan különbséget tesz halasztási és visszatartási időszak között; mindenesetre nincs olyan kötelező erejű követelmény, hogy a visszatartási időszakot bármely alkalmazott halasztási időszakhoz kellene igazítani.

3.4.3.2 Visszatartási Időszak

Figyelembe véve az arányosság elvét, valamint a kockázat realizálódásának az időhorizontját, az 1 éves visszatartási időszak jelenleg elegendőnek és megfelelőnek tekinthető. Ezért a RIF Részvény Eszközeit (az upfront kapott és a halasztott bónusz részeket egyaránt) 1 évig kell visszatartani.

A visszatartási időszak alatt az allokált részvények darabszáma nem változik, és csak a részvényárfolyam befolyásolja a fizetendő végleges készpénz összegét.

3.4.4 Változó bér plafon

Egy adott év teljesítménye alapján az Identified Staff körbe tartozó munkavállalók részére meghatározott, allokált vagy kifizetett változó javadalmazás (beleértve a bónuszt, ösztönzőket, részvény eszközöket és minden egyéb változó javadalmazási elemet) nem haladhatja meg az éves alaplábér 100%-t.

Kivételes esetekben, meghatározott feltételek és jóváhagyási folyamat mellett a fix és változó javadalmazás aránya 100%-nál magasabb érték is lehet, de a változó javadalmazás semmilyen esetben nem haladhatja meg az éves alaplábér 200%-t.

Az éves alaplábér 100%-t meghaladó változó javadalmazás az RZB / RBI Board előzetes jóváhagyása, az RBHU Igazgatóságának jóváhagyása és a RIF tulajdonosai jóváhagyása esetén lehetséges. Az jóváhagyás módja:

- Az RZB / RBI Board, az RBHU Igazgatósága és a RBHU RIF tulajdonosai a RIF részletes javaslata alapján dönt, aminek tartalmaznia kell a magasabb változó bér arány indokoltságát, szükségességét, célját, az érintett személyek számát, beosztását és várható ráhatását a bank tőkehelyzetére;
- A döntés a tulajdonosok legalább 66%-nak a részvételével történik, akik a tulajdoni jogok legalább 50%-t jelenítik meg vagy legalább a képviselt tulajdoni jogok 75%-os többségével kerül elfogadásra,
- A magasabb változó javadalmazásban közvetlenül érintett személyek nem gyakorolhatják (közvetlenül vagy közvetve) a döntési jogukat ennek a döntésnek a meghozatalakor;
- A RIF időben értesíti valamennyi részvényesét vagy tulajdonosát, arra törekedve, hogy a döntésben a részvényesi / tulajdonosi kör minél nagyobb arányban tudjon részt venni;
- A RIF haladéktalanul tájékoztatja a Felügyeletet a részvényesek / tulajdonosok irányába megfogalmazott ezirányú javaslatáról, beleértve a változó javadalmazás arányának javasolt maximális mértékét is, és annak okait: Az RBHU igazolja a Felügyelet felé, hogy a javasolt magasabb arány nem ütközik a prudens működésre vonatkozó jogszabályokban, az 575/2013/EU rendeletben a CRD IV és CRR által meghatározott követelményekkel, különös tekintettel az intézmény tőkehelyzetére;

-
- A RIF haladéktalanul tájékoztatja a Felügyeletet a részvényesek vagy tulajdonosok által meghozott döntésekről, beleértve a változó javadalmazásnak az alapbérhez viszonyított maximális értékét is.

3.5 Az „Identified Staff” kategóriába tartozó funkciókat és munkavállalókat érintő évközbeli változások

Amennyiben az alkalmazott az adott teljesítési évben 3 hónapig vagy annál hosszabb ideig látott el egy „Identified Staff” kategóriába tartozó funkciót, az éves változó bér teljes összege a Specifikus RZB Csoport Javadalmazási Elvek szerint kerül kiszámításra. Ennek megfelelően az adott bónusz kifizetési modellt kell alkalmazni, a jelen Javadalmazási Politikában meghatározottak szerint (3.3. pont).

Ez a helyzet például az alábbi esetekben állhat elő:

- Az Identified Staff szerepkörből egy nem Identified Staff körbe tartozó munkakörbe kerül át a munkavállaló vagy épp ellenkező irányú változás történik
- A Teljesen Érintett Identified Staff és a Részben Érintett Identified Staff csoportok közötti mozgás esetén

A Változó bér plafon-ra vonatkozó előírásokat minden Identified Staff tagra alkalmazni kell, függetlenül az adott pozícióban eltöltött idő hosszától (akár 3 hónapnál rövidebb időtartamra is).

Olyan belső mozgás esetén, amikor egy „Teljesen Érintett Identified Staff” kategóriába tartozó munkavállaló „Részben Érintett Identified Staff” pozícióba kerül át, vagy más kifizetési modellbe való mozgás esetén a változó bér végleges összegét időarányosan kell megállapítani.

3.6 A kockázatok utólagos figyelembe vétele a változó javadalmazásban (Malus/Clawback események)

3.6.1 Malus

Egy malus esemény a még esedékes (halasztott) bónusz kifizetések csökkentését vagy teljes elvesztését is eredményezheti.

Különösen az alábbi események minősülnek malus eseménynek:

- Clawback esemény bekövetkezése (lásd a 3.6.2 pontot);
- A nemzeti szabályozó hatóság elrendeli a változó javadalmazás korlátozását vagy leállítását;
- Bizonyíték merül fel az alkalmazott nem megfelelő magatartására vagy súlyos hibájára (pl. magatartási kódex és más – különösen a piaci, likviditási, működési és partner kockázattal kapcsolatos – belső szabályok megsértése);
- A későbbiekben jelentősen gyengül az RZB/RBI csoport, az RBHU, a RIF és/vagy a munkavállaló üzleti egységének (csoportjának) a pénzügyi teljesítménye;
- Jelentős kockázatkezelési hiba történik az RZB csoport, az RBHU, a RIF és/vagy a munkatárs üzleti egységének a részéről, és a teljesítményértékelés kockázati szempontú korrekciójára van szükség, mivel az utólagos kockázatértékelés azt mutatja, hogy az eredeti kockázatértékelés túl kedvező volt;
- Az RZB/RBI csoport gazdasági vagy szavatoló tőkéjének a jelentős változása

3.6.2 Clawback

Egy clawback esemény azt eredményezi, hogy elvesz minden halasztott kifizetés, valamint a bank jogosulttá válik a bónuszra tekintettel kifizetett valamennyi összeg visszakövetelésére.

A clawback alkalmazására az alábbi esetekben kerülhet sor:

- Az alkalmazott által elkövetett bűncselekmény, félrevezető tájékoztatás vagy csalás esetén kerül sor, amennyiben ez jelentős negatív hatást gyakorol a bank hitelességére és eredményességére.
- A jelen Utasításban rögzített változó javadalmazási elvek alkalmazásának szándékos megsértése vagy a hitelintézetekről szóló törvény előírásainak szándékos megsértése

4 Egyéni fedezeti stratégiák tilalma

A felelősségteljes kockázatvállalás hatékonysága nagymértékben gyengülne, ha az alkalmazott képes volna áthárítani a veszteség kockázatát egy másik félre, fedezeti ügylet vagy bizonyos biztosítások révén. Ezért nem megengedett, és szigorúan tilos a javadalmazásra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának a gyengítésére a munkatársnak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve a javadalmazásra és felelősségre vonatkozó biztosítást alkalmazni.

5 Irányítás

5.1 Általános

5.1.1 Vezérigazgatói Utasítás és az Identified Staff kiválasztása

A Törvény rendelkezései mellett a jelen Javadalmazási Politika megfelelően alkalmazza a Csoport Utasítás rendelkezéseit. A Javadalmazási Politikát a RIF Felügyelő Bizottsága jóváhagyta.

Az Identified Staff kategóriájába tartozó munkatársak kiválasztása a Javadalmazási Politika rendelkezéseivel összhangban, éves gyakorisággal történik. Az értékelési folyamat eredményét (beleértve az Identified Staff munkavállalók listáját és az alkalmazandó kifizetési modellt – lásd a 3.3. pontban) a RIF REMCO hagyja jóvá.

RIF köteles a Csoport HR rendelkezésére bocsátani az Identified Staff kategóriájába tartozó munkatársak kiválasztásának eredményét a RIF REMCO által történő jóváhagyást megelőzően, kellő időben.

A Javadalmazási Politika megvalósítását és az Identified Staff munkatársak kiválasztását – legalább éves gyakorisággal – RIF általi központi, független belső felülvizsgálatnak kell alávetni (az RZB / RBI által Csoport perspektívából végzett monitoring mellett) a jelen Javadalmazási Politikának és a Csoport Utasításnak való megfelelés szempontjából.

RIF köteles a Csoport HR által a Csoport Utasítás és a jelen Javadalmazási Politika megvalósításával kapcsolatosan bármikor kért bármely információt rendelkezésre bocsátani.

5.2 Döntéshozó testületek

RIF Felügyelő Bizottsága

- Jóváhagyja és évente felülvizsgálja a RIF által alkalmazott általános javadalmazási elveket (jelen Javadalmazási Politikát) a Törvény és a Csoport Utasítás alapján, egyben felelős annak megvalósításáért.

RIF REMCO

- Felelős a javadalmazásra vonatkozó – többek között a RIF-fel vagy a kezelt befektetési alapokkal kapcsolatos kockázatra és kockázatkezelésre hatással lévő – döntések előkészítéséért, amelyeket a Felügyelő Bizottságnak kell meghoznia.
- Jóváhagyja az összes lényeges változást a fennálló és minden új ösztönző rendszert illetően az RZB Csoport irányelv és helyi piaci gyakorlat alapján.
- Meghozza a speciális javadalmazási elvek kiválasztására és az "Identified Staff" kategóriába tartozó munkatársak változó javadalmazására vonatkozó végső döntést a jelen Javadalmazási Politikával összhangban.
- Jóváhagyja az éves malus / clawback értékelés megállapításait az Identified Staff kategóriába tartozó munkatársak esetében.
- Közvetlenül felügyeli a kockázatkezelő és ellenőrző funkciót (Compliance, Belső Ellenőrzés, Jogi Főosztály, Humánpolitika) ellátó vezető beosztású dolgozók javadalmazását.

A RIF REMCO-t úgy kell kialakítani, hogy hozzáértő és független módon ítélhesse meg a javadalmazási politikákat és gyakorlatokat, valamint a kockázat kezelésére létrehozott ösztönzőket.

RIF Ügyvezetői

- Alkalmazza a javadalmazási rendszert.
- Az RBHU Humánpolitikai Főosztályával szorosan együttműködve tervezi és kiszámolja a bónusz alapot.

5.3 Az RBHU támogató és ellenőrző funkciói

Az **RBHU Megfelelési Főosztály (Compliance)** ellenőrzi a Javadalmazási Politikát a jogszabályi rendelkezéseknek és a belső szabályzatoknak való megfelelés biztosítása érdekében, és tanácsot tud adni a juttatások beállításával kapcsolatban, amennyiben aggályok merülnek fel:

- A munkatársak viselkedésére gyakorolt hatás, és
- az üzleti döntések kockázatossága tekintetében.

Az **RBHU Humánpolitikai Főosztálya** feladatai:

- Az „Identified Staff” kategóriába tartozó munkatársakat tartalmazó listára vonatkozó javaslat elkészítése;
- A javadalmazási rendszer kialakítása, dokumentálása és megvalósításának ellenőrzése (pl. költségkontroll, javadalmazási elvek és folyamatok, tervezés, felülvizsgálat, stb.);
- A javadalmazási struktúra rendszeres felülvizsgálata a belső ellenőrző funkciók (vagyis a belső ellenőrzés, kockázatkezelés, compliance, stb. funkciók) szoros bevonásával és minden releváns információ részükre történő átadásával;
- Minden érintett bevonásával helyi Utasítások írása, a Javadalmazási Politika időszakos felülvizsgálata, módosítási javaslatok készítése, valamint előterjesztések készítése helyi javadalmazási megoldásokra, és az ezekre vonatkozó döntések összegyűjtése;

Az **RBHU Jogi Főosztálya** felülvizsgálja a Javadalmazási Politikát és korrekciós javaslatokat tesz a helyi és az uniós jogi előírásoknak való megfelelés biztosítása érdekében.

Az **RBHU Belső Ellenőrzési Főosztálya** éves gyakorisággal ellenőrzi a Javadalmazási Politika végrehajtását.

Az **RBHU Integrált Kockázatkezelési területe** közreműködik az Identified Staff beazonosításában valamint az Identified Staff éves kockázati szempontú értékelésében.

5.4 Az RZB / RBI támogató és ellenőrző funkciói

Csoport HR (humánpolitikai) terület

- Módosító javaslatok tétele a „Teljes Javadalmazás Management”-re vonatkozó csoport szabványoknak való megfelelés biztosítása érdekében, valamint a Javadalmazási Politika előzetes jóváhagyása az RIF REMCO általi végleges jóváhagyást megelőzően;
- A RIF „Identified Staff” kategóriába tartozó munkavállalóit tartalmazó lista ellenőrzése az Identified Staff értékelési folyamatra vonatkozó Csoport szabványoknak való megfelelés szempontjából;
- Tanácsadás nyújtása a RIF HR egységének a „Teljes Javadalmazás Management”-tel kapcsolatos ügyekben;
- A RIF által bevezetett valamennyi ösztönző program előzetes jóváhagyása;
- A RIF-n belüli B-1 és B-2 beosztásokra vonatkozó végleges osztályozások jóváhagyása;
- Az egyéni bónusz keretek jóváhagyásának a koordinálása RIF szinten;
- Az összes csoportszintű riportolás (EBA, FMA, OeNB) koordinálása;
- A javadalmazásra vonatkozó összes jogszabályi előírás megvalósítása;

Csoport belső megfelelési terület (Compliance)

- Annak elemzése, hogyan hatnak a változó javadalmazással kapcsolatos gyakorlatok / struktúra / modellek a Megfelelési (Compliance) szabályok és jogszabályi kötelezettségek RZB / RBI csoport általi betartására
- A Csoport Utasítás és a helyi Vezérigazgatói Utasítások felülvizsgálata, módosító javaslatok tétele a megfelelési rendelkezésekkel való összhang biztosítása érdekében, input nyújtása a megfelelő dokumentumok készítéséhez, a Csoport HR általi előzetes jóváhagyáshoz szükséges mértékben.

Csoport jogi terület

- A Csoport Utasítás és az RBHU helyi Vezérigazgatói Utasításainak a felülvizsgálata, módosító javaslatok tétele a jogszabályi előírásoknak való megfelelés biztosítása érdekében, input nyújtása a megfelelő dokumentumok készítéséhez, a Csoport HR általi előzetes jóváhagyáshoz szükséges mértékben.

Csoport kockázat kontrolling

- részvétel szükség szerint

6 Riportolás

A helyi javadalmazási gyakorlatok, illetve a kapcsolódó folyamatok és módszerek bevezetését és módosítását egyeztetni kell a csoport HR-rel, illetve annak részére jelenteni kell. A belső ellenőrző funkciókat (vagyis a belső ellenőrzés, kockázatkezelés, compliance, stb. funkciókat) az RIF HR egysége tájékoztatja.

7 Nyilvánosságra hozatal

RIF köteles a jogszabályokban meghatározott körben tájékoztatni a szabályozó hatóságot az Identified Staff kategóriájába tartozó munkavállalókkal kapcsolatos javadalmazási politikájáról és gyakorlatairól.

Az RBHU javadalmazási politikája a belső alkalmazottak és külső érdeklődők számára egyaránt hozzáférhető a RIF honlapján / Intranet alkalmazásán.

A RIF által kezelt befektetési alapok féléves és éves jelentéseinek legalább az alábbi információkat kell tartalmaznia a javadalmazással összefüggésben:

- A RIF által az adott időszakra kifizetett javadalmazás teljes összege az alkalmazottainak kifizetett rögzített és változó javadalmazás szerinti bontásban
- a kedvezményezettek száma és a kifizetett nyereségrészesedés
- a javadalmazás teljes összege a RIF ügyvezetői és azon munkavállalói szerinti bontásban, akik a RIF által kezelt befektetési alapok kockázati profiljára tevékenységük révén lényeges hatást gyakorolnak

8 Dokumentum előzmények

A jóváhagyás napja	2015. június 30.
Hatályba lépés napja	2015. július 01.
Kiegészítő dokumentumok	-