



**OTP Ingatlan Befektetési Alapkezelő Zártkörűen Működő
Részvénytársaság**

JAVADALMAZÁSI IRÁNYELVEI

Hatályos: 2024. január 01. napjától

I. BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

(1) Az OTP Ingatlan Befektetési Alapkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: Társaság vagy Alapkezelő) a befektetéskezelési tevékenységét a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (a továbbiakban: Kbfvt.) alapján végzi.

(2) Jelen Szabályzat célja, hogy az Alapkezelő eleget tegyen:

- a) a Kbfvt. 33.§-a és a 13. melléklete (ahol a szabályzat 13. mellékletre hivatkozik, ott minden esetben a Kbfvt. 13. sz. mellékletét kell érteni), valamint
- b) az Európai Parlament és Tanács 2011. június 8-i 2011/61/EU irányelve az alternatív befektetési alapkezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és 1095/2010/EU rendelet módosításáról (a továbbiakban: ABAK-irányelv),
- c) 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 (a továbbiakban: ABAK-rendelet),
- d) a Magyar Nemzeti Bank 4/2018. (I.16.) számú ajánlása az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról, kiegészítve A Magyar Nemzeti Bank 11/2023. (XI.15.) számú ajánlásával a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódó javadalmazási politika és gyakorlat alkalmazásáról (a továbbiakban: MNB ajánlás), továbbá
- e) az Európai Parlament és a Tanács által elfogadott, a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről szóló 2019/2088 rendelete (továbbiakban: SFDR rendelet)

szerinti azon kötelezettségének, hogy a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító javadalmazási politikával (a továbbiakban: Javadalmazási Politika) rendelkezzen.

(3) Tekintettel arra, hogy a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete E-I-263/2007. számú határozatával a Társaságot az OTP Bank Nyrt-vel együttesen az összevont alapú felügyelet alá sorolta, jelen Javadalmazási Politika kialakítása során figyelembe vételre került „Az OTP Bank Nyrt. és Bankcsoport Javadalmazási Politikájának Szabályai” című 40/2023._HUS-6024 sz. szabályzat, „Az OTP Bank Nyrt. és a Bankcsoporttag leányvállalatok teljesítménymérési és értékelési rendszerének szabályai” című, 42/2023. sz. Ügyviteli utasítás, és „Az OTP Bankcsoporti Javadalmazási Politika alkalmazása” című, 41/2023.-HUS-2555. sz. Ügyviteli utasítás.

II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

II.1. A Javadalmazási Politika hatálya

II.1.1. Személyi hatály

(4) A Javadalmazási Politika személyi hatályának meghatározás során figyelembe vételre kerültek a Kbftv. 13. mellékletében foglalt előírások, melyek szerint jelen Javadalmazási Politika szabályait a Társaságnak azon munkavállalóra kell kiterjesztenie, akik az Alapkezelő kockázati profiljára vagy az Alapkezelő kezelésében lévő alapok kockázati profiljára szakmai tevékenységük révén lényeges hatást gyakorolnak. (13. melléklet 1. pont bevezető szöveg) A jelen Szabályzat személyi hatálya alá tartoznak:

- a) a Társaság felső vezetői, azaz Kbftv. szerint ügyvezetőnek, illetőleg az igazgatóság tagjának minősülő és a Felügyelethez ekként bejelentett személyek, kivéve a vezérigazgatót;
- b) a Társaság befektetéskezelési tevékenysége operatív irányítását végző személyek, így különösen a Társaság Szervezeti és Működési Szabályzatában vezetőként megjelölt személyek;
- c) minden olyan munkavállaló, aki tevékenysége során egyénileg, illetve valamely szervezeti egységen, bizottságon vagy munkacsoporton keresztül jelentős befolyást gyakorol a Társaság kockázatvállalására, illetőleg felelős az ellenőrzésért;
- d) a teljes javadalmazás mértéke alapján az a)-c) pontban rögzített munkavállalókkal azonos javadalmazási kategóriába tartoznak.

(5) A (4) bekezdésben rögzítettek tekintettel **jelen Javadalmazási Politika személyi hatálya** – a Kbftv. 13. mellékletének felvevő mondatával összhangban – a Társaság hatályos Szervezeti és Működési Szabályzatában foglaltakra tekintettel **az alábbi tisztséget, illetve munkakört betöltő munkavállalókra terjed ki:**

- a) **ügyvezetők** – mint a Kbftv. 7. § (1) bekezdésében meghatározott tevékenység tekintetében érdemi döntési jogkörrel rendelkező vezetők, kivéve a vezérigazgatót;
- b) **tőke-és pénzügyi tranzakciós és elemzési igazgató** – mint a Kbftv. 7. § (1) bekezdésében meghatározott tevékenység tekintetében érdemi javaslattevői jogkörrel rendelkező személy a pénzügyi eszközök területén;
- c) **ingatlangazdálkodási igazgató** – mint a Kbftv. 7. § (1) bekezdésében meghatározott tevékenység tekintetében érdemi javaslattevői jogkörrel rendelkező személy az ingatlan eszközök területén;
- d) **ingatlanfejlesztési igazgató** – mint a Kbftv. 7. § (1) bekezdésében meghatározott tevékenység tekintetében érdemi javaslattevői jogkörrel rendelkező személy az ingatlan eszközök területén;
- e) **kockázatkezelési felelős** – mint az ABAK-rendelet 39. cikkében meghatározott önálló kockázatkezelési funkció tevékenységéért felelős és azzal kapcsolatban a vezérigazgatóval szemben elszámoltatható munkavállaló;
- f) **compliance officer** – mint az ABAK-rendelet 61. cikkében meghatározott önálló megfelelési funkció tevékenységéért felelős és azzal kapcsolatban a vezérigazgatóval szemben elszámoltatható munkavállaló;
- g) **belső ellenőr** – mint az ABAK-rendelet 62. cikkében meghatározott önálló belső ellenőrzési funkció tevékenységéért felelős és azzal kapcsolatban a vezérigazgatóval szemben elszámoltatható munkavállaló.

(6) Az Alapkezelő vagy az Alapkezelő kezelésében lévő alapok kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkakörök kockázati besorolása évente felülvizsgálatra kerül. Amennyiben év közben jelentős szervezeti vagy hatásköri változás következik be a Társaságnál, a változástól számított három hónapon belül rendkívüli felülvizsgálatot kell végezni.

(7) A Társaság azon Vezetőjére vagy Beosztottjára, akit a Bankcsoporti Javadalmazási Politika a személyi hatálya alatt azonosít, a Bankcsoporti Javadalmazási Politika előírásait kell alkalmazni.

(8) Az Alapkezelő Igazgatóságának tagjai e minőségükben fix összegű tiszteletdíjra jogosultak, kivéve, ha az Alapkezelővel vagy az OTP Bankcsoport más leányvállalatával munkaviszonyban állnak, mely esetben tiszteletdíj nélkül látják el az előbbi tisztségüket, teljesítményjavadalmazásban azonban egyik esetben sem részesülnek.

II.1.2. Tárgyi hatály

(9) Jelen Javadalmazási Politika az (5) pont alapján hatálya alá tartozó személyek valamennyi, munkakörük ellátásával összefüggésben részükre kifizetett javadalmazására kiterjed.

II.1.3. Időbeli hatály

(10) Jelen Javadalmazási Politika annak közzétételét követő napon lép hatályba azzal, hogy annak rendelkezéseit a 2024. január 01. napjától, azaz első ízben a 2024. évi javadalmazás és teljesítménymérés tekintetében kell alkalmazni.

II.2. A Társaság által alkalmazott javadalmazási elvek

II.2.1. A Kbftv-ben rögzített javadalmazási alapelvek

(11) A Társaság a Kbftv. 33. §-ban valamint 13. mellékletében meghatározottak szerint, a kapcsolódó jogszabályi és az ismert felügyeleti elvárásokkal összhangban a javadalmazási politika alapelveit az alábbiak szerint állapítja meg:

- a) A javadalmazási politika mindenkor összhangban áll a Társaság belső szervezetével, tevékenysége jellegével, tevékenységi körével és összetettségével. (13. melléklet 1. pont bevezető szöveg)
- b) A Társaság törekszik olyan javadalmazási politikát alkalmazni, amely összhangban áll az eredményes és hatékony kockázatkezeléssel és előmozdítja azt, továbbá nem ösztönzi a Társaság által kezelt befektetési alapok kockázati profiljával és kezelési szabályzatával össze nem egyeztethető kockázatvállalást. (13. melléklet 1. pont a) alpont)
- c) A Társaság törekszik olyan javadalmazási politikát alkalmazni, amely összhangban áll a Társaság és a Társaság által kezelt befektetési alapok üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel és érdekeivel. (13. melléklet 1. pont b) alpont)
- d) A Társaság minden esetben törekszik üzleti folyamataiba beépíteni a teljesítményértékelési rendszer működési sajátosságaiból fakadó összeférhetlenség elkerülését célzó rendelkezéseket és intézkedéseket. (13. melléklet 1. pont b) alpont)
- e) A Társaság olyan javadalmazási rendszer kidolgozására és fenntartására törekszik, amely megfelelően figyelembe veszi az egyén – és amennyiben indokolt azon szervezeti egység, amely keretében feladatait teljesíti – teljesítményét, az érintett befektetési alap tevékenységének együttes értékelését, továbbá a Társaság általános eredményeit. (13. melléklet 1. pont g) alpont)

- f) A Társaság a javadalmazási politika alkalmazásának minden létszakában törekszik arra, hogy a javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyeket ne érje megalapozatlanul hátrányos, diszkriminatív megkülönböztetés.
- g) A Társaság az ellenőrzési funkciót betöltő személyek esetében a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésével összhangban álló javadalmazást alkalmaz, függetlenül az általuk ellenőrzött tevékenységi területek eredményétől. (13. melléklet 1. pont e) alpont)
- h) A Társaság nem tervez garantált teljesítményjavadalmazást alkalmazni. A Társaságnál garantált teljesítményjavadalmazásra csak és kizárólag különleges méltánylást érdemlő esetben, kivételesen, erre irányuló egyedi vezérigazgatói döntés alapján lehetséges akként, hogy a garantált teljesítményjavadalmazásra az alkalmazás első évében, új munkavállaló felvételével kapcsolatosan kerül sor. (13. melléklet 1. pont i) alpont)
- i) A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az eltelt időszakban elért teljesítményt tükrözik, az el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódik. A Társaság nem köt olyan, a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó megállapodást, ahol a kifizetés a munkavállaló tevékenysége, túlzott kockázatvállalása következtében keletkezett veszteség ellenére történne. (13. melléklet 1. pont k) alpont)
- j) A Társaság a javadalmazási struktúra kialakítása során a teljesítményjavadalmazás részeként nem alkalmaz nyugdíjpolitikai célú javadalmazási elemeket. (13. melléklet 1. pont p) alpont)
- k) A Társaság valamennyi olyan munkavállalója, akikre a jelen javadalmazási politika hatálya kiterjed, nyilatkozatban vállalják, hogy a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiát, illetve javadalmazásra és felelősségre vonatkozó biztosítást. (13. melléklet 1. pont q) alpont)
- l) A Társaság a változó javadalmazás kifizetése során nem törekszik a Kbtv-ben foglalt követelmények kikerülésére, így különösen nem alkalmaz a változó javadalmazás kifizetésére olyan csatornát vagy olyan módot, amely a Kbtv-ben foglalt követelmények kikerülés megkönnyíti. (13. melléklet 1. pont r) alpont)
- m) A Társaság megvizsgálta a Kbtv. 13. melléklet 3. pontjában meghatározott, a javadalmazási bizottság kötelező létrehozására vonatkozó kötelezettséget megalapozó törvényi feltételeket és azokat értelmezte saját belső szervezeti felépítésére, tevékenységének jellegére, körére és összetettségére. A Társaság megállapította, hogy nem áll fenn olyan körülmény, amely miatt – az arányosság elvét is figyelembe véve – indokolt lenne javadalmazási bizottság felállítása. Erre tekintettel a Társaság javadalmazási bizottság felállítását mindaddig mellőzi, ameddig azt belső szervezeti felépítése, tevékenységének jellege, köre és összetettsége nem teszi indokoltá. Amennyiben a Társaság belső szervezeti felépítése, tevékenységének jellege, köre és összetettsége a későbbiek során indokoltá teszi a javadalmazási bizottság felállítását, úgy a Társaság a javadalmazási bizottság felállításához és működtetéséhez szükséges intézkedéseket megteszi. (13. melléklet 3. pont)
- n) A Társaság olyan javadalmazási politikát fogad el, hajt végre és alkalmaz, amely figyelembe veszi az ABAK-rendelet 24. cikkében az ösztönzőkkel kapcsolatos előírásokat. (ABAK-rendelet 24. cikk)
- o) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika alkalmazásával az Alapkezelő célja kiterjed a működése során jelentkező kockázatok, így különösen a fenntarthatósági kockázatok

megfelelő kezelésének biztosítására is. Fenntarthatósági kockázat olyan környezeti, társadalmi vagy irányítási esemény vagy körülmény, melynek bekövetkezése, illetve fennállása tényleges vagy potenciális, lényeges negatív hatást gyakorolhat a befektetés értékére. E célja elérése érdekében az Alapkezelő meghatározza azoknak a vezetőknek és egyéb munkavállalóknak a kategóriáit, akiknek a tevékenysége jelentősen befolyásolhatja a kezelt befektetési alapok kockázati profilját, ideértve a fenntarthatósági kockázatokat is. Annak érdekében, hogy a teljesítmény-javadalmazás ne ösztönözzön a fenntarthatósági kockázatok túlzott vállalására, ebben a meghatározott körben az Alapkezelő a teljesítménymérés, illetve a teljesítmény-javadalmazás mértékének megállapítása során – a vezetői értékelés keretében - figyelembe veszi, hogy az érintett személy tevékenysége hogyan járul hozzá a kezelt alapok fenntarthatósági kockázatainak megfelelő kezeléséhez. (SFDR 5. cikk)

(12) Az MNB ajánlás V.1. fejezetében foglaltakkal összhangban az arányosság elvét alkalmazva az Alapkezelő eltekint:

- a) a javadalmazási bizottság létrehozásától,
- b) az eszközök formájában történő javadalmazás és
- c) a visszatartás alkalmazásától.

II.2.2. Az OTP Bankcsoport teljesítménymérési és értékelési rendszerének alapelvei

(13) A Társaság „Az OTP Bank Nyrt. és a Bankcsoporttag leányvállalatok teljesítménymérési és értékelési rendszerének szabályai” című, 42/2023. sz. Ügyviteli utasításban foglalt alapelveket a teljesítménymérési és értékelési rendszerének kialakítása során figyelembe veszi.

(14) A teljesítménymérési és értékelési rendszer alapelve, hogy a teljesítményértékelésen alapuló javadalmazás mértékét – a kockázatok előzetes és utólagos értékelése mellett – kétszintű teljesítménymérési rendszer keretében a bankcsoporti / banki / leányvállalati stratégiai szintű, illetve az egyéni célkitűzések megvalósulásának szintjéhez köti.

(15) A kétszintű rendszer a stratégiai célok hangsúlyozásával hozzájárul a prioritások egyértelmű kijelöléséhez és nyomon követéséhez, valamint biztosítja az egyéni teljesítmények jobb nyomon követhetőségét, ezzel növelve a teljesítményértékelési rendszer rugalmasságát.

(16) A stratégiai és egyéni célkitűzéseket, ezen belül a célfeladatokat a munkáltató éves szinten határozza meg, fenntartva magának a jogot, hogy a piaci körülmények változására, és a munkáltató ezzel összhangban álló gazdasági érdekeire tekintettel azokon év közben változtasson.

(17) A stratégiai mutatók közé a Bank és Bankcsoporttagi leányvállalat számára kiemelt fontosságú, magas szintű célkitűzések tartoznak, melyek célértékét a Management Committee (továbbiakban: MC) határozza meg.

(18) Az egyéni célkitűzések közé sorolt mutatók – kivéve a stratégiai célfeladatok – körének és célértékének meghatározása a munkáltatói jogokat gyakorló feladata.

III. RÉSZLETES RENDELKEZÉSEK

III.1. A javadalmazás teljes összegére vonatkozó általános szabályok

(19) A teljes javadalmazás fix és változó (teljesítményjavadalmazás) összetevőből állhat.

(20) A fix és változó összetevő megfelelő egyensúlyban áll egymással akként, hogy a fix összetevő a teljes javadalmazás kellően nagy hányadát teszi ki annak érdekében, hogy a javadalmazás változó összetevőjével kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politika érvényesülhessen.

(21) A javadalmazás változó összetevőjének meghatározásának alapja minden esetben szabályozott teljesítménymérés.

(22) A változó összetevő összegének elszámolása – az egyéni célkitűzések teljes körű megvalósulása esetén – a stratégiai szintű célok teljesítéséhez kötött.

(23) A javadalmazási rendszer tartalmaz olyan kiigazító mechanizmusokat, amelyek képesek a releváns jelenlegi és jövőben várható – amennyiben az az adott piaci és gazdasági körülmények között előre látható – veszélytípusok figyelembevételére. (13. melléklet 1. pont l) alpont)

(24) A változó javadalmazás a halasztott kifizetésű résszel csak akkor kerül kifizetésre, illetve a munkavállalót akkor illeti meg, ha az a Társaság egészének pénzügyi helyzetét tekintve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, a Társaság által kezelt befektetési alap(ok) és az egyén teljesítménye alapján megfelelően indokolt. (13. melléklet 1. pont o) alpont)

(25) A (12) bekezdésben rögzítettek szerint az Alapkezelő tevékenységének méretére és összetettségére, valamint általa kezelt alapok kezelési szabályzatának tartalmára figyelemmel az Alapkezelő a teljesítménymérésen alapuló teljesítményjavadalmazást kizárólag pénzeszköz formájában (készpénz) teljesíti, pénzügyi eszköz formájában nem, kivéve a Bankcsoporti Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkavállalók javadalmazását, melyre a Bankcsoporti Javadalmazási Politikában foglaltak szerint kerül sor. Erre figyelemmel az Alapkezelő a visszatartás szabálya alkalmazásától is eltekint.

III.2. A teljesítményjavadalmazásra fordítható keretösszeg meghatározása, az előzetes kockázati korrekció

(26) Az Alapkezelő a teljesítményjavadalmazás mértékének meghatározása során a kombinált módszert alkalmazza azzal, hogy teljesítményjavadalmazásra maximálisan fordítható összeg megállapítása a Bankcsoport és az Alapkezelő tőkehelyzetének és várható pénzügyi teljesítményének függvényében történik. Bankcsoporti szinten, ugyanakkor mérlegelve a csoporttagok egyéni teljesítményét is, az adott évben a teljesítményalapú javadalmazásra fordítható maximális összeget az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága határozza meg.

(27) A bankcsoporti szintű, alapkezelői szintű és egyéni szintű teljesítmények értékelésére évente egyszer kerül sor. Alapkezelői szinten az adott évben a teljesítményalapú javadalmazásra fordítható maximális összeget és egyénekre lebontott mértékét az OTP Bank Nyrt. értékelt évet lezáró közgyűlését követő 60 napon belül kell meghatározni.

(28) Amennyiben a bankcsoporti szintű, a tevékenység kockázatának tőkeigényére vetített megtérülési mutató (RORAC) adott gazdasági évre vonatkozó tényleges értéke nem éri el a kitűzött célértéket, az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottsága a Bankcsoportra, így az Alapkezelőre is kihatóan jogosult döntést hozni az arányos teljesítményjavadalmazás alkalmazásáról, beleértve a megállapított teljesítményjavadalmazásra fordítható összeg kifizetésének feltételekhez kötött elhalasztását is.

(29) Amennyiben az Alapkezelő szintjén, az Alapkezelőt érintően következik be vagy fenyeget jelentős mértékű, a pénzügyi tervezésnél figyelembe nem vett, az Alapkezelő által követett üzleti stratégiából okszerűen nem következő, nem tervezett pénzügyi veszteség vagy a kezelt vagyon nagymértékű csökkenése, az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága jogosult döntést hozni az arányos teljesítményjavadalmazás alkalmazásáról, beleértve a megállapított teljesítményjavadalmazásra fordítható összeg kifizetésének feltételekhez kötött elhalasztását is.

(30) Az egyéni szinten elérhető teljesítményjavadalmazás maximális mértékét a következő számítási módszer szerint kell meghatározni:

$$\frac{\text{éves alapjavadalmazás}}{\text{alapjavadalmazás \% -os aránya}} \times \text{teljesítményjavadalmazás \% -os aránya} = \text{teljesítményjavadalmazás elérhető éves összege}$$

(31) A teljesítményjavadalmazás egyéni mértékét a teljesítményjavadalmazásra fordítható maximális összeg és az Alapkezelői Javadalmazási Politikában meghatározott elvek szerint egyéni szinten fix jövedelem arányok figyelembevételével, az egyéni teljesítményértékelés %-os értékével való súlyozás útján kell meghatározni.

(32) Az OTP Bank Nyrt. Felügyelő Bizottságának, illetve az Alapkezelő Felügyelő Bizottságának a teljesítményalapú javadalmazásra fordítható maximális összeg meghatározására vonatkozó döntése a teljesítményjavadalmazás egyéni mértékének egységes elvek szerinti csökkentését, illetőleg elhalasztását eredményezheti.

III.3. A teljesítményjavadalmazás kifizetése, a halasztás általános szabályai

(33) Az Alapkezelői Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személyi körben az egyéni szintre meghatározott teljesítményjavadalmazás

- a) 40%-a halasztásra kerül, amennyiben a jogosult részére járó teljesítményjavadalmazás mértéke nem haladja meg a jogosult tárgyévi átlagos havi bruttó alapbérének 12-szeresét;
- b) 60%-a halasztásra kerül, amennyiben a jogosult részére járó teljesítményjavadalmazás mértéke eléri a jogosult tárgyévi átlagos havi bruttó alapbérének 12-szeresét.

(34) Az egyéni szintre meghatározott teljesítményjavadalmazás első (nem halasztott) részének (a teljes teljesítményjavadalmazás esettől függően 60%-ának vagy 40%-ának) elszámolására az Alapkezelő értékelt évet lezáró közgyűlését és az OTP Bank Nyrt. ugyanazon üzleti évet lezáró közgyűlését követően, a későbbi közgyűléstől számított 60 napon belül kerül sor, a teljesítményjavadalmazás Alapkezelő általi, pénzeszközben való teljesítésével.

(35) A teljesítményjavadalmazás halasztott része vonatkozásában a halasztás időtartama 3 év, amely időtartamon belül a halasztott kifizetés mértéke évenként főszabály szerint az alábbiak szerint alakul:

- a) amennyiben a teljesítményjavadalmazás 40%-a került elhalasztásra, úgy a teljesítményjavadalmazás első (nem halasztott) része kifizetésének évét követő évben (n+2) a teljesítményjavadalmazás 14%-a, az azt követő években [(n+3) és (n+4) években, ahol „n” alatt a tárgyév, azaz az értékelt év értendő] pedig 13-13%-a kerül kifizetésre, feltéve, hogy ennek feltételei minden egyes évben teljesülnek;
- b) amennyiben a teljesítményjavadalmazás 60%-a került elhalasztásra, úgy a teljesítményjavadalmazás első (nem halasztott) része kifizetésének évét követő három év mindegyikében a teljesítményjavadalmazás 20-20%-a kerül kifizetésre egyenlő arányban, feltéve, hogy ennek feltételei minden egyes évben teljesülnek.

III.4. Az utólagos kockázati korrekció

(36) A halasztott részletekre való jogosultság megállapítása a prudens működést vizsgálókritériumok, továbbá az érintettek tevékenységéhez kapcsolódó kockázatok értékelése alapján történik.

(37) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a teljesítményjavadalmazás halasztott részletének odaítélése kvantitatív értékelési kritériumok alkalmazása mellett kerül sor, amelyek megfelelő módon tükrözik a stabil, fenntartható és prudens működést. Az Alapkezelő esetében az értékelési kritérium a kezelt vagyon nagymértékű csökkenésének elkerülése.

(38) Az egyéni kockázatok értékelése során az alábbi körülmények vizsgálatára kerül sor:

- a) a munkaviszonyból fakadó köteleességek teljesítése,
- b) a munkavégzésre vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok, vezetői szabályzatok, a munkakörre érvényes szakmai előírások betartása, valamint
- c) az azonosított munkavállaló vezetői magatartásával szemben támasztott munkáltatói elvárások betartása.

(39) A halasztás teljes fennálló időtartama alatt mérlegelni kell a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személy tevékenységével összefüggő, időközben bekövetkező hatásokat, és azok függvényében a halasztott módon kifizetésre kerülő teljesítményjavadalmazás összegét szükség esetén csökkenteni kell.

III.5. A teljesítménymérés és értékelés szabályai

III.5.1. A teljesítménymérési és értékelési rendszer alapelvei

(40) A teljesítménymérési és értékelési rendszer alapelve, hogy a teljesítményértékelésen alapuló javadalmazás mértékét – a kockázatok előzetes és utólagos értékelése mellett – a stratégiai szintű, illetve az egyéni célkitűzések megvalósításának szintjéhez köti, a munkavállalókat két csoportra bontva:

- a) A teljesítményértékelés a vezető beosztású munkavállalók (a továbbiakban: Vezetők) tekintetében egyéni megállapodáson alapul. A teljesítményelvárások meghatározása társasági, vezetői szintenként előre definiált mutatószám-struktúrában és célfeladatokban (stratégiai és egyéni célkitűzések meghatározásával) történik, figyelembe véve az egyes szervezeti egységek tevékenységének jellegéből adódó különbözőségeket. Jelen Javadalmazási Politika alkalmazása szempontjából Vezetők alatt a (5) pont a)-e) alpontjaiban meghatározott személyi kör értendő.
- b) A nem vezető beosztású munkavállalók (a továbbiakban: Beosztottak) vonatkozásában egyéni célkitűzések meghatározására főszabályként nem kerül sor. Egyéni célkitűzés hiányában esetükben a teljesítménymérés és értékelés kizárólagos szempontja a Társaság eredménytervében foglaltak teljesülése és a közvetlen felettes értékelése. A munkáltatói jogkör gyakorlója dönthet úgy, hogy a Beosztottakkal egyéni megállapodás megkötésére kerül sor, ebben az esetben a teljesítménymérés és értékelés az egyéni megállapodásban rögzítettek szerint történik. Jelen Javadalmazási Politika alkalmazása szempontjából Beosztottak alatt a (5) pont f)-h). alpontjaiban meghatározott személyi kör értendő.

(41) Mindkét munkavállalói csoport esetén az egyéni teljesítmények értékelésekor figyelembe kell venni a munkavégzésre vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok, vezetői utasítások, a munkakörre érvényes szakmai előírások és az érintett munkavállaló magatartásával szemben támasztott munkáltatói elvárások betartásával kapcsolatban felmerült esetleges kifogásokat.

(42) A teljesítményjavadalmazási rendszer munkaköri kategóriáit és az egyes munkaköri kategóriákhoz kapcsolódó juttatás felső határát a jelen Szabályzat 1. számú melléklete, valamint 1/A és 1/B számú függelékei tartalmazzák.

III.6. A Vezetők premizálási rendszere

(43) A jelen III.6. pontban rögzített szabályokat az (5) pont a)-e) alpontjaiban meghatározott személyi körre (Vezetők) kell alkalmazni.

(44) A Vezetők tekintetében teljesítményértékelésen alapuló változó javadalmazás prémium formájában történik.

III.6.1. A teljesítményértékelés során alkalmazott célkategóriák

(45) Az adott gazdasági évre vonatkozó célkitűzések meghatározása a Társaság stratégiai szintű és egyéni céljainak eléréséhez kapcsolódik.

(46) A kétszintű teljesítménymérési rendszer **stratégiai és egyéni** mutatóinak meghatározása az éves jóváhagyott eredményterv, továbbá az év során megvalósítandó kiemelt célfeladatok alapján történik. Az egyéni megállapodásba foglalt stratégiai és egyéni szintű célfeladatokhoz kvalitatív és kvantitatív mutatók (Key Performance Indicator, továbbiakban KPI) tartoznak.

(47) **A stratégiai mutatók** közé a Társaság számára a stratégiai prioritások alapján kiemelt fontosságú, magas szintű célkitűzések tartoznak, melyek célértékét az OTP Bank Nyrt. határozza meg, a Vezetők esetében a Vezérigazgató számára kijelölt célok kerülnek meghatározásra.

(48) **Az egyéni szint mutatói a munkáltató által meghatározott prioritások alapján** az alábbi dimenziókban kerülnek meghatározásra:

a/ **Egyéni számszaki mutatók:** eredményhez, jövedelmezőséghez, állományhoz, piaci részesedéshez kapcsolt tulajdonosi elvárások szervezet specifikus, kvantitatív mérőszámok formájában jelennek meg az egyéni célkitűzésekben. E pontban kerül meghatározásra az üzleti célok hatékony megvalósítása érdekében meghatározott feladatokhoz (pl. projektekhez kapcsolódóan), rendelt teljesítménymutatóknak való megfelelés, meghatározott szempontrendszer alapján.

b/ Az **egyéni célfeladatok** között a naturália alapú mutatók, akciótervek, valamint a kiemelt célfeladatok jelennek meg. A kiemelt célfeladatok az év során megvalósítandó akcióterveken, kiemelt feladatokon alapuló elvárásokat, származtatott mutatókat tartalmazza.

c/ A **Felettes vezetői értékelés** a vezetői működést alapvetően jellemző dimenziókhöz (üzleti gondolkodás, inspiráló légkör megteremtése, üzlet- és működésfejlesztés, valamint irányítás, kapcsolatok és erőforrások menedzselése, továbbá eredményorientáltság, belső hajtóerő, integritás) kapcsolódik. Figyelembe kell venni azokat az objektív tényeket (mulasztás, ellenőrzés által feltárt problémák stb.), amelyek a teljesítmény megítélését értelemszerűen befolyásolják.

(49) A Társaság tevékenységének jellegére tekintettel a kulcs teljesítményértékelési kritériumot a stratégiai szintű célok elemeként a következők szerint kell meghatározni. Befektetési alapkezelő esetén a **RORAC:** tevékenység kockázatának tőkeigényére vetített megtérülés mutató, amelynek számítása: számlálójában a társaság eredménye, nevezőjében a kezelt vagyonnal arányos, nemzetközi benchmarkok alapján kalkulált tőkeigény. A teljesítmény további mérőszámai a kezelt vagyon piaci részesedése; a Társaság működési költségei a teljes bevétel arányában.

(50) Az elfogadott éves eredményterven alapuló, pénzügyi mutatószámok tervértékét – az OTP Bank Stratégiai, Tervezési és Controlling Igazgatóságával, valamint az Alapkezelő Felügyelőbizottságával történt egyeztetést követően a vezérigazgató határozza meg.

III.6.2. A célkitűzések meghatározására, a teljesítmények értékelésére vonatkozó jogkörök, valamint a prémium mértékének meghatározása

(51) Az egyéni célkitűzéseket a vezérigazgató éves szinten – írásban – határozza meg, fenntartva magának a jogot, hogy a piaci körülmények változására és a Társaság ezzel

összhangban álló gazdasági érdekeire tekintettel azokon év közben változtasson. A változtatásról és annak mutatószám-struktúrára, illetve célfeladatokra gyakorolt hatásáról az érintetteket a Munkáltató – tudomásul vétel végett – írásban értesíti. A tárgyévi teljesítmény elvárások esetleges módosításának időpontja főszabályként nem lehet későbbi, mint a tárgyév szeptember 30. napja.

(52) A stratégiai szintű teljesítménymutatók célértékeinek, a mutatók tartalmának és számítási módszerének kialakításában a vezérigazgató célmegállapodásában meghatározott érték és módszertan az irányadó.

(53) Az éves szinten kitűzhető prémium összege nem haladhatja meg a premizált körbe bevont vezetők éves átlagos alapbérének tizenkétszeresét.

III.6.3. A teljesítménymérés kritériumai

(54) A stratégia és egyéni célkitűzések értékelése külön történik 0-100% között, a mutatók és célfeladatok teljesítési szintje és súlya alapján. A stratégiai és egyéni szint eredményének szorzata adja a premizálás tekintetében irányadó teljesítményt.

(55) A teljesítmény javadalmazás a **kvantitatív** mutatók tekintetében főszabályként **lineárisan növekvő**, a **minimális elvárás** és a maximális teljesíthetőség között. Ettől eltérő értékelést az egyedi adatlapok tartalmaznak. **A mutatók soronkénti teljesítése maximum 100%-on értékelhető, amennyiben a teljesítés elérte a minimális teljesítés szintjét.**

III.6.4. A célkitűzések meghatározásának és a teljesítményértékelések lebonyolításának eljárásrendje

(56) A megállapodások megkötésének előkészítése, a teljesítményértékelések lebonyolítása a vezérigazgató feladata. A megállapodások előkészítésében a Társaság kontrollere a vezérigazgató által megállapítottak szerint közreműködik.

III. 6.4.1. A célkitűzések meghatározásának folyamata

(57) Az egyéni megállapodásokban a vezérigazgató állapítja meg az irányítása alá tartozó vezetők egyéni célkitűzéseit a Felügyelőbizottsággal történt egyeztetést követően. Az egyes kvantitatív mérőszámok értékéhez rendelt a prémiumfeltételek meghatározása a jelen Javadalmazási Politikában rögzített elvek figyelembevételével történhet.

III.6.4.2. Teljesítményértékelés folyamata

(58) A vezérigazgató a jelen Javadalmazási Politika III.6.2. pontjában meghatározott jogköre szerint értékeli az egyéni célkitűzések teljesülését.

(59) A Vezetők teljesítményértékelésére főszabályként az éves beszámoló elkészültét követően kerül sor.

(60) A kvantitatív mérőszámok értékelése a Társaság kontrollere által összeállított tájékoztató alapján történik. Amennyiben a kvantitatív mutatók a tervezett értéktől – a

tervben figyelembe vett, előre nem látható tényezők miatt – dokumentálható módon térnek el, úgy a vezérigazgató a teljesítmény éves értékelése keretében az értékelés alapján kiszámított éves prémiumösszeget a maximális prémiumhatáron belül csökkentheti, vagy növelheti.

III.6.5. Egyéb rendelkezések

(61) Az egyéni megállapodás alapján premizált munkakörbe év közben belépő, de az adott gazdasági évben négy hónapnál rövidebb ideig a jelen Javadalmazási Politika alapján Vezetőnek minősülő új munkavállalóval egyéni megállapodás megkötésére nem kerül sor. A munkáltatói jogkör gyakorlója az éves prémium elszámolásakor – értékelve a Vezető munkavégzését – garantált változó javadalmazást alkalmazhat az első évben a Felügyelőbizottság utólagos tájékoztatása mellett.

III.7. A Beosztottak premizálási rendszere

III.7.1. A Beosztottak premizálási rendszerére vonatkozó általános alapelvek

(62) A jelen III.7. pontban rögzített szabályokat a (5) pont f)-h) alpontjaiban meghatározott személyi körre (Beosztottak) kell alkalmazni.

(63) A Beosztottak prémiumban csak olyan feltételhez kötötten részesülhetnek, amely feltételek teljesülésére számottevő hatást tudnak gyakorolni, illetve az adott feltétel teljesítése az érintett beosztott oldaláról nagymértékű többletfeladattal jár.

(64) A Beosztottak legfeljebb 6 (hat) havi alapbérüknek megfelelő összegű prémiumban részesülhetnek.

III.7.2. Egyéb rendelkezések

(65) A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó Beosztottak körében teljesítményjavadalmazás kifizetésére kötelezettséget vállalni csak kivételesen, új munkavállaló felvételekor, az első évben lehet, a Felügyelőbizottság utólagos tájékoztatása mellett.

III.8. A prémium jogosultság feltételei, a prémium megvonása, korlátozása

(66) A teljesítményértékelés alapján megállapított prémium időarányos része számolható el az irányadó időszak figyelembevételével

- a) munkaviszony évközi létesítése;
- b) határozott idejű munkaszerződés lejártja;
- c) a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése;
- d) munkavállaló felmondása;
- e) a munkavállaló jogszerű azonnali hatályú felmondása;
- f) a munkáltató olyan felmondása esetén, amelynek indoka a munkáltató működési körében merült fel, valamint

- g) a jelen Javadalmazási Politika (5) pontjában meghatározott munkakörbe/munkakörből történő átirányítás;
- h) a munkavállaló nyugdíjba vonulása miatti munkaviszony megszüntetés;
- i) a munkavállaló halála

esetén.

(67) A munkavállaló nem szerez jogosultságot a prémiumra, amennyiben a munkaviszony próbaidő alatt vagy a munkáltató általi azonnali hatályú felmondással megszüntetésre kerül.

(68) A teljesítmény értékelés alapján megállapított prémium megvonható, ha az értékelt munkavállaló munkavégzésével szemben támasztott munkáltatói elvárások teljesítésével kapcsolatban kifogás merül fel, a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi, vagy munkaviszonyával összefüggésben olyan magatartást tanúsít, ami a Társaság kedvezőtlen megítéléséhez, és ezáltal anyagi vagy erkölcsi károsodáshoz vezet. A vezérigazgató a megvonást írásban köteles indokolni.

(69) A teljesítmény értékelés alapján megállapított prémium megvonható, ha a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató azonnali hatályú felmondásával került megszüntetésre.

(70) A munkavállalót nem illeti meg prémium arra az időszakra, amikor munkakörében munkát nem végez, a célfeladat meghatározásában kitűzött célok megvalósításában tényleges munkavégzés hiányában nem működik közre. Tényleges munkavégzés hiányában a prémium a munkavállalót abban az esetben sem illeti meg, ha a számára is meghatározott csoport-célok a munkavállaló közreműködésétől függetlenül, munkatársai többlet erőfeszítései révén megvalósulnak.

(71) A prémiumra való jogosultság elbírálása szempontjából irreleváns, hogy a munkából való távollét oka a munkavállalónak felróható, vagy rajta kívül álló ok (keresőképtelenség, fizetés nélküli szabadság, stb.).

(72) A prémium korlátozása vagy megvonása esetén a vezérigazgató a korlátozást, illetve a megvonást írásban köteles megindokolni. Az értékelt számára lehetőséget kell biztosítani arra, hogy a kedvezőtlen minősítés alapjául szolgáló tényre, okra, megállapításra észrevételt tegyen.

(73) A prémium egyedi értékelés alapján az utolsó munkában töltött napig számolható el, a gazdasági év lezárását jelentő, a számviteli törvény szerinti beszámoló elfogadását tartalmazó alapítói határozat meghozatalát követő 60 (hatvan) napon belül.

III.9. A prémium elszámolása

(74) Az egyéni megállapodás alapján értékelt munkavállalók részére fizethető éves prémium összegének meghatározása az éves átlagos személyi alapbér alapján történik.

(75) A Társaság a jelen Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkavállalók prémiumának kifizetésére halasztott eljárást alkalmaz, amely értelmében a tárgyévi teljesítmény alapján megállapított prémium kifizetése jelen Javadalmazási Politika (33)-(39) pontjában részletezettek szerint történik.

(76) A prémium összegének elszámolására a jogosultság megállapítására vonatkozó döntést követő 30 napon belül, de legkésőbb június 30. napjáig kerül sor.

(77) A prémium összegének elszámolását a Társaság írásbeli értesítése alapján az OTP Bank Bér- és Munkaügyi Főosztálya végzi.

III.10. Halasztott prémium megvonása, korlátozása

(78) Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya megszűnésére

- a) a munkáltató által eszközölt azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre, úgy a munkavállaló a prémium halasztott, de még ki nem fizetett összegére nem jogosult;
- b) a munkavállaló által eszközölt azonnali hatályú felmondással vagy a munkáltató által eszközölt – nem azonnali hatályú - felmondással vagy arra tekintettel szűnik meg, hogy a munkavállaló nyugdíjba vonul a teljesítményjavadalmazás elszámolására és kifizetésére az általános szabályok szerinti teljesítményértékelés alapján, az eredeti ütemezéshez igazodóan kerül sor;
- c) a munkavállaló által eszközölt – nem azonnali hatályú - felmondással, vagy a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével szűnik meg, úgy a vezérigazgató ez irányú döntése esetén a munkavállalóval a prémium halasztott, de ki nem fizetett összege vonatkozásában egyedi megállapodás köthető azzal, hogy a teljesítményjavadalmazás elszámolására és kifizetésére az általános szabályok szerinti teljesítményértékelés alapján, az eredeti ütemezéshez igazodóan kerül sor. Ilyen egyedi megállapodás hiányában a munkavállaló nem válik jogosulttá a prémium halasztott, de ki nem fizetett összegére.

III.8. Végkielégítés

(79) Az Alapkezelő a magyar munkajogi szabályokkal összhangban határozza meg a végkielégítés alkalmazásának lehetőségét. A végkielégítés mértékét úgy kell meghatározni, hogy az a munkatársat aránytalanul ne jutalmazza, azonban megfelelő kompenzációt biztosítson a munkavállaló részére a szerződés munkáltató általi felmondása vagy megszüntetése eseteire.

(80) A végkielégítés nem teljesíthető 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.

(81) 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.

III.9. A javadalmazási rendszer szabályozása és ellenőrzése

III.9.1. A Javadalmazási Politika előkészítése és elfogadása

(82) A Javadalmazási Politikára vonatkozó javaslatot a vezérigazgató dolgozza ki.

(83) A Javadalmazási Politikát a Társaság Felügyelőbizottsága hagyja jóvá.

III.9.2. A javadalmazással kapcsolatos egyedi döntések meghozatala

(84) A Javadalmazási Politikával kapcsolatos egyedi döntések meghozatalára

- a) Vezérigazgató tekintetében a Társaság Alapszabályának 15.3. pontjában foglalt hatáskör alapján a Társaság az Igazgatóság kijelölt tagja,
- b) az (a) bekezdésben meghatározotton túli személyi kör tekintetében a Társaság Vezérigazgatója, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója

jogosult.

III.9.3. A javadalmazási rendszer ellenőrzése

(85) A Társaság Felügyelőbizottsága rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal felülvizsgálja a jelen Javadalmazási Politika alapelveit, és felelős annak végrehajtásáért. (13. melléklet 1. pont c) alpont)

(86) A Társaság a Javadalmazási Politika végrehajtásának független belső felülvizsgálatával a Társaság belső ellenőrére bízta meg akként, hogy a belső ellenőr évente egyszer ellenőrzi, hogy a Társaságnál a Javadalmazási Politika végrehajtása megfelel-e az elfogadott Javadalmazási Politikának és eljárásoknak. Az ellenőrzés eredményéről beszámol az Igazgatóságnak és a Felügyelőbizottságnak. (13. melléklet 1. pont d) alpont)

IV. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

(87) Jelen Javadalmazási Politika 2024 február 05. napján lép hatályba azzal, hogy annak rendelkezéseit a 2024. január 01. napjától, azaz első ízben a 2024. évi javadalmazás és teljesítménymérés tekintetében kell alkalmazni.

(88) Jelen Javadalmazási Politika hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszti az OTP Ingatlan Befektetési Alapkezelő Zrt. 2023. január 01. napjától hatályos Javadalmazási Politikája.