

## **Geo Professional Portfolio Zrt.**

(1036 Budapest, Lajos u. 48-66. B ép. 2. em)

### **JAVADALMAZÁSI POLITIKA**

<b>Verziószám</b>	<b>Hatály</b>	<b>Elfogadó határozat</b>	<b>Módosítás célja</b>	<b>Megjegyzés</b>
1.0	2014.02.03	1/2013. 09.07. vezérigazgatói határozat	-	-
1.1	2016.01.01	4/2016. 01. 21. Felügyelő Bizottsági határozat	Éves felülvizsgálat	

## **BEVEZETÉS**

A **Geo Professional Portfolio Zártkörűen Működő Részvénytársaság** (székhely: 1036 Budapest, Lajos u. 48-66. B ép. 2. em; cégjegyzékszám: 01-10-047830, nyilvántartja a Fővárosi Törvényszék Cégbírósága, a továbbiakban: Társaság) a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (Bszt.), az 575/2013 EU rendelet, valamint 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.) Korm. rendelet alapján, a Társaság menedzsmentjének és kulcspozíciót betöltő vezetőinek, az eredmények elérésében nyújtott teljesítményének elismerése és ösztönzési oldalról történő alátámasztása érdekében az alábbi politikát készítette el.

### **1. Jelen politika személyi hatálya**

A jelen politika személyi hatálya az alábbi személyekre terjed ki:

- első számú vezető (vezérigazgató),
- második számú vezető (cégvezető),
- Igazgatóság tagjai,
- Felügyelő Bizottság tagjai,
- belső ellenőr,
- kockázatkezelésért felelős személy,
- megfelelési vezető,
- portfólió kezelésért felelős személy,
- minden olyan munkatárs, akit a Társaság vezérigazgatója, Igazgatósága, vagy Felügyelő Bizottsága kockázatvállalásra lényeges hatást gyakorló személyként jelöl meg (továbbiakban: „Kiemelt Személy vagy Kiemelt Személyek”).

### **2. A javadalmazási politika kialakítási és ellenőrzési rendszere**

A Társaság a Bszt. előírásának megfelelő javadalmazási politikáját úgy alakítja ki, hogy annak ösztönző elemei figyelembe veszik a Társaság kockázatait, tőke- és likviditási helyzetét, valamint a bevételek ütemezését és valószínűségét. A Társaság kockázatkezelése a javadalmazási politikát legalább évente egyszer felülvizsgálja, hogy az abban foglalt elvek megfelelnek-e a hatékony és eredményes kockázatelemzés összhangjával, valamint a Bszt. 4. számú mellékletében rögzített elveinek megfelelő gyakorlásával és annak alkalmazásával.

A Társaság a Bszt. előírásának megfelelően, a felülvizsgált javadalmazási politikáját nyilvánosságra hozza azzal, hogy azt a hivatalos honlapján [www.geopro.hu](http://www.geopro.hu) közzéteszi. A Társaság kockázatkezelése ellenőrzi az éves nyilvánosságra hozatali kötelezettségében a felülvizsgálati folyamatát.

A Társaság javadalmazási bizottságot nem állít fel, tekintettel arra, hogy a törvényben rögzített feltételek nem teljesülnek.

A Társaság javadalmazási politikája összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönözi a kockázatvállalási limiteket meghaladó kockázatok vállalására. A javadalmazási politika a befektetési vállalkozás üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban áll, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz.

### **3. Javadalmazás típusai**

Javadalmazási politika 1.1

A Társaság a Bszt. alapján, az alap- és teljesítményjavadalmazási arányt az alábbiak szerint állapítja meg.

- Alapjavadalmazás

A Bszt. 4. melléklet 1. pontja, továbbá a Rendelet 2.§, valamint a 3/2011. (VIII.04.) PSZÁF ajánlás 18. pontja alapján, a Kiemelt Személyek fix összegű javadalmazásban részesülnek, tekintettel a Társaságnak a befektetési vállalkozási szektorhoz viszonyított kis méretére, valamint a kizárólagos tevékenységi körére (befektetési elemzés és portfólió kezelés, ügyfélszámla vezetése nélkül).

A fix összegű javadalmazást összességében úgy kell megállapítani, hogy a mértéke igazodjon a Kiemelt Személy által vállalt felelősség mértékéhez, arányban álljon a Kiemelt Személy munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével és megfelelően az adott tisztség szerepének.

Alapjavadalmazás kizárólag személyi alapréből áll, melynek mértékét a fentiek alapján kell megállapítani úgy, hogy a Társaság kockázatvállalási és ellenőrzési funkciókat betöltő személyek bérezése nem tehető függővé a Társaság eredményességétől annak érdekében, hogy feladatkörük ellátása befolyásmentesen történjen meg, azaz az ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalók javadalmazása függetlenül kerül kialakításra az általuk felügyelt terület eredményességétől.

Az ellenőrzési funkciót ellátó munkavállalók javadalmazását a Felügyelő Bizottság felügyeli.

Azon befektetési szolgáltatási, vagy kiegészítő szolgáltatási tevékenység végzésében feladatot ellátó alkalmazottak javadalmazása egymástól független, akik között érdekkonfliktus merülhet fel.

Az Igazgatósági (Vezérigazgató kivételével) és a Felügyelő bizottsági tagok számára, tiszteletdíj állapítható meg, mely kizárólag alapbérezésből állhat.

- Egyéb személyi juttatások

A Társaság minden munkavállalójára vonatkozóan Cafetéria rendszerben egyéb személyi juttatást biztosít. A Cafetéria rendszerét a munkavállalók által meghatározott juttatásokra önállóan lehet igényelni, melyet új munkaviszony létesítésekor nyomtatványon kell jelezni. A Társaság a Cafetéria juttatásokat évente egyszer felülvizsgálja, és módosítási lehetőséget biztosít a munkavállaló számára.

- Teljesítményjavadalmazás

A Társaság a Bszt. 4. sz. melléklete alapján teljesítményjavadalmazást is megállapíthat minden munkavállalója számára, melynek szabályait a törvény határozza meg azzal, hogy a Társaság a teljesítményjavadalmazását az alábbiak szerint alakítja ki.

A Társaság a teljesítményjavadalmazás arányát úgy állapítja meg, hogy az nem haladhatja meg az alapjavadalmazás 100%-át, csak abban az esetben, ha az indokolt. Legfeljebb 200%-ot meghaladó teljesítményjavadalmazás csak közgyűlés jóváhagyásával történhet meg úgy, hogy:

- a magasabb arányt kellően indokolni szükséges,
- a magasabb arány összegét bemutatni szükséges,
- az érintett személyeket fel kell sorolni,
- be kell mutatni a stabil tőkealap fenntartására vonatkozó követelményeket és azok hatásait.

A közgyűlési szavazásra a Bszt. 4. sz. melléklet 8. pontjának c) alpontja, továbbá a 10. pontja szerint kerül sor.

- A teljesítményjavadalmazás megvonása, visszafizetése

Ha a Társaság pénzügyi teljesítménye azért romlik, mert az adott vezető állású személy, munkavállaló túlzott kockázatot vállalt, a vezető állású személy, munkavállaló kifizetendő teljesítményjavadalmazását csökkenteni lehet. A Társaság a teljesítményjavadalmazás kifizetését megvonhatja, vagy halasztva teljesítheti akkor, ha a túlzott kockázatok miatt a Társaság tőke stabilitása indokolja azt. A halasztva kifizetés max. 60%-a történhet meg úgy, hogy azt a fennálló munkaviszony alatt max. 3 éven belül a megszűnés napján, vagy 3 évnél hosszabb munkaviszony esetén, a megszűnést követő 3-5 éves időszakban kell kifizetni.

A teljesítményjavadalmazás 100%-ban megvonható, ha az adott munkavállaló, vagy vezető állású személy a magatartásával, közreműködésével jelentős veszteséget okozott a Társaságnak, vagy felelős a bekövetkező jelentős veszteségért. A teljesítményjavadalmazás a munkavállalótól visszakövetelhető, ha olyan súlyos szabálysértést követett el, mely utólag bizonyítást nyer, és mely a Társaság likviditását, tőkehelyzetét, reputációját kifejezetten súlyosan rontja. A visszafizetésre a Munkatörvény Könyvben meghatározott levonási szabályokat kell alkalmazni.

A teljesítményjavadalmazás kifizetése nem eredményezheti a Társaság tőkehelyzetének romlását, az 575/2013. EU rendeletben meghatározott követelmények sérülését, és mely nem áll összhangban jelen politikában lefektetett irányelvekkel.

A teljesítményjavadalmazást mindig utólag kell megállapítani, az el nem ért teljesítményekre nem vonatkozhat a kifizetés teljesítése.

- Egyéni ösztönző rendszer, portfólió kezelőkre vonatkozó teljesítményarányos javadalmazás

A Társaság jelen szabályzatában rögzítetteken kívül, a munkavállalókra vonatkozóan is megállapít ösztönző juttatási rendszert, mely a Társaság eredményességétől és bevételeitől tesz függővé. A Társaság üzleti területeinek dolgozóit jutalék rendszerben, az alábbi feltételekkel, strukturáltan juttatja egyéb jövedelemhez:

- a) tranzakciós díjból történő juttatás:

A portfólió kezelő, a Társaság által megtermelt tranzakciós díjból sávosan csak akkor részesül, ha az portfólió kezelő által kezelt ügyfél (ügyfelek) portfóliójának hozama a benchmarkot meghaladó teljesítménye, a vizsgált időszakban pozitív hozamú. A pozitív hozam, az adott portfólió saját benchmarkjához kötött, elért pozitív hozam szintet jelenti. A pozitív hozam meghatározásához figyelembe kell venni, az IB által alkalmazott ún. Fee CAP elv teljesülését is, melynek lényege, hogy az IB által megállapított költség limit éves viszonylatban történő arányosítása esetén az adott portfólió a költség limitet eléri, onnantól kezdve az ügyféltől az IB saját kötési költségén kívül tranzakciós díj levonása nem történik.

Ennek az elvnek a teljesülése esetén a portfólió kezelője, konkrét eset körülményeit figyelembe véve, szankcióban részesülhet, melyet a közvetlen felettesének írásbeli javaslatára, a vezérigazgató, mint munkáltató hagy jóvá.

Sávós jutalék struktúra (tranzakciós díj):

Megtermelt jutalék (Ft)		Részesedés
0	300 000	0%

300 001	1 000 000	5%
1 000 001	2 000 000	7%
2 000 001	3 000 000	9%
3 000 001	4 000 000	11%
4 000 001	5 00 0000	13%
5 000 001	-	15%

A tranzakciós díjból történő juttatásból a Társaság 10%-ot visszatart, melyet a munkavállaló a naptári év végén egy összegben bónuszként kaphat meg akkor, ha az általa kezelt portfóliók a benchmarkot meghaladó teljesítménye éves szinten pozitív.

b) sikerdíjból történő juttatás:

Sikerdíjra csak akkor jogosult a portfóliókezelő, ha az a Társasághoz ténylegesen befolyik. Sikerdíj esetében vizsgálni kell az IB által felállított ún. High Water Marking (HWM) elv teljesülését is, mely szerint az egyes portfóliók esetében sikerdíjra a Társaság akkor jogosult, ha naptári negyedéves periódusban, az IB által számított HWM felett teljesül a portfólió abszolút hozama. A HWM és a tényleges elért pozitív hozam közötti összeg a sikerdíj alapja, melynek a Társaság és az IB közötti megállapodásban rögzített mértékét, az IB az ügyféltől levonja, és a Társaságnak jóváírja.

A fentiekén túl, a Társasághoz befolyó sikerdíjból az portfólió kezelő max. 60%-os juttatásban részesülhet, ha az általa kezelt portfóliók tényleges (benchmarkon felüli, abszolút hozammal számított) pozitív hozamelvárása, illetve a HWM teljesül.

Fenti százalékos számítások bruttóban értendők. A kiszámított juttatásból a Társaság a járulékokat levonja, és bér jellegű juttatásként azonos módon az adóhivatalnak megfizeti. A fenti jutalék megállapítása a tárgy hónapot követő 10. munkanapjáig kerül meghatározásra, és a tárgy hónapot követő hónapban kerül bérszámfejtésre, melyet a tárgy hónapot követő 2. hónapban, a havi alpbér juttatással egyidejűleg fizet meg a munkáltató.

Próbaidő alatt jutalék struktúra szerinti juttatást a munkáltató a munkavállaló részére nem állapít meg, és nem fizet.

#### **4. Jutalom, bónusz**

A Társaság jutalmat, bónusz a nem üzleti munkavállalókra állapíthat meg. Nem üzleti munkavállalók:

- háttér folyamatban részt vevők (back office, front office, mid office munkatársak)
- ellenőrzési funkciót betöltő munkavállalók
- területi vezetők
- vezérigazgató és cégvezető

A jutalom, bónusz megállapítása a Társaság elért pozitív eredményétől, tőkehelyzetétől, likviditásától és a vállalt kockázatok mértékétől tehető függővé. A jutalom, bónusz mértékét a Társaság féléves vagy éves időszakra állapítja meg, és ennek gyakoriságától függően fizeti meg. A jutalom, bónusz összegét a Társaság az érintett munkavállalók értékelésétől teszi függővé. Értékelést a felettes, vagy a felsőbb szerv végezhet. A vezérigazgató és cégvezető esetében jutalmat, bónuszt az Igazgatóság javaslatára lehet teljesíteni.

#### **5. Prémiumfeladat**

A vezérigazgató és a cégvezető részére az Igazgatóság és/vagy a Felügyelő Bizottság prémiumfeladatot állapíthat meg, melynek teljesítésétől függően kerülhet kifizetésre részben, vagy egészben a kitűzött célprémium.

#### **6. Záró rendelkezések**

A javadalmazási politika elveit a Felügyelő Bizottság fogadja el és vizsgálja felül a kockázatkezelés által tett javaslatok figyelembe vétele mellett, a politika végrehajtásáért az Igazgatóság felel. A Javadalmazási politika végrehajtását legalább évente egyszer a Belső ellenőr vizsgálja felül.