

Forestay Alapkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Javadalmazási politikájának kivonata

Verziószám	Módosítás célja	Elfogadó határozat	Hatályba lépés dátuma	Dokumentum azonosító	Megjegyzés
1.0		2/2019.05.27 IG határozat	2019.05.27	13	3/2020.02.27 IG határozat hatályon kívül helyezte
2.0	limit felettivé válás	1/2024.07.01 FB határozat	2024.07.01.	13	
3.0	azonosított személyek körének bővülése	1/2024.09.26.	2024.09.26.	13.	
4.0	teljes revízió	1/2024.12.30	2024.12.30.	13.	
4.1	éves felülvizsgálat, halasztási szabályok pontosítása	1/2025.05.28. FB határozat	2025.05.28.	13.	

I. Bevezetés

A Forestay Alapkezelő (továbbiakban: **Társaság, Alapkezelő**) jelen Javadalmazási Politika keretei között határozza meg a Társaság tisztségviselői és munkavállalói javadalmazásának elveit, kereteit, szabályait.

(1) A javadalmazási politika kialakítása során figyelembe vett jogszabályok:

- a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (Kbftv.)
- az Európai Parlament és a Tanács 2011. június 8-i 2011/61/EU irányelve az alternatív befektetési alap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról szóló irányelv („ABAK irányelv”),
- a Bizottság 2012. december 19-i, a 2011/61/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a mentességek, az általános működési feltételek, a letétkezelők, a tőkeáttétel, az átláthatóság és a felügyelet tekintetében történő kiegészítéséről szóló 231/2013/EU felhatalmazáson alapuló rendelete („ABAK-rendelet”),
- az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/2088 „a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről” szóló rendelet („SFDR”),
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („Mt”).
- A Magyar Nemzeti Bank 4/2018. (I.16.) számú ajánlása az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról

II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A szabályozás hatálya

(2) Időbeli hatálya: jelen módosított Javadalmazási Politika rendelkezéseit a (3) pontban foglalt kivételekkel 2024. december 1-jétől kell alkalmazni.

(3) A célmegállapodás alapján kifizethető teljesítményjavadalmazásra vonatkozó rendelkezéseket 2025. január 1. napjától kell alkalmazni, azzal, hogy a teljesítmény visszamérésre és a halasztásra vonatkozó szabályokat a 2025. üzleti év célmegállapodása alapján fizetett teljesítményjavadalmazásra kell alkalmazni.

A szakaszos hatálybalépést az Alapkezelő által kezdeményezett a Felügyelet által 2024. október 21-én tudomásul vett a Kbftv. egészének való önkéntes alávétésre alapozza.

(4) Személyi hatálya: a Javadalmazási Politika személyi hatálya a Társaság tisztségviselőire és minden munkavállalójára, beleértve a kiszervezés keretében végzett foglalkoztatottakat, ha azok valamely ellenőrzési funkciót látnak el. Amennyiben egyes kontrollfunkciók ellátására kiszervezés útján kerül sor, akkor a javadalmazási politika hatálya az ezeket ellátó személyekre is kiterjed.

Alapelvek

(5) A Javadalmazási Politikának összhangban kell állnia a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elő kell segítenie annak alkalmazását, és nem ösztönözhet a Társaság, valamint az ügyfelek és a Társaság kezelésében lévő ABA-k kockázatvállalási limitjeit, kockázati profilját meghaladó, illetve kezelési szabályzatukkal össze nem egyeztethető kockázatok vállalására.

(6) A Javadalmazási Politikának összhangban kell állnia a Társaság és a kezelésében lévő ABA-k, vagy az ilyen ABA-k befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzésével, értékeivel és hosszú távú

érdekeivel, valamint tartalmaznia kell az érdekkonfliktus, összeférhetetlenség elkerülését célzó intézkedéseket.

- (7) A Társaság a javadalmazás meghatározása során az egyenlő munkáért egyenlő bérezés elve érvényesítésére és azonos értékelésre törekszik minden munkavállaló esetében, nemre, szexualitásra, rasszra, családi állapotra való tekintet nélkül.
- (8) A Javadalmazási Politika részletes szabályainak kialakítása során a Társaság az arányosság elvének alkalmazásával jár el..
A Belső ellenőr legalább évente felülvizsgálja a Javadalmazási Politikát, valamint annak végrehajtását, és amennyiben szükséges, korrekciós intézkedéseket javasol a Felügyelő Bizottság és a Vezérigazgató felé. Ennek során meg kell vizsgálnia, hogy a javadalmazási rendszer rendeltetésszerűen működik-e, megfelel-e a hazai és nemzetközi szabályoknak, elveknek.
- (9) A Társaság a következő esetekben alkalmazza az arányosság elvét:
- a) azonosított munkavállalók körének meghatározása
 - b) javadalmazási bizottság létrehozása
 - c) a munkaviszony megszűnésére és a nyugdíjpolitikára vonatkozó javadalmazási szabályok alkalmazása.
- (10) Az arányosság elve alkalmazásának indokai:
- a) A Társaság átlátható tulajdonosi struktúrával rendelkező, zártkörűen működő, tőzsdén nem jegyzett részvénytársaság.
 - b) A Társaság ABAK alapkezelő, ÁÉKBV kezelésére nem jogosult.
 - c) Az Társaság portfóliókezelési és egyéb a Bszt. hatálya alá tartozó tevékenységet nem folytat.
 - d) A Társaság nem végez számlavezetési tevékenységet, nem fogad el, és nem továbbít pénzügyi eszközökkel kapcsolatos megbízásokat.
 - e) A Társaság szervezeti egységei egymástól világosan elkülönített feladatokkal rendelkeznek, nincsenek egymással alá-/fölérendeltségi viszonyban, nem utasíthatják egymást.
 - f) A Társaság átlagos állományi létszáma kicsi 10 fő alatti
 - g) Az Alapkezelő kisszámú befektetési alapot kezel, a Kezelt vagyon értéke összpiaci szinten nem jelentős 50 mrd Ft alatti.
 - h) A Társaságnak a székhelyétől elkülönült telephelye, fióktelepe nincs.
- (11) A Társaság az alaplábér és a változó összegű bérjellegű kifizetések arányát úgy határozza meg, hogy az a munkavállalókat érdekeltté és elkötelezetté tegye a Társaság hosszú távú céljainak és érdekeinek megvalósításában. A változó összegű, teljesítményarányos jövedelem aránya munkaköröktől függően változhat. A Társaság a teljes javadalmazáson belül az alaplábér hányad meghatározásánál olyan rugalmas politika kialakítására törekszik, amely során lehetősége van arra is, hogy adott esetben kizárólag alaplábér kifizetésére kerüljön sor.

(12) A fentieket figyelembe véve az Alapkezelő összességében mérsékelt összetett intézménynek minősül.

(13) Az Alapkezelő az arányosság elve alapján nem állít fel javadalmazási bizottságot.

Feladat- és hatáskörök

(14) A vezérigazgató által előzetesen megvizsgált és a kockázatkezelő és a belső ellenőr által véleményezett Javadalmazási Politikát a Felügyelőbizottság fogadja el, és azt rendszeres időközönként, de legalább évente felülvizsgálja.

- (15)A Társaság megfelelési vezetője folyamatosan vizsgálja a Javadalmazási Politika összhangját a jogszabályi követelményekkel, valamint a Társaság egyéb szabályzataival. A Társaság belső ellenőre évente vizsgálatot tart arról, hogy a Javadalmazási Politika érvényesül-e a javadalmazás kialakításában.
- (16) A Kockázatkezelő folyamatosan értékeli, hogy a teljesítményjavadalmazás milyen hatással van a Társaság kockázati profiljára, és szükség esetén kezdeményezi a Javadalmazási Politika módosítását.

A halasztás szabályai¹

- (17)Azon munkakörökben dolgozó munkavállalók esetében, amelyek bizonyíthatóan nem gyakorolnak lényeges hatást az ABAK kockázati profiljára vagy az általa kezelt ABA-ra, az Alapkezelő nem alkalmaz halasztott kifizetést.
- (18)Az Azonosított munkavállalók esetében az Alapkezelő a következő halasztási szabályokat alkalmazza:
- A teljesítményjavadalmazás 60%-ának kifizetése a tárgyévet követő évben, a teljesítményjavadalmazás további 20%-a a tárgyévet követő második évben, a teljesítményjavadalmazás további 10%-a a tárgyévet követő harmadik évben, míg a teljesítményjavadalmazás fennmaradó 10%-a a tárgyévet követő negyedik évben a (38) pontban meghatározott adott évi teljesítményértékelést követően történik.
- (19)A nem halasztott teljesítmény javadalmazás kifizetése pénzben, míg a halasztott részek kifizetése pénzben vagy az Alapkezelő által kezelt valamely befektetési alap befektetési jegyében is történhet. Az esetleges nem pénzben történő kifizetés szabályait a Munkáltató a teljesítmény javadalmazás megítélésével egyidejűleg rögzíteni köteles. A pénzben kifizetett halasztott javadalmazási részt reálértéken kell megfizetni. Azt, hogy a halasztott kifizetés mi módon kerül megfizetésre a teljesítményértékelő lapon szükséges rögzíteni.
- (20)A munkavállaló munkaviszonyának megszűnése esetén a számára a korábbi üzleti évekre vonatkozó teljesítményjavadalmazás még ki nem fizetett, a (40) pont szerint halasztott részét a munkaviszony megszűnésekor, értékelés követően egyösszegben kell kifizetni.
- (21)Amennyiben a munkaviszony megszűnésére a tárgyévet követő január 1. napja és a Társaság tárgyévre vonatkozó auditált beszámolóját elfogadó közgyűlési ülés között kerül sor, az előző éves (38) pont szerinti – teljesítményértékelést az e pontban említett Közgyűlést követően haladéktalanul el kell végezni. A teljesítményértékelés alapján a munkavállaló részére megállapított teljesítményjavadalmazásra egyebekben az általános szabályok vonatkoznak, azzal, hogy a (39) pont nem alkalmazható, a teljesítményjavadalmazást - amennyiben a kifizethetőség feltételei fennállnak - a munkavállaló részére egyösszegben kell kifizetni.
- (22)A munkaviszony megszűnése esetén is alkalmazni kell a (48) pont rendelkezéseit.

¹¹ csak az azonosított munkavállalókra alkalmazandó

(23)A Társaság éves pénzügyi tervének megállapításakor, a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó munkavállalók tekintetében, a személyi jellegű ráfordításokon belül külön tételben tervezi a teljesítményjavadalmazás alapján kifizethető bérkeretét.

(24)A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó teljesítményjavadalmazás kifizethetőségéről a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt. A kifizetéssel egyidejűleg a vezérigazgató értesíti a Felügyelőbizottság elnökét a kifizetett összeg üzleti évekre vonatkozó megoszlásáról és a kifizetett teljes összegről.

(25)A Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személy nem köthet olyan fedezeti ügyletet, amely a javadalmazására vonatkozó szerződésben foglalt kockázatvállalás hatásait kiküszöbölné vagy csökkentené. Ilyen ügyletnek minősül különösen, ha az előbbi személy harmadik féllel olyan szerződést köt, amely értelmében a harmadik fél az alkalmazottnak közvetlenül vagy közvetve azzal az összeggel összefüggő vagy arányos kifizetéseket teljesít, amennyivel az alkalmazott változó javadalmazását csökkenti, az olyan biztosítási szerződés, amely kártérítést nyújt számára a javadalmazása lefelé történő kiigazítása esetére.

(26)Amennyiben a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személy megszegi az (47) bekezdés előírásait, a fedezeti ügylettel érintett időszakra vonatkozóan teljesítményjavadalmazásra nem jogosult, továbbá az érintett időszakra vonatkozóan számára már kifizetett teljesítményjavadalmazás visszafizetésére köteles.

(27) Amennyiben a Javadalmazási Politika hatálya alá tartozó személy

- a) olyan magatartás részese volt, amely jelentős veszteséget okozott a Társaságnak, vagy a Társaságnál bekövetkezett jelentős veszteségért közvetlen felelőssége megállapítható, vagy
- b) a célmegállapodás értékeléséhez szándékosan téves adatot szolgáltatott,
- c) a Társaság kockázatkezelésre vonatkozó belső szabályait szándékosan vagy súlyosan megszegi,
- d) csalást vagy más gazdasági, vagy hivatali bűncselekményt követ el, illet megkísérel, vagy ilyen cselekményhez segítséget nyújt,
- e) a Felügyelet határozata, vagy munkaviszonya megszüntetésének indoklása szerint az alkalmasságra és megfelelőségre vonatkozó sztenderdeknek nem felel meg

számára az a)-d) pontok szerinti cselekménnyel, illetve az e) pont szerinti határozattal érintett üzleti év(ek)re vonatkozóan teljesítményjavadalmazás nem jár, továbbá a korábbi években számára teljesítményértékelés alapján jóváhagyott, de még részben ki nem fizetett (halasztott) teljesítményjavadalmazásra a továbbiakban nem jogosult.

(28)Az (47) a) pontja szerinti jelentős veszteségnek számít az a közvetlen pénzügyi veszteség és/vagy árbevétel elmaradás, amely a Társaság előző éves árbevételének 15 százalékát meghaladja.

(29)Ha a munkavállaló számára téves adat felhasználásával célmegállapodás alapján teljesítményjavadalmazás került megállapításra, a teljesítményértékelést újra le kell folytatni az érintett célfeltételek vonatkozásában, és a jogosultságot a továbbiakban a helyes adatok alapján lefolytatott teljesítményértékelés eredményének megfelelően kell kezelni. Az előbbiek szerint kell eljárni az érintett munkavállaló számára a korábbi években téves adaton alapuló teljesítményértékelés alapján jóváhagyott, de még részben ki nem fizetett teljesítményjavadalmazás tekintetében is. Amennyiben az érintett munkavállaló a téves adaton alapuló teljesítményértékelés során a tőle elvárható gondossággal járt el, a számára már kifizetett,

téves adaton alapuló teljesítményértékelés alapján megállapított teljesítményjavadalmazás visszafizetésére nem köteles.

(30) Amennyiben a Társaság nem felel meg a Kbtv. 16. §-ban foglalt tőkekövetelményeknek teljesítményjavadalmazás nem fizethető ki.

(31) A teljesítményjavadalmazás a szervezetben elfoglalt pozíciótól, a munkaszerződésben megállapított munkaidőtől (teljes-, rész-), valamint az érintett munkavállaló tevékenységének és felelősségi körének összetettségétől függően az éves alapbér 100 százalékáig (bruttó 12 havi átlagbér) terjedhet. A teljesítményjavadalmazás éves alapbérhez viszonyított, munkavállalónként maximális mértékét a munkáltatói jogkör gyakorlója, a munkaszerződésben határozza meg.

III. Különleges szabályok

(32) A Vezérigazgató és a Felügyelőbizottság tagjai díjazásának megállapítása a Közgyűlés hatáskörébe tartozik. A Vezérigazgató és a Felügyelőbizottság tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez és arányban álljon a tagok által elvégzendő munkával, az általuk szolgáltatandó szakértelemmel.

(33) A Társaság ellenőrzési feladatokat ellátó vezető munkavállalói javadalmazását úgy kell megállapítani, hogy az lehetővé tegye megfelelő képzettséggel és szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók alkalmazását. Az ellenőrzési feladatokat ellátó munkavállalók számára alapbérükön és egyéb, a jelen Javadalmazási Politika alapján számukra járó javadalmazásukon kívüli forrásból kell biztosítani a tevékenységük színvonalas ellátása érdekében szükséges továbbképzéseken, szakmai konferenciákon való részvételük anyagi forrásait.

(34) A Társaság a munkavállalók munkaviszonyának megszűnése esetére sem a nyugdíjpolitika, sem a végkielégítés esetére nem határoz meg különös feltételeket, ezekre az esetekre a munkaszerződés ellenkező rendelkezése hiányában a Mt. és a hatályos jogszabályok irányadók.

(35) Jelen szabályzat rendelkezései nem vonatkoznak az ABAK tulajdonosa részére kifizetett osztalékra vagy osztalék jellegű kifizetésre. Az osztalék kifizetése nem irányulhat a javadalmazási szabályok kijátszására, függetlenül attól, hogy a kifizetésnek célja volt-e a szabályok megkerülése.

IV. Záró rendelkezések

(36) A Javadalmazási Politikát hozzáférhetővé kell tenni valamennyi érintett fél, így a tisztségviselők, a munkavállalók és a tulajdonosok számára.