


SOLAR CAPITAL MARKETS ÉRTÉKPAPÍRFORGALMAZÁSI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

| | | |
|--|-------------------------------|--------------------|
|  SOLARCAPITAL MARKETS | SZABÁLYZAT | Kiadás: |
| | Javadalmazási politika | Oldal: 11 |
| Hatályos: 2013.07.22. | Módosítás: | Hivatkozás: |

1. Preambulum

Jelen javadalmazási politika a **Solar Capital Markets Értékpapír Kereskedelmi Zártkörűen Működő Részvénytársaság** (székhely: 1062 Budapest, Váci út 1-3. C. ép. VI. em. 2.; cégjegyzékszám: 01-10-045560; a továbbiakban: „Társaság”) vállalatirányítási rendszerének szerves részét képezve meghatározza a Társaság által alkalmazott javadalmazási elveket, az egyes juttatási formákat, a nyilvánosságra hozatal szabályait a *befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól* szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény rendelkezéseinek megfelelően.

A javadalmazási politika a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban került kidolgozásra, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz a Társaság kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A javadalmazási politika figyelembe veszi az etikus piaci magatartás, az arányosság elveit, az átláthatóságot és a felelősségvállalást. A Társaság alapvető célja olyan javadalmazási politika kialakítása, amely összhangban van a Társaság hosszú távú üzleti stratégiájával, küldetésével és értékeivel. A szabályozás elfogadására és nyilvánosságra hozatalára annak érdekében kerül sor, hogy a javadalmazási politika és gyakorlata összhangban álljon a Társaság kockázati profiljával és elősegítse a hatékony kockázatkezelés érvényesülését.

2. Szabályozási háttér

Jelen javadalmazási politikában kifejezetten nem szabályozott kérdések vonatkozásában – a Társaság méretének, belső szervezetének, tevékenysége jellegének, összetettségének megfelelő arányosság figyelembe vételével – az alábbi jogszabályok az irányadók:

- *2007. évi CXXXVIII. törvény a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól* (a továbbiakban: Bszt.), különös tekintettel a Bszt. 4. sz. melléklete,
- *164/2008. (VI. 27.) Korm. rendelet a befektetési vállalkozás kockázatvállalására és kockázatkezelésére vonatkozó információk nyilvánosságra hozataláról,*
- *131/2011. (VII. 18.) Korm. rendelet a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról.*

A javadalmazási politika alkalmazása során – a fenti arányosságnak megfelelően – figyelembe kell venni a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete elnökének 3/2011. (VIII.04.) számú ajánlását is.

3. Hatály

Jelen javadalmazási politika hatálya alá az alábbi személyek tartoznak:

- a Társaság ügyvezetését ellátó személy(ek),
- a Társaság Felügyelő Bizottságának tagjai,
- a független kontrollfunkciót betöltő munkatársak (különösen: belső ellenőr, megfelelési vezető),
- a Társaság munkavállalója, akiknek tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Társaság kockázatvállalására,
- a Társaság valamennyi – a fenti személyekkel egy javadalmazási kategóriába tartozó – munkavállalója.

A Társaság a fenti személyekkel olyan – javadalmazást magában foglaló – szerződéseket köt, amelyekben jelen javadalmazási politika szerinti követelmények érvényesülnek.

4. Alapelvek

A javadalmazási politika gyakorlati alkalmazása során az alábbi alapelvek az irányadók:

A javadalmazási politika a vállalatirányítási rendszer szerves része, amelyet a Társaság egészében érvényre kell juttatni. A Társaság a javadalmazási politikával a személyi hatálya alá tartozó személyek vonatkozásában olyan érdekeltégi rendszert alakít ki, amely a hosszútávú célok megvalósítását részesíti előnyben a rövidtávú érdekekkel szemben, annak érdekében, hogy a javadalmazási politika megfelelően tükrözze a Társaság kockázatvállalási képességét és készségét.

A Társaság stratégiájának és üzletpolitikájának alapját olyan vállalati értékek képezik, mint a fenntarthatóság, stabilitás, biztonság, függetlenség és a szavahihetőség. A Társaság az ügyfelek, a tulajdonos, a dolgozók érdekeit egyaránt figyelembe veszi.

A Társaság ügyvezetésének feladata, hogy a Társaságot a fenti értékekkel összhangban vezesse, tartós fennmaradását és értékteremtő működését biztosítsa. Ennek megfelelően a Társaság ügyvezetése különös figyelmet fordít a kockázatviselő képességre és a kockázatkezelésre.

A javadalmazási politika alapelve a Társaság üzleti céljainak és a munkavállalók személyes céljainak a hosszú távú összehangolása. A Társaság minden munkavállalójától elvárja az eredményekért és az eredményes működésért érzett felelősséget. A javadalmazási politika nem ösztönözheti a Társaság vezetőit és munkavállalóit a Társaság kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására.

5. Célok

Jelen javadalmazási politika célja, hogy a Társaság a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, a hosszú távú eredményes pénzügyi működését előmozdító javadalmazási politikát és gyakorlatot alakítson ki a jogszabályi és felügyeleti elvárásoknak megfelelően.

A fentiek érdekében a javadalmazási politika célja továbbá, hogy

- összhangban álljon a Társaság kockázati profiljával és elősegítse a hatékony kockázatkezelés érvényesülését;
- meghatározza az egyes javadalmazási formákat;
- meghatározza az alpbér és a teljesítményjavadalmazás közötti arányokat, a teljesítményjavadalmazás során figyelembe veendő szempontokat,
- szabályozza a javadalmazási politika hatálya alá tartozó személyi kört, a közzététel, a felülvizsgálat rendjét,
- a személyi kör érdekeit összehangolja a Társaság hosszú távú üzleti érdekeivel, célkitűzéseivel, kockázatvállalási képességével és hajlandóságával,
- ösztönözze és érdekeltté tegye a személyi körhöz tartozó munkatársakat és munkavállalókat a hosszú távú eredményes működésben.

A teljesítmény értékelését az érintett időszakot követően, az esetleges teljesítményjavadalmazás (változó bér) odaítélésének időpontjában kell elvégezni.

A Társaság a fent említett célokat jelen javadalmazási politika elfogadásával és alkalmazásával biztosítja az alább részletezettek szerint.

6. A javadalmazási politika általános szabályai

A javadalmazási politikát a Társaság ügyvezetése alakítja ki. A javadalmazási politika összhangban áll a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, elősegíti annak alkalmazását, és nem ösztönöz a Társaság kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására. A javadalmazási politika a Társaság üzleti stratégiájával, célkitűzésével, értékeivel és hosszú távú érdekeivel is összhangban áll, valamint az érdekkonfliktus elkerülését célzó intézkedéseket is tartalmaz.

A javadalmazási politika részletes szabályainak kialakítása során a Társaság az arányosság elvének alkalmazásával jár el. Ennek megfelelően a javadalmazási politika – a Társaság méretének, belső szervezetének, tevékenysége jellegének, összetettségének figyelembe vételével – összhangban van a Társaság és Tulajdonosai céljaival, kialakításakor figyelembe vették a munkatársak, az ügyfelek és a törvényhozói érdekeket is. A javadalmazási politika megfelel a belső szervezetnek, a tevékenység jellegének, a Társaság méretének és az általa folytatott üzleti tevékenység bonyolultságának.

7. Javadalmazási gyakorlat irányelvei

A javadalmazási gyakorlat konzisztens szempontrendszeren alapszik, amelyek főbb meghatározó tényezői a következők:

- a befektetési vállalkozási ágazatra jellemző bérszint, juttatások

A Társaság folyamatosan követi a befektetési vállalkozási ágazatban a bérek és a juttatások alakulását és saját bérezési és juttatási gyakorlatát azzal összhangban alakítja ki.

- a betöltött munkakör komplexitása, a Társaságon belüli súlya, szerepe

A bérek meghatározásának keretét a munkaköri besorolási rendszer képezi. A besorolási szintek kifejezik a munkakörök komplexitását, a Társaságon belül betöltött szerepét, súlyát. A besorolási szintekhez hozzárendelt bérsávok megteremtik a bérezés és a munkakör, felelősségi kör összhangját, a bérek belső arányosságát, egyben a személyes teljesítmény és kvalitások mentén történő differenciáltságát.

- a munkatársak egyéni teljesítménye, képességei, kompetenciái

Az egyéni bérek meghatározása a munkatársak egyéni hozzájárulása, hozzáállása, eredményessége, az adott pozícióban kamatoztatható egyéni képességei, tapasztalata mentén differenciáltan történik, azaz nem csak a betöltött pozíció összetettsége, súlya a meghatározó a bérezésben, hanem az is, hogy azt milyen eredményességgel, milyen minőségben látja el a munkavállaló.

A Társaság oly módon alakította ki és működteti javadalmazási gyakorlatát, hogy a javadalmazási intézkedések, döntések során a munkavállalókat ne érje megalapozatlanul hátrányos, diszkriminatív megkülönböztetés:

- az egyéni javadalmazási döntések meghozatala a fent ismertetett objektív, szakmai szempontok átlátható és következetes használata mentén történik,
- a javadalmazási kérdésekben több személy közösen dönt.

8. Javadalmazási formák

A javadalmazási politika alkalmazása során javadalmazásnak minősül a Társaság által a javadalmazási politika személyi hatálya alá tartozó személyek részére nyújtott minden juttatás (közvetlenül, közvetetten, pénzben, természetbeni, vagyoni jogi vagy egyéb formában).

A munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések minden esetben a munkaviszonyban (megbízásban) töltött időszakban elért teljesítményt tükrözik, el nem ért eredményhez kifizetés nem kapcsolódhat. Ennek megfelelően a Társaság nem köt olyan, a munkaviszony (megbízás) megszűnéséhez kapcsolódó megállapodást, ahol a kifizetés a munkavállaló teljesítményétől független, vagy a Társaságnál keletkezett veszteség ellenére történne.

A javadalmazás meghatározásakor figyelembe kell venni az adott személy egyedi teljesítményét, az adott üzletág, valamint a Társaság egészének teljesítményét is. A Társaság a teljesítmény- és kockázatmérés kritériumait oly módon határozza meg, hogy azok alkalmazhatók az érintett személy egyedi tevékenységének és döntéseinek értékelésére.

A Társaság az alábbi javadalmazási elemeket alkalmazza:

- ❖ alapbér,
- ❖ változó bér,
- ❖ egyéb juttatások.

Az alapbér

Az alapbér meghatározására a munkaköri besorolási szintekhez kapcsolódó bérsávok az irányadóak. Az egyéni béreknek a bérsávon belüli helyzetét az egyéni képességek, teljesítmény, tapasztalat, kompetenciák határozzák meg. A bérsávok felülvizsgálata éves rendszerességgel, a piaci változásokkal összhangban történik.

Az egyéni alapbérek változásának jellemző esetei:

- az éves általános bérfeljesztés (piackövető, de a bérfeljesztési politika által meghatározott szempontok szerint differenciáltan),
- az előléptetéshez kapcsolódó bérrendezés,
- a piaci versenyképesség megőrzését és a megtartást célzó eseti bércorrekció.

A változó bér

Minden változó, teljesítménytől függő kifizetés

- a teljesítmény értékelés eredményéhez kötött,
- a kifizethető összeg felülről korlátos, kizárólag egy előre írásban meghatározott minimum teljesítményelvárás teljesülése esetén történhet.

A változó bérek fizetésének célja, hogy a munkatársak javadalmazása és a Társaság eredményessége között szorosabb összefüggés legyen. Változó bér fizetése nem kötelező, az a Társaság diszkrecionális jogkörébe tartozik.

A változó bér fizetésének gyakorlata oly módon került kialakításra, hogy teljesítmény szerint differenciáljon, jobb teljesítményre, egyben ésszerű kockázatvállalásra és hatékony költséggazdálkodásra ösztönözzön.

A változó bér két formája:

- az éves bónusz:
minden munkavállaló jogosult lehet rá az éves teljesítményértékelés eredményétől függően,
- az évközi ösztönző:
meghatározott értékesítési munkakörökben a havi vagy negyedéves értékesítési célok teljesülése alapján fizetett ösztönző.

A változó bér juttatása során a Társaság halasztott kifizetést nem alkalmaz.

Ha a Társaság veszteséges, akkor nem fizet változó bért.

Egyéb juttatások

A Társaságnál nincs cafeteria rendszer, és nem fizet semmilyen egyéb juttatást.

9. A javadalmazási politika a független kontrollfunkciót betöltő munkatársakra érvényes elvei

A Társaság kontrollfunkciót betöltő munkatársai (különösen: belső ellenőr, megfelelési vezető) az általuk ellenőrzött üzleti területektől függetlenek. Megfelelő jogosultsággal rendelkeznek ahhoz, hogy a feladataikat el tudják látni, díjazásuk a feladatukhoz kapcsolódóan meghatározott célok elérése függvényében történik. E célok az általuk kontrollált üzleti terület eredményességétől függetlenek.

Feladataikat, felelősségüket és jogaikat a funkció- illetve a munkaköri leírások tartalmazzák. A kontrollfunkciót betöltő munkatársak funkció- illetve munkaköri leírásuk alapján kockázatvállalásra vonatkozó döntések meghozatalára vagy lényeges kockázatok vállalására nincsenek felhatalmazva. Az előbbi vezetők javadalmazását a Társaság ügyvezetése közvetlenül vizsgálja.

A független kontrollfunkciót betöltő munkatársak a Társaság kockázati helyzetére lényeges befolyással nem bírnak. A független kontrollfunkciót betöltő munkatársak vonatkozásában a Társaság nem alkalmaz teljesítményjavadalmazást.

10. A javadalmazási politika felülvizsgálata

A javadalmazási politikát a Társaság ügyvezetése vizsgálja felül éves rendszerességgel. Az ügyvezetés feladatkörébe tartozik továbbá a javadalmazási politika szükséges módosításainak jóváhagyása, az egyes módosítások hatásainak felmérése.

A javadalmazási politikában megfogalmazott elvek végrehajtásáért a Felügyelő Bizottság felel.

A belső ellenőrzés köteles a javadalmazási politikában foglaltak végrehajtását évente ellenőrizni, és a vizsgálat eredményeit jelentésben rögzíteni. A felülvizsgálat során a belső ellenőrzés kikéri a megfelelési vezető véleményét. A felülvizsgálat során vizsgálni kell, hogy a javadalmazási politika megfelelően érvényesül-e és megfelel-e a nemzeti és uniós jogszabályoknak, felügyeleti ajánlásoknak. A javadalmazási politika végrehajtására vonatkozó belső ellenőri jelentést a belső ellenőrzés vezetője megküldi a Társaság ügyvezetésének, a Felügyelő Bizottságnak, a megfelelési vezetőnek, a jelentést a Társaság ügyvezetése és a Felügyelő Bizottság is megtárgyalja.

11. Nyilvánosságra hozatal szabályai

Jelen javadalmazási politikát és annak mindenkori módosításait a hatályba lépést megelőzően a Társaság saját honlapján a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően nyilvánosságra hozza.

12. Záró rendelkezések

Jelen javadalmazási politika 2013.07.22. napján lép hatályba.

Jelen javadalmazási politikát a Társaság elfogadta.