

C - 352/20

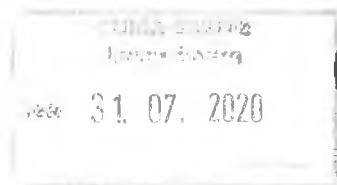
Nyilvántartási szám: -1158129 -
(2020. 08. 03.)

AKÚRIA

(1055 Budapest, Markó utca 16.)

(1363 Budapest Pf. 35.)

v é g z é s e



1

Az ügy száma: Kf.I.35.671/2019/11-I. szám

A tanács tagjai: dr. Lomnici Zoltán a tanács elnöke

dr. Stefancsik Márta előadó bíró

dr. Huber Gábor bíró

A felperes: HOLD Alapkezelő Befektetési Alapkezelő Zrt.

(Budapest, XII. kerület Alkotás út 50.)

A felperes képviselője: Jalsovszky Ügyvédi Iroda

(ügyintéző: dr. Jalsovszky Pál ügyvéd)

(Budapest, XII. kerület Csörsz utca 41.)

Az alperes: Magyar Nemzeti Bank

(Budapest, V. kerület Szabadság tér 9.)

Az alperes képviselője: dr. Subai Gáspár kamarai jogtanácsos

A per tárgya: Magyar Nemzeti Bank közigazgatási tevékenysége

Rendelkező rész

A Kúria – az előtte folyamatban lévő másodfokú eljárás felfüggesztése mellett, hivatalból – az Európai Unió működéséről szóló szerződés 257. cikk b) pontja alapján az Európai Unió Bírósága előzetes döntéshozatali eljárását kezdeményezi.

1. az Európai Parlament és a Tanács 2009. július 13-i az átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozásokra (ÁÉKBV) vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések összehangolásáról szóló 2009/65/EK irányelv - az Európai Parlament és a Tanács 2014. július 23-i 2014/91/EU Irányelve az átruházható értékpapírokkal

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

foglalkozó kollektív befektetési vállalkozásokra (ÁÉKBV) vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések összehangolásáról szóló 2009/65/EK irányelvnek a letétkezelői funkciók, a javadalmazási politikák és a szankciók tekintetében történő módosításáról 1. cikk 2. pontja által beiktatott - 14., 14a. és 14.b. cikke;

2. az Európai Parlament és a Tanács 2011/61/EU Irányelve (2011. június 8.) 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 Preambulum (28) bekezdése, 13. cikk (1) bekezdése és a II. Melléklet 1. és 2. pontja;

3. a Bizottság (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló rendelete a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről 2. cikk 5. pontja értelmezésére.

Az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezésével a Kúria arra a kérdésre várja a választ az Európai Unió Bíróságától, hogy a befektetési alapkezelők javadalmazási politikái hatálya alá tartozik-e az Érintett személyek részére

a) közvetlenül, a befektetési alapkezelőben lévő osztalékelsőbbbségi részvénytulajdonuk, illetve

b) az Érintettek tulajdonában álló egyszemélyes részvénytársaságok részére az osztalékelsőbbbségi részvényeik után kifizetett osztalék.

A végzés ellen perorvoslatnak nincs helye.

I n d o k o l á s

Az alapügy tényállása

[1] A felperes az alperes által engedélyezett, rendszeres gazdasági tevékenységként a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

- törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (a továbbiakban: Kbtv.) 4. § (1) bekezdés 2. és 9. pontja szerinti alternatív befektetési alapokat (a továbbiakban: ABA) és átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési formákat (a továbbiakban: ÁÉKBV) kezelő társaság (befektetési alapkezelő).
- [2] A felperes 2014. március 20-tól, majd 2017. július 19. napjától - meghatározott körbe tartozó alkalmazottjaira hatályos - javadalmazási politikát fogadott el.
- [3] A felperesi társaságnál AA vezérigazgatóként (igazgatósági tag), BB portfóliókezelőként, CC befektetési vezetőként (igazgatósági tag), DD portfóliókezelőként (igazgatósági tag) munkaviszonyban állnak (ezen személyek a továbbiakban együtt: Érintettek). A portfóliókezelő 20 darab osztalékelsőbbbségi, majd 2018. május 4-től ugyanennyi „B” sorozatú osztalékelsőbbbségi, a befektetési vezető 50 darab osztalékelsőbbbségi, majd 2018. május 4-től ugyanennyi „B” sorozatú osztalékelsőbbbségi, a portfóliókezelő igazgatósági tag 2015. január 5. és 2018. április 4. között 20 darab osztalékelsőbbbségi felperesi részvénnel rendelkeztek.
- [4] A portfóliókezelő igazgatósági tag ezenfelül 2015. augusztus 27-től a Zártkörűen működő részvénytársaság 1. (a továbbiakban: Zrt1.) egyedüli részvényese, amely a felperesi társaságban 2015. január 5-től 40 darab osztalékelsőbbbségi, majd 2018. május 4-től 60 darab „B” sorozatú osztalékelsőbbbségi részvénnel rendelkezett. A vezérigazgató igazgatósági tag 2012. december 4-től a Zártkörűen működő részvénytársaság 2. (a továbbiakban: Zrt2.) egyedüli részvényese, amely a felperesi társaságban 2015. január 5-től 120 darab osztalékelsőbbbségi, majd 2018. április 4-től ugyanennyi „B” sorozatú osztalékelsőbbbségi részvénnel rendelkezett.
- [5] A felperes az Érintettek, a Zrt1. és a Zrt2. részére az osztalékelsőbbbségi és törzsrészvények után az 2015-2018. évi adózott eredményeiből évente egy összegben osztalékot fizetett.
- [6] Az alperes, mint felügyeleti hatóság vizsgálatot folytatott 2016. január 1. napjától a vizsgálat lezárásáig terjedő időszakra, amely alapján a 2019. április 11-én kelt H-JÉ-III-B-23/2019. számú határozatának II. pontja szerint felszólította a felperest, hogy tevékenysége végzése során folyamatosan, de legkésőbb a határozat kézhezvételét követő 90 napon belül gondoskodjon a jogszabályi előírásoknak megfelelő javadalmazási politika és javadalmazási gyakorlat alkalmazásáról. Az alperes

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

- határozatában további intézkedéseket is tett, valamint felügyeleti bírságot szabott ki.
- [7] Határozatának II. pontját a Kbtv. 33. §-ára, 13. melléklet 1. pont a), n), r) alpontjaira, 2. pontjára alapította.
- [8] A határozat rendelkező részének II. pontjához az indokolás „II. Javadalmazás” alpontja tartalmaz megállapításokat, amely (i)-a), (ii)-a) és (iii)-a); (i)-b), (ii)-b) és (iii)-b), (i)-c), (ii)-c) és (iii)-c) alrészekre tagolódik.
- [9] Az alperes határozata II. Javadalmazás (i)-b), (ii)-b) és (iii)-b) számozású indokolási részben megállapította, hogy a felperes a 2015. évi adózott eredményéből osztalékként 1.235.958.625 Ft-ot az elsőbbségi-, 575.572.125 Ft-ot a törzsrészesvények után, 2016. évi adózott eredményéből 1.377.770.250 Ft-ot az elsőbbségi-, 640.887.750 Ft-ot a törzsrészesvények után, a 2017. évi adózott eredményéből 795.927.600 Ft-ot a „B” sorozatú osztalékelőbbségi részesvények után fizetett ki.
- [10] Megállapítása szerint az Érintetteknek közvetlenül és közvetve kifizetett osztalék természeténél fogva előidézhette, hogy ezen személyek a felperesi társaság rövid távú haszonszerzésében legyenek érdekelték, őket a felperes kezelésében lévő befektetési alapok kockázati profiljával, kezelési szabályzatával, illetve a befektetési jegy tulajdonosok érdekeivel nem összeegyeztethető kockázatvállalásra ösztönözze, ezért a kifizetés módja a teljesítményhez kötött javadalmazás halasztott kifizetésére vonatkozó szabályok megkerülésének tekintendő. [II.(i)-b)] A felperes ezen magatartása sérti a Kbtv 13. melléklet 1.a), 1. n), 1.r) pontjait, 2. pontját [II.(ii)-b)].
- [11] Döntése meghozatalakor a felperes észrevételei nyomán indifferensnek értékelte a jogszabályi előírásoknál magasabb mértékű szavatoló tőkét, az Érintettek részesvényeinek a Kbtv. hatályba lépése előtti megszerzési időpontját, az Érintettek felperes tevékenységében való tulajdonosként hosszú távú sikeres működésében való érdekeltiségét, és utalt arra, hogy az osztalékfizetésre a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) és a Kbtv. rendelkezéseit együttesen kell alkalmazni, megállapításai összhangban vannak a 2009/65/EK irányelv és a Bizottság 2009. április 30-i Ajánlása a pénzügyi szolgáltatási ágazat javadalmazási politikájáról (a továbbiakban: 2009/389/EK bizottsági ajánlás) előírásaival [II.(iii)-b)].
- [12] A felperes az alperesi határozat ellen közigazgatási pert indított. Keresetében az alperesi határozat II. pontjának, valamint az indokolás „II. Javadalmazás” cím (i)-b),

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

(ii)-b) és (iii)-b) alpontjában tett alperesi megállapítások megsemmisítését és az alperes új eljárásra kötelezését kérte.

[13] Álláspontja szerint az osztalék nem minősül változó javadalmazásnak, arra a javadalmazási politika hatálya nem terjed ki, ugyanis a 2009/65/EK irányelv 14a. cikk (4) bekezdése, a 2009/389/EK bizottsági ajánlás, a Kbtv. és a 1095/2010/EU rendelet 16. cikke szerinti az ESMA (Európai Értékpapír-piaci Hatóság) javadalmazási politikákról és gyakorlatokról szóló iránymutatásai (a továbbiakban: ESMA-iránymutatások), valamint az MNB javadalmazási politika alkalmazásáról szóló 3/2017. (II.9.) számú ajánlása (a továbbiakban: MNB-ajánlás) szerint a javadalmazás változó összetevője az alkalmazottak részére, az általuk nyújtott szakmai szolgáltatások után, teljesítménykritériumok alapján fizetett ellentételezés. Az osztalék a részvény tulajdonlásából eredően illeti meg a részvényt, a társaság részére nyújtott tevékenységtől, munkaviszonytól, személyes teljesítménytől függetlenül. Az alperes határozatának keresettel támadott része azért is jogszabálysértő, mert azáltal az Érintettek a többi részvényeshez képest hátrányos megkülönböztetését eredményezi, sérti a Ptk. 3:262. §-ban foglalt, részvényesek egyenlőségére vonatkozó rendelkezéseit. Jogszabálysértésként jelölte meg, hogy az alperes a Szrt.-t és az Azrt.-t bevonta a javadalmazási politika hatálya alá, azok a Ptk. 3:1 § (1)-(5) bekezdése alapján - független jogalanyok, tulajdonosaikkal nem azonosak. A két társaság részére juttatott osztalék és a tulajdonosaiknak általuk fizetett osztalék közt a mérlegadatok szerint nem volt korreláció. Arra is hivatkozott, hogy szubjektív feltételezéseken alapul az alperes állítása, miszerint az Érintettek részére fizetett osztalék a rövidtávú haszonszerzésre ösztönözhet. Ezzel szemben a felső vezetők, mint többségi tulajdonosok hosszútávon érdekeltek a felperes működésének fenntartásában. Hangsúlyozta, hogy nem került meg a javadalmazási politikára vonatkozó rendelkezéseket.

[14] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította.

[15] Indokolása szerint a befektetési alapnál munkaviszonyban álló felső vezetők részére kifizetett osztalék közvetlenül a befektetési alap által fizetett nyereségrészesedés, amely formálisan (pro forma) ugyan nem minősül javadalmazásnak és nem szakmai szolgáltatás ellentételezése (nem teljesítménykritériumok alapján nyújtott kifizetés),

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

azonban olyan tulajdonsággal rendelkezik, amelyek hatása miatt a javadalmazással egy tekintet alá esik. A rögzített és a változó javadalmazást nagyságrendekkel meghaladó osztalék az érintett felső vezetőket a befektetési alap rövid távú haszonszerzésében teszi érdekeltté, ez pedig a befektetők érdekeivel össze nem egyeztethető kockázatvállalásra ösztönözhet és a javadalmazáspolitikai elvek kikerülését lehetővé tevő alternatív kifizetési csatornát jelent. Ennek megfelelően az osztalékra az adott esetben alkalmazni kell a Kbftv. szerinti javadalmazáspolitikai elveket, amelyeket a Ptk. rendelkezéseivel összhangban kell kialakítani.

- [16] A felperesnél az állandó és változó javadalmazás és az osztalékfizetést nem voltak egymással egyensúlyban: az érintett felső vezetők tekintetében a rögzített javadalmazás összege 2016. és 2017. években 13.200.000,-Ft és 4.200.000,-Ft, a változó javadalmazás összege 9.230.767,-Ft és 890.962,-Ft, míg az osztalék összege 661.329.720,-Ft és 110.221.620,-Ft között változott. Mindezt figyelembe véve a per tárgyát képező elsőbbségi részvények utáni osztalék legalább 40%-át halasztva, a kezelt befektetési alapok életciklusához és a befektetési jegyek visszaváltásához igazítva, legalább három évre elosztva kellett volna kifizetni.
- [17] Megítélése szerint a Zrt1. és a Zrt2. részére kifizetett osztalék szintén a felső vezetők vagyoni érdekelttségébe került, így az, hogy az egyedüli részvényesek utóbbi miként döntenek a kérdéses társaságok osztalékfizetéséről, nem befolyásolja, hogy ezen juttatásra Kbftv. 13. melléklet 2. pontja értelmében szintén vonatkoznak a kifejtettek.
- [18] A felperes az elsőfokú ítélettel szemben fellebbezést terjesztett elő. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság tévesen rá, mint alapkezelőre a befektetési alapokra vonatkozó rendelkezéseket alkalmazta, jogszabálysértően minősítette az osztalékot javadalmazásnak, teljesítménykritériumok hiányában az nem tartozhat a változó javadalmazások típusába, az arra való jogosultság független az Érintettek szakmai teljesítményétől. Nem nyert bizonyítást az alperesi, illetve az elsőfokú bírósági eljárás során, hogy a javadalmazási politikára vonatkozó elveket megsértette, továbbá az elsőfokú bíróság az eljárás lényeges szabályainak megsértésével alapozta ítéletét a keresettel támadott határozatban nem szereplő indokra, a javadalmazások és az osztalék arányára. Álláspontja szerint az elsőfokú bírsalóság a 2009/389/EK bizottsági ajánlás ellentétes megállapítást tett az elsőfokú bíróság azzal, hogy a

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

teljesítménykritériumokat nem tekintette a változó javadalmazás jellegadó, lényegi ismervénnek. Vitatta, hogy helytálló az a megállapítás, hogy az osztalékfizetésnek a részvénytulajdonból eredő jogon túli többlettartalma az Érintettek munkájának honorálása volna.

- [19] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányul. Hangsúlyozta, hogy az alternatív befektetési alapkezelő által fizetett osztalék kivételesen a javadalmazás körébe sorolható.

Az irányadó közösségi jogi rendelkezések

- [20] **Az Európai Parlament és a Tanács 2009. július 13-i az átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozásokra (ÁÉKBV) vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések összehangolásáról szóló 2009/65/EK irányelv**

14. cikk

(1) Minden tagállam működési szabályokat határoz meg, amelyeknek az adott tagállamban engedélyezett alapkezelő társaság mindenkor köteles eleget tenni. Ezekben a szabályokban legalább az e bekezdésben megállapított elveket meg kell valósítani. Ezek az elvek biztosítják, hogy az alapkezelő társaság:

- a) tisztességesen, a kezelésében levő ÁÉKBV és a piac integritása érdekében eljárva végezze üzleti tevékenységét;
- b) a kellő képességek, körültekintés és gondosság jegyében, a kezelésében levő ÁÉKBV és a piac integritása érdekében járjon el;
- c) rendelkezzen az üzleti tevékenységek megfelelő végzéséhez szükséges erőforrásokkal és eljárásokkal, és képes legyen azok hatékony felhasználására;
- d) igyekezzon kerülni az érdekellentéteket, illetve amennyiben ez nem lehetséges, gondoskodni az általa kezelt ÁÉKBV szempontjából tisztességes megoldások alkalmazásáról; és
- e) megfeleljen az üzleti tevékenységének irányítására vonatkozó összes szabályozási követelménynek, amelyek elősegítik, hogy a befektetők és a piac integritásának érdekében járjon el.

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

(2) A 116. cikk sérelme nélkül a Bizottság a 112a. cikkel összhangban felhatalmazáson alapuló jogi aktusok révén intézkedéseket fogad el annak biztosítására, hogy az alapkezelő társaság eleget tegyen az (1) bekezdésben meghatározott kötelezettségeknek, különösen:”;

a) megfelelő követelményeket állapít meg az ÁÉKBV legjobb érdekeit szolgáló tisztességes, a kellő képességek, körültekintés és gondosság jegyében történő eljárás vonatkozásában;

b) meghatározza azon elveket, amelyek annak biztosításához szükségesek, hogy az alapkezelő társaságok képesek legyenek az üzleti tevékenységeik megfelelő végzéséhez szükséges erőforrások és eljárások hatékony felhasználására; és

c) meghatározza az alapkezelő társaságtól ésszerűen elvárható lépéseket az összeférhetetlenség azonosítására, megelőzésére, kezelésére vagy feltárására, valamint az ÁÉKBV érdekeinek csorbítására alkalmas összeférhetetlenség-típusok meghatározásához szükséges kritériumok megállapítására.

(3) E cikk egységes alkalmazási feltételeinek biztosítása érdekében az EÉPH végrehajtás-technikai standardtervezetet dolgozhat ki azon felhatalmazáson alapuló jogi aktusok meghatározása céljából, amelyeket a Bizottság a második bekezdés a), b) és c) pontjában említett követelmények, elvek és lépések vonatkozásában fogadott el.

A Bizottság hatáskört ruháznak az első albekezdésben említett végrehajtás-technikai standardtervezetnek az 1095/2010/EU rendelet 15. cikkével összhangban történő elfogadására.

14a. cikk

(1) A tagállamok kötelezik az alapkezelő társaságokat, hogy olyan, az eredményes és hatékony kockázatkezelést előmozdító és azzal összhangban álló javadalmazási politikákat és gyakorlatokat alkalmazzanak, amelyek sem nem ösztönzik az általuk kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljával, alapszabályával vagy létesítő okiratával össze nem egyeztethető kockázatvállalást, sem nem akadályozzák az alapkezelő társaság azon kötelezettségének teljesítését, hogy az ÁÉKBV-k érdekét legjobban szolgálva járjon el.

(2) A javadalmazási politikának és gyakorlatoknak ki kell terjednie mind a fizetések, mind a nem kötelező nyugdíjuttatások állandó és változó összetevőire.

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

(3) A javadalmazási politikák és gyakorlatok azon alkalmazotti kategóriákra alkalmazandóak - köztük a felső vezetésre, a kockázatvállalásért és a kontrollfunkciókért felelős alkalmazottakra és az olyan, a teljes javadalmazásuk mértéke alapján a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozó munkavállalókra -, akik az alapkezelő társaság kockázati profiljára vagy az általuk kezelt ÁÉKBV kockázati profiljára szakmai tevékenységük révén lényeges hatást gyakorolnak.

(4) Az 1095/2010/EU rendelet 16. cikke szerint az ESMA az illetékes hatóságoknak vagy a pénzügyi piaci szereplőknek címzett iránymutatásokat bocsát ki az e cikk (3) bekezdésében említett személyekre és a 14b. cikkben említett elvek alkalmazására vonatkozóan. Ezen iránymutatások meghatározásánál figyelembe kell venni a 2009/384/EK bizottsági ajánlásban meghatározott, megalapozott javadalmazási politikákra vonatkozó elveket, az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV méretét, azok belső szervezeti felépítését, valamint tevékenységeik jellegét, körét és összetettségét. Ezen iránymutatások kidolgozása folyamán az ESMA szorosan együttműködik az 1093/2010/EU európai parlamenti és tanácsi rendelettel létrehozott európai felügyeleti hatósággal (Európai Bankhatóság) (EBH) a pénzügyi szolgáltatások más szektoraira - különösen a hitelintézetekre és a befektetési vállalkozásokra - kidolgozott követelményekkel való összhang biztosítása érdekében.

14b. cikk

(1) A 14a. cikkben említett javadalmazási politikák meghatározásakor és alkalmazásakor az alapkezelő társaságok a méretüknek, belső szervezeti felépítésüknek és tevékenységeik jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben betartják az alábbi elveket:

- a) a javadalmazási politika összhangban áll az eredményes és hatékony kockázatkezeléssel, és előmozdítja azt, továbbá nem ösztönzi az alapkezelő társaság által kezelt ÁÉKBV kockázati profiljával, alapszabályával vagy létesítő okiratával össze nem egyeztethető kockázatvállalást;
- b) a javadalmazási politika összhangban áll az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV vagy az ilyen ÁÉKBV befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel, továbbá az összeférhetetlenség elkerülését célzó

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

intézkedéseket tartalmaz;

c) a javadalmazási politikát az alapkezelő társaság felügyeleti feladatokat ellátó ügyvezető testülete fogadja el, továbbá ez a testület fogadja el és legalább évente felülvizsgálja a javadalmazási politika általános elveit, valamint felelős annak végrehajtásáért és azt ellenőrzi; az ebben a pontban említett feladatokat kizárólag az ügyvezető testület azon tagjai láthatják el, akik az érintett alapkezelő társaságban nem látnak el vezetői feladatokat, és akik a kockázatkezelés és a javadalmazás területén szakértelemmel rendelkeznek;

d) a javadalmazási politika végrehajtását legalább évente egyszer központi és független belső felülvizsgálatnak kell alávetni annak ellenőrzése céljából, hogy megfelel-e a felügyeleti feladatokat ellátó ügyvezető testület által elfogadott javadalmazási politikáknak és eljárásoknak;

e) a kontrollfunkciókat ellátó alkalmazottak annak megfelelő javadalmazást kapnak, hogy a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzéseket hogyan teljesítették, függetlenül az általuk kontrollált tevékenységi területek teljesítményétől;

f) a kockázatkezeléssel és a jogszabályoknak való megfelelés ellenőrzésével foglalkozó felső vezetők javadalmazását közvetlenül a javadalmazási bizottság felügyeli, amennyiben ilyen bizottság létezik;

g) amennyiben a javadalmazást a teljesítményhez kötik, a javadalmazás teljes összege az egyén és az érintett szervezeti egység vagy ÁÉKBV teljesítménye értékelésének együttes eredményén, és a hozzájuk kapcsolódó kockázatokon, valamint az alapkezelő társaság összesített eredményein alapul, az egyéni teljesítmény értékelése során, pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat is figyelembe véve;

h) a teljesítményértékelésre az alapkezelő társaság kezelésében lévő ÁÉKBV befektetőinek ajánlott tartási időszaknak megfelelő többéves kereten belül kerül sor annak biztosítása érdekében, hogy az értékelési folyamat alapját az ÁÉKBV hosszabb távú teljesítménye és a hozzá kapcsolódó befektetési kockázatok képezzék, és hogy a javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek tényleges kifizetése ugyanezen időszak teljes egészére elosztva történjen;

i) a garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, csak új alkalmazottak felvételével összefüggésben kerül rá sor, és az alkalmazás első évére korlátozódik;

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

j) a teljes javadalmazás rögzített és változó összetevői megfelelő egyensúlyban vannak; a rögzített összetevő a teljes javadalmazás kellően nagy hányadát teszi ki, hogy a javadalmazás változó összetevőjével kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politika érvényesülhessen, többek között lehetőség legyen arra, hogy változó összetevőt egyáltalán ne fizessenek;

k) a szerződés idő előtti megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az adott időszakban elért teljesítményt tükrözik, és kialakításuk olyan, hogy nem jutalmazza a rossz teljesítményt;

l) a változó javadalmazási összetevőknek vagy a változó javadalmazási összetevők összességének kiszámításához használt teljesítménymérés átfogó korrekciós mechanizmust foglal magában minden releváns jelenlegi és jövőbeli kockázattípus figyelembevétele céljából;

m) az ÁÉKBV jogi felépítésétől, az azt létesítő okiratoktól vagy az alap szabályzatától függően, bármely változó javadalmazási összetevő jelentős része, azaz legalább 50%-a az érintett ÁÉKBV-nak a befektetési jegyeiből, azzal egyenértékű tulajdonosi részesedésből vagy az e pontban említett ösztönzőkkel megegyező mértékű ösztönző hatást gyakorló, részvényekhez kapcsolt eszközökből vagy egyenértékű, készpénztől eltérő eszközökből áll, kivéve, ha az ÁÉKBV kezelése az alapkezelő társaság által kezelt teljes portfóliónak kevesebb mint 50%-át teszi ki, amely esetben az 50%-os minimum nem érvényes.

Az e pontban említett eszközökre megfelelő visszatartási szabályokat kell alkalmazni, amelyeknek célja összehangolni az ösztönzőket az alapkezelő társaság, az általa kezelt ÁÉKBV-k és ezen ÁÉKBV-k befektetőinek érdekeivel. A tagállamok, illetve illetékes hatóságaik szükség szerint korlátozásokat rendelhetnek el ezen eszközök bizonyos típusaira és konstrukcióira, vagy adott esetben betilthatnak egyes eszközöket. Ez a pont a változó javadalmazási összetevőnek mind az n) ponttal összhangban halasztott részére, mind a nem halasztott részére alkalmazandó;

n) egy jelentős részt - amely a változó javadalmazási összetevőnek minden esetben legalább 40%-a - halasztva, az adott ÁÉKBV befektetőinek ajánlott tartási időszaknak megfelelő időtartamra elosztva fizetnek ki, és azt megfelelően összehangolják az adott ÁÉKBV kockázatainak jellegével.

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

Az ebben a pontban említett időtartam legalább három év; a halasztási szabályok szerinti javadalmazási jogosultság legfeljebb időarányosan illeti meg az alkalmazottat; különösen magas összegű változó javadalmazási összetevő esetében az összeg legalább 60%-át halasztva kell kifizetni;

o) a változó javadalmazást a halasztott kifizetésű résszel együtt csak akkor fizetik ki, vagy az akkor illeti meg az alkalmazottat, ha az az alapkezelő társaság egészének pénzügyi helyzetét figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, az alapkezelő társaság és az egyén teljesítménye alapján megfelelően indokolt.

A változó javadalmazás teljes összegét általában jelentős mértékben csökkentik, amennyiben az érintett alapkezelő társaság vagy ÁÉKBV pénzügyi teljesítménye a vártnál gyengébb vagy negatív, figyelembe véve az aktuális juttatásokat és a korábban szerzett összegek kifizetésének csökkentését, például malus vagy visszatérítések formájában;

p) a nyugdíjpolitika összhangban van az alapkezelő társaság és az általa kezelt ÁÉKBV üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.

Ha a munkavállaló nyugdíjba vonulás előtt távozik az alapkezelő társaságtól, az alapkezelő társaságnak öt évig vissza kell tartania a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat az m) pontban említett eszközök formájában. Amennyiben a munkavállaló eléri a nyugdíjkorhatárt, a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat ki kell fizetni számára az m) pontban említett eszközök formájában, figyelembe véve az ötéves visszatartási időszakot;

q) az alkalmazottaknak vállalniuk kell, hogy a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt, a javadalmazásnak a kockázathoz való igazítását célzó rendelkezések hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve a javadalmazásra és a felelősségre vonatkozó biztosítást;

r) a változó javadalmazást nem olyan csatornákon keresztül, illetve nem oly módon fizetik ki, amelyek megkönnyítik az ezen irányelvben meghatározott követelmények teljesítésének kikerülését.

(2) Az ESMA az 1095/2010/EU rendelet 35. cikkével összhangban jogosult az illetékes hatóságoktól információkat kérni az ezen irányelv 14a. cikkében említett javadalmazási politikákról és gyakorlatokról.

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

Az ESMA az EBH-val szorosan együttműködve a javadalmazási politikákról szóló iránymutatások részeként rendelkezik arról, hogy miként kell alkalmazni az egyes ágazati javadalmazási elveket, például a 2011/61/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvben, illetve a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvben megfogalmazott elveket, ha a munkavállalók vagy a személyzet más kategóriába tartozó tagjai olyan szolgáltatásokat nyújtanak, amelyekre különböző ágazati javadalmazási elvek vonatkoznak.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott elveket alkalmazni kell az alapkezelő társaságok által kifizetett bármilyen típusú juttatásra, a közvetlenül az ÁÉKBV által kifizetett minden összegre, beleértve a jutalékokat is, és az ÁÉKBV befektetési jegyeinek vagy részvényeinek bármely átruházására, amelyek azon alkalmazotti kategóriák javára történnek - beleértve a felső vezetést, a kockázatvállalásért és a kontrollfunkciókért felelős alkalmazottakat, valamint a teljes javadalmazásuk mértéke alapján a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozó munkavállalókat - akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az alapkezelő társaság kockázati profiljára vagy az általuk kezelt ÁÉKBV-k kockázati profiljára.

(4) A méretük vagy az általuk kezelt ÁÉKBV-k mérete, a belső szervezeti felépítésük, valamint tevékenységeik jellege, köre és összetettsége szempontjából jelentős alapkezelő társaságoknak javadalmazási bizottságot kell létrehozniuk. A javadalmazási bizottságot úgy kell kialakítani, hogy hozzáértő és független módon ítéldesse meg a javadalmazási politikákat és gyakorlatokat, valamint a kockázat kezelésére létrehozott ösztönzőket.

Az adott esetben a 14a. cikk (4) bekezdésében említett, ESMA által kibocsátott iránymutatásoknak megfelelően létrehozott javadalmazási bizottság felelős a javadalmazásra vonatkozó - többek között az érintett alapkezelő társaság vagy ÁÉKBV kockázatára és kockázatkezelésére hatással lévő - döntések előkészítéséért, amelyeket a felügyeleti feladatokat ellátó ügyvezető testületnek kell meghoznia. A javadalmazási bizottság elnökének az ügyvezető testület egyik olyan tagjának kell lennie, aki az érintett alapkezelő társaságban nem lát el vezetői feladatot. A javadalmazási bizottság tagjai az ügyvezető testület olyan tagjai közül kerülhetnek ki, akik az érintett

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

alapkezelő társaságban nem látnak el vezetői feladatokat.

Amennyiben a nemzeti jog előírja a munkavállalói képviselőket az ügyvezető testületben, a javadalmazási bizottság tagjai között lennie kell legalább egy munkavállalói képviselőnek. A javadalmazási bizottságnak döntései előkészítése során figyelembe kell vennie a befektetők és az érdekelt egyéb felek hosszú távú érdekeit, valamint a közérdeket.

[21] **Az Európai Parlament és a Tanács 2011/61/EU Irányelve (2011. június 8.) 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**
Preambulum

(28) A javadalmazásra vonatkozó rendelkezések nem sérthetik a Szerződések által garantált alapvető jogokat, különösen az EUMSZ 153. cikke (5) bekezdését, a nemzeti kötelmi és munkajog általános elveit, a részvényesek jogaira és részvételére alkalmazandó jogszabályokat, az adott intézmény igazgatási és felügyeleti szerveinek általános kötelezettségeit, valamint adott esetben a szociális partnerek azon jogát, hogy a kollektív szerződéseket a nemzeti jogukkal és hagyományokkal összhangban kössék meg és érvényesítsék.

13. cikk

Javadalmazás

(1) A tagállamok kötelezik az ABAK-okat, hogy azon munkavállalók – köztük a felső vezetés, a kockázatvállalásért és ellenőrzésért felelős alkalmazottak és az olyan, a teljes javadalmazásuk mértéke miatt a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozó alkalmazottak – tekintetében, akik a kockázati profiljukra vagy a kezelésükben lévő ABA-k kockázati profiljára szakmai tevékenységük révén lényeges hatást gyakorolnak, az eredményes és hatékony kockázatkezelést előmozdító és azzal összhangban álló javadalmazási politikákat alkalmazzanak, amelyek nem ösztönzik a kezelésükben lévő ABA-k kockázati profiljával, alapszabályával vagy létesítő okiratával nem összeegyeztethető kockázatvállalást.

Az ABAK-ok a II. melléklettel összhangban határozzák meg a javadalmazási

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

politikákat és gyakorlatokat.

II. MELLÉKLET

JAVADALMAZÁSI POLITIKA

1.

A teljes javadalmazási politika – beleértve a fizetésekre és a nem kötelező nyugdíjuttatásokra vonatkozóakat – meghatározásakor és alkalmazásakor, 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 az ABAK-ok kockázati profiljára vagy a kezelésükben lévő ABA-k kockázati profiljára, az ABAK-oknak a méretüknek, belső szervezetüknek és tevékenységük jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben be kell tartaniuk az alábbi elveket:

- a) a javadalmazási politika összhangban áll az eredményes és hatékony kockázatkezeléssel és előmozdítja azt, továbbá nem ösztönzi a kezelésükben lévő ABA-k kockázati profiljával, alapszabályával vagy létesítő okiratával nem összeegyeztethető kockázatvállalást;
- b) a javadalmazási politika összhangban áll az ABAK és a kezelésében lévő ABA-k vagy az ilyen ABA-k befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel, valamint az összeférhetetlenség elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz;
- c) az ABAK felügyeleti feladatokat ellátó irányító testülete elfogadja és rendszeres időközönként felülvizsgálja a javadalmazási politika általános elveit és felelős annak végrehajtásáért;
- d) a javadalmazási politika végrehajtását legalább évente központi és független belső felülvizsgálatnak vetik alá annak ellenőrzése céljából, hogy megfelel-e a felügyeleti feladatait ellátó irányító testület által elfogadott javadalmazási politikáknak és eljárásoknak;
- e) az ellenőrzési feladatokat ellátó alkalmazottak a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésével összhangban álló javadalmazást kapnak, függetlenül az általuk ellenőrzött tevékenységi területek teljesítményétől;

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

- f) a kockázatkezeléssel és megfelelőség-ellenőrzéssel foglalkozó vezető tisztviselők javadalmazását közvetlenül a javadalmazási bizottság felügyeli;
- g) amennyiben a javadalmazást a teljesítményhez kötik, a javadalmazás teljes összege az egyén és az érintett szervezeti egység vagy ABA teljesítményének együttes értékelésén, valamint az ABAK általános eredményein alapul, az egyéni teljesítmény értékelése során pedig pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat is figyelembe vesznek;
- h) a teljesítményértékelésre az ABAK kezelésében lévő ABA-k 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 az ABAK kezelésében lévő ABA-k visszaváltással kapcsolatos politikáját és befektetési kockázatait;
- i) a garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, csak új alkalmazottak felvételével összefüggésben kerül rá sor, és az első évre korlátozódik;
- j) a teljes javadalmazás rögzített és változó összetevői megfelelő egyensúlyban vannak; a rögzített összetevő a teljes javadalmazás kellően nagy hányadát teszi ki, hogy a javadalmazás változó összetevőjével kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politika érvényesülhessen, többek között lehetőség legyen arra, hogy változó összetevőt egyáltalán ne fizessenek;
- k) a szerződés idő előtti megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az adott időszakban elért teljesítményt tükrözik, és nem jutalmazzák a teljesítmény elmaradását;
- l) a változó javadalmazási összetevők vagy a változó javadalmazási összetevők összességének kiszámításához használt teljesítménymérés magában foglal egy átfogó kiigazítási mechanizmust minden releváns jelenlegi és jövőbeni veszélytípus figyelembevételére;
- m) az ABA jogi felépítésétől, az azt létesítő okiratoktól vagy az alapszabályától függően, bármely változó javadalmazási összetevő jelentős része, azaz legalább 50 %-a az érintett ABA befektetési jegyeiből vagy részvényeiből, vagy egyenértékű tulajdoni részesedésből, vagy részvényekhez kapcsolt eszközökből vagy egyenértékű, készpénztől eltérő eszközökből áll, kivéve, ha az ABA kezelése az ABAK által kezelt teljes portfóliónak csak kevesebb mint 50 %-át teszi ki, amely esetben az 50 %-os

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

minimum nem érvényes.

Ezekre az eszközökre megfelelő visszatartási politika vonatkozik, amelynek célja, hogy az ösztönzőket összehangolja az ABAK, az általa kezelt ABA-k és az ilyen ABA-k befektetőinek érdekeivel. A tagállamok, illetve hatáskörrel rendelkező hatóságai szükség szerint korlátozásokat rendelhetnek el ezen eszközök bizonyos típusaira és konstrukcióira, vagy adott esetben betilthatnak egyes eszközöket. Ez a pont a változó javadalmazási összetevőnek mind az n) ponttal összhangban halasztott részére, mind a nem halasztott részére alkalmazandó;

n) egy jelentős részt – amely a változó javadalmazási összetevő legalább 40 %-a – halasztva, az adott ABA életciklusához és visszaváltással kapcsolatos politikájához igazított időtartamra elosztva fizetnek ki, és azt megfelelően összehangolják az adott ABA kockázatainak jellegével.

Ennek az időszaknak legalább 3–5 évig kell tartania, kivéve, ha az érintett ABA életciklusa rövidebb; a halasztási szabályok szerinti javadalmazási jogosultság legfeljebb időarányosan illeti meg az alkalmazottat; különösen magas összeg változó javadalmazási összetevőjének esetében az összeg legalább 60 %-át halasztva kell kifizetni;

o) a változó javadalmazás a halasztott kifizetésű résszel együtt csak akkor kerül kifizetésre vagy akkor illeti meg az alkalmazottat, ha az az ABAK egészének pénzügyi helyzetét figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, az ABA és az egyén teljesítménye alapján megfelelően indokolt.

A változó javadalmazás teljes összegét általában jelentős mértékben csökkentik, amennyiben az érintett ABAK vagy ABA pénzügyi teljesítménye a vártnál gyengébb vagy negatív, figyelembe véve az aktuális juttatásokat és a korábban szerzett összegek kifizetésének csökkentését, például malus vagy visszatérítések formájában;

p) a nyugdíjpolitika összhangban van az ABAK és az általa kezelt ABA-k üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.

Ha az alkalmazott nyugdíjba vonulás előtt távozik az ABAK-tól, az ABAK-nak öt évig meg kell tartania a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat az m) pontban meghatározott eszközök formájában. Amennyiben egy alkalmazott eléri a nyugdíjkorhatárt, a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat ki kell fizetni a számára az m) pontban meghatározott

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

eszközök formájában, figyelembe véve az ötéves visszatartási időszakot;

q) az alkalmazottaknak vállalniuk kell, hogy a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve a javadalmazásra és a felelősségre vonatkozó biztosítást;

r) a változó javadalmazást nem olyan csatornákon keresztül, illetve nem oly módon fizetik ki, hogy megkönnyítsék ezen irányelv követelményeinek kikerülését.

2.

Az (1) bekezdésben meghatározott elveket alkalmazni kell az ABAK-ok által kifizetett bármilyen javadalmazásra, az ABA által közvetlenül kifizetett bármilyen összegre, ideértve a nyereségrészesedést, és az ABA befektetési jegyeinek vagy részvényeinek 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 ABA kockázati profiljára.

[22] **A Bizottság (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló rendelete a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről**

2. cikk 5. „javadalmazás”: a vállalkozások által közvetlen vagy közvetett módon a releváns személyeknek nyújtott fizetés vagy pénzügyi vagy nem pénzügyi juttatás minden formája, az ügyfelek számára nyújtott befektetési vagy kiegészítő szolgáltatások teljesítése során;

[23] **Esma-iránymutatások**

I.1. pont „javadalmazás: A befektetési és/vagy kiegészítő szolgáltatások ügyfeleknek történő nyújtásában közvetlenül vagy közvetetten részt vevő érintett személyek

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

számára a vállalkozások által teljesített minden kifizetés vagy juttatás. Ez lehet pénzügyi (például készpénz, részvények, opciók, az érintett személyeknek nyújtott kölcsönök törlése elbocsátáskor, nyugdíj-hozzájárulások, harmadik felek által fizetett díjak, pl. nyereségrészesedési modellek révén, vagy fizetésemelés) vagy nem pénzügyi (például előléptetés, egészség-biztosítás, gépjárművel vagy mobiltelefonnal kapcsolatos kedvezmények vagy különleges juttatások, nagyvonalú költség számlák, egzotikus helyszíneken tartott szemináriumok stb.) jellegű.”

Az irányadó nemzeti jogi rendelkezések

[24] **A kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (Kbftv.)**

33. § Az ABAK biztosítja a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító, a 13. mellékletben meghatározott elveknek megfelelő javadalmazási politika és gyakorlat megvalósítását. (hatályos 2016. március 18-ig)

13. melléklet a 2014. évi XVI. törvényhez (hatályos 2016. március 18-ig)

Javadalmazási politika

1. A teljes javadalmazási politika - beleértve a fizetésekre és a nem kötelező nyugdíjjuttatásokra vonatkozóakat - meghatározásakor és alkalmazásakor, 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 az ABAK-ok kockázati profiljára vagy a kezelésükben lévő ABA-k kockázati profiljára, az ABAK-oknak a méretüknek, belső szervezetüknek és tevékenységük jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben be kell tartaniuk az alábbi elveket:

a) a javadalmazási politika összhangban áll az eredményes és hatékony kockázatkezeléssel és előmozdítja azt, továbbá nem ösztönzi a kezelésükben lévő ABA-k kockázati profiljával, kezelési szabályzatával nem összeegyeztethető

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

kockázatvállalást;

b) a javadalmazási politika összhangban áll az ABAK és a kezelésében lévő ABA-k vagy az ilyen ABA-k befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel, valamint az összeférhetetlenség elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz;

c) az ABAK felügyeleti feladatokat ellátó irányító testülete elfogadja, rendszeres időközönként felülvizsgálja a javadalmazási politika általános elveit és felelős annak végrehajtásáért;

d) a javadalmazási politika végrehajtását legalább évente központi és független belső felülvizsgálatnak vetik alá annak ellenőrzése céljából, hogy megfelel-e a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testülete által elfogadott javadalmazási politikáknak és eljárásoknak;

e) az ellenőrzési feladatokat ellátó alkalmazottak a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésével összhangban álló javadalmazást kapnak, függetlenül az általuk ellenőrzött tevékenységi területek teljesítményétől;

f) a kockázatkezeléssel és megfelelőség-ellenőrzéssel foglalkozó vezető tisztviselők javadalmazását közvetlenül a javadalmazási bizottság felügyeli;

g) amennyiben a javadalmazást a teljesítményhez kötik, a javadalmazás teljes összege az egyén és az érintett szervezeti egység vagy ABA teljesítményének együttes értékelésén, valamint az ABAK általános eredményein alapul, az egyéni teljesítmény értékelése során pedig pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat is figyelembe vesznek;

h) a teljesítményértékelésre az ABAK kezelésében lévő ABA-k 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 az ABAK kezelésében lévő ABA-k visszaváltással kapcsolatos politikáját és befektetési kockázatait;

i) a garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, csak új alkalmazottak felvételével összefüggésben kerül rá sor, és az első évre korlátozódik;

j) a teljes javadalmazás rögzített és változó összetevői megfelelő egyensúlyban vannak; a rögzített összetevő a teljes javadalmazás kellően nagy hányadát teszi ki, hogy a javadalmazás változó összetevőjével kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politika

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

érvényesülhessen, többek között lehetőség legyen arra, hogy változó összetevőt egyáltalán ne fizessenek;

k) a szerződés idő előtti megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az adott időszakban elért teljesítményt tükrözik, és nem jutalmazák a teljesítmény elmaradását;

l) a változó javadalmazási összetevők vagy a változó javadalmazási összetevők összességének kiszámításához használt teljesítménymérés magában foglal egy átfogó kiigazítási mechanizmust minden releváns jelenlegi és jövőbeni veszélytípus figyelembevételére;

m) az ABA kezelési szabályzatától függően, bármely változó javadalmazási összetevő jelentős része, azaz legalább 50%-a az érintett ABA kollektív befektetési értékpapíraiból vagy egyenértékű, készpénztől eltérő eszközökből áll, kivéve, ha az ABA kezelése az ABAK által kezelt teljes portfóliónak csak kevesebb mint 50%-át teszi ki, amely esetben az 50%-os minimum nem érvényes.

Ezekre az eszközökre megfelelő visszatartási politika vonatkozik, amelynek célja, hogy az ösztönzőket összehangolja az ABAK, az általa kezelt ABA-k és az ilyen ABA-k befektetőinek érdekeivel. Az EGT-államok, illetve felügyeleti hatóságaik szükség szerint korlátozásokat rendelhetnek el ezen eszközök bizonyos típusaira és konstrukcióira, vagy adott esetben betilthatnak egyes eszközöket. Ez a pont a változó javadalmazási összetevőnek mind az n) ponttal összhangban halasztott részére, mind a nem halasztott részére alkalmazandó;

n) egy jelentős részt - amely a változó javadalmazási összetevő legalább 40%-a - halasztva, az adott ABA életciklusához és visszaváltással kapcsolatos politikájához igazított időtartamra elosztva fizetnek ki, és azt megfelelően összehangolják az adott ABA kockázatainak jellegével.

Ennek az időszaknak legalább 3-5 évig kell tartania, kivéve, ha az érintett ABA életciklusa rövidebb; a halasztási szabályok szerinti javadalmazási jogosultság legfeljebb időarányosan illeti meg az alkalmazottat; különösen magas összeg változó javadalmazási összetevőjének esetében az összeg legalább 60%-át halasztva kell kifizetni;

o) a változó javadalmazás a halasztott kifizetésű résszel együtt csak akkor kerül kifizetésre vagy akkor illeti meg az alkalmazottat, ha az az ABAK egészének pénzügyi

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

helyzetét figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, az ABA és az egyén teljesítménye alapján megfelelően indokolt.

A változó javadalmazás teljes összegét általában jelentős mértékben csökkentik, amennyiben az érintett ABAK vagy ABA pénzügyi teljesítménye a vártnál gyengébb vagy negatív, figyelembe véve az aktuális juttatásokat és a korábban szerzett összegek kifizetésének csökkentését, például malus vagy visszatérítések formájában;

p) a nyugdíjpolitika összhangban van az ABAK és az általa kezelt ABA-k üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.

Ha az alkalmazott nyugdíjba vonulás előtt távozik az ABAK-tól, az ABAK-nak öt évig meg kell tartania a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat az m) pontban meghatározott eszközök formájában. Amennyiben egy alkalmazott eléri a nyugdíjkorhatárt, a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat ki kell fizetni a számára az m) pontban meghatározott eszközök formájában, figyelembe véve az ötéves visszatartási időszakot;

q) az alkalmazottaknak vállalniuk kell, hogy a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve a javadalmazásra és a felelősségre vonatkozó biztosítást;

r) a változó javadalmazást nem olyan csatornákon keresztül, illetve nem oly módon fizetik ki, hogy megkönnyítsék e törvény követelményeinek kikerülését.

2. Az 1. pontban meghatározott elveket alkalmazni kell az ABAK-ok által kifizetett bármilyen javadalmazásra, az ABA által közvetlenül kifizetett bármilyen összegre, ideértve a nyereségrészesedést, és az ABA 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 ABA kockázati profiljára.

3. A méretük vagy a kezelésükben lévő ABA-k mérete, a belső szervezeti felépítésük, valamint tevékenységeik jellege, köre és összetettsége szempontjából jelentős ABAK-oknak javadalmazási bizottságot kell létrehozniuk. A javadalmazási bizottságot úgy

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

kell kialakítani, hogy hozzáértő és független módon ítéldesse meg a javadalmazási politikákat és gyakorlatokat, valamint a kockázat kezelésére létrehozott ösztönzőket.

A javadalmazási bizottság felel a javadalmazásra vonatkozó - többek között az érintett ABAK-kal vagy ABA-val kapcsolatos kockázatra és kockázatkezelésre hatással lévő - döntések előkészítéséért, amelyeket a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek kell meghoznia. A javadalmazási bizottság elnöke az irányító testület egyik olyan tagja, aki az érintett ABAK-ban nem lát el vezetői feladatot. A javadalmazási bizottság tagjai az irányító testület olyan tagjai közül kerülnek ki, akik az érintett ABAK-ban nem látnak el vezetői feladatokat.

26/A. § Az ÁÉKBV-alapkezelő biztosítja a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító, a 13. mellékletben meghatározott elveknek megfelelő javadalmazási politika és gyakorlat megvalósítását. (hatályos 2016. március 18-tól)

33. § Az ABAK biztosítja a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító, a 13. mellékletben meghatározott elveknek megfelelő javadalmazási politika és gyakorlat megvalósítását. (hatályos 2016. március 18-tól)

13. melléklet a 2014. évi XVI. törvényhez (hatályos 2016. március 18-tól)

Javadalmazási politika

1. A teljes javadalmazási politika - beleértve a fizetésekre és a nem kötelező nyugdíjjuttatásokra vonatkozóakat - meghatározásakor és alkalmazásakor, 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 befektetési alapkezelők kockázati profiljára vagy a kezelésükben lévő befektetési alapok kockázati profiljára, a befektetési alapkezelőknek a méretüknek, belső szervezetüknek és tevékenységük jellegének, körének és összetettségének megfelelő módon és mértékben be kell tartaniuk az alábbi elveket:

a) a javadalmazási politika összhangban áll az eredményes és hatékony

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

kockázatkezeléssel és előmozdítja azt, továbbá nem ösztönzi a kezelésükben lévő befektetési alapok kockázati profiljával, kezelési szabályzatával nem összeegyeztethető kockázatvállalást;

b) a javadalmazási politika összhangban áll a befektetési alapkezelő és a kezelésében lévő befektetési alapok vagy az ilyen befektetési alapok befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel, valamint az összeférhetetlenség elkerülését célzó intézkedéseket tartalmaz;

c) a befektetési alapkezelő felügyeleti feladatokat ellátó irányító testülete elfogadja, legalább évente egyszer felülvizsgálja a javadalmazási politika általános elveit és felelős annak végrehajtásáért;

d) a javadalmazási politika végrehajtását legalább évente központi és független belső felülvizsgálatnak vetik alá annak ellenőrzése céljából, hogy megfelel-e a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testülete által elfogadott javadalmazási politikáknak és eljárásoknak;

e) az ellenőrzési feladatokat ellátó alkalmazottak a feladatkörükhöz kapcsolódó célkitűzések elérésével összhangban álló javadalmazást kapnak, függetlenül az általuk ellenőrzött tevékenységi területek teljesítményétől;

f) a kockázatkezeléssel és megfelelőség-ellenőrzéssel foglalkozó vezető tisztviselők javadalmazását közvetlenül a javadalmazási bizottság felügyeli, amennyiben ilyen bizottság létezik;

g) amennyiben a javadalmazást a teljesítményhez kötik, a javadalmazás teljes összege az egyén és az érintett szervezeti egység vagy befektetési alap teljesítményének együttes értékelésén, valamint a befektetési alapkezelő általános eredményein és kockázatain alapul, az egyéni teljesítmény értékelése során pedig pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat is figyelembe vesznek;

h) a teljesítményértékelésre a befektetési alapkezelő kezelésében lévő befektetési alapok életciklusának, illetve a befektetőknek ajánlott tartási időszaknak 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 befektetési alapkezelő kezelésében lévő

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

befektetési alapok visszaváltással kapcsolatos politikáját és befektetési kockázatait;

i) a garantált változó javadalmazás kivételes jellegű, csak új alkalmazottak felvételével összefüggésben kerül rá sor, és az első évre korlátozódik;

j) a teljes javadalmazás rögzített és változó összetevői megfelelő egyensúlyban vannak; a rögzített összetevő a teljes javadalmazás kellően nagy hányadát teszi ki, hogy a javadalmazásváltozó összetevőjével kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politika érvényesülhessen, többek között lehetőség legyen arra, hogy változó összetevőt egyáltalán ne fizessenek;

k) a szerződés idő előtti megszűnéséhez kapcsolódó kifizetések az adott időszakban elért teljesítményt tükrözik, és nem jutalmazák a teljesítmény elmaradását;

l) a változó javadalmazási összetevők vagy a változó javadalmazási összetevők összességének kiszámításához használt teljesítménymérés magában foglal egy átfogó kiigazítási mechanizmust minden releváns jelenlegi és jövőbeni veszélytípus figyelembevételére;

m) a befektetési alap kezelési szabályzatától függően, bármely változó javadalmazási összetevő jelentős része, azaz legalább 50%-a az érintett befektetési alap kollektív befektetési értékpapíraiból vagy egyenértékű, készpénztől eltérő eszközökből áll, kivéve, ha a befektetési alap kezelése a befektetési alapkezelő által kezelt teljes portfóliónak csak kevesebb mint 50%-át teszi ki, amely esetben az 50%-os minimum nem érvényes; Ezekre az eszközökre megfelelő visszatartási szabályokat kell alkalmazni, amelyek célja, hogy az ösztönzőket összehangolja a befektetési alapkezelő, az általa kezelt befektetési alapok és az ilyen befektetési alapok befektetőinek érdekeivel. A Felügyelet szükség szerint korlátozásokat rendelhet el ezen eszközök bizonyos típusaira és konstrukcióira, vagy adott esetben betilthat egyes eszközöket. Ez a pont a változó javadalmazási összetevőnek mind az n) ponttal összhangban halasztott részére, mind a nem halasztott részére alkalmazandó;

n) egy jelentős részt - amely a változó javadalmazási összetevő legalább 40%-a - halasztva, az adott befektetési alap életciklusához és visszaváltással kapcsolatos politikájához igazított időtartamra elosztva fizetnek ki, és azt megfelelően összehangolják az adott befektetési alap kockázatainak jellegével.

Ennek az időszaknak legalább 3 évig kell tartania, kivéve, ha az érintett befektetési

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

alap életciklusa rövidebb; a halasztási szabályok szerinti javadalmazási jogosultság legfeljebb időarányosan illeti meg az alkalmazottat. A belső szabályzatban meghatározott küszöbértéknél magasabb összegű változó javadalmazási összetevő esetében az összeg legalább 60%-át halasztva kell kifizetni.

o) a változó javadalmazás a halasztott kifizetésű résszel együtt csak akkor kerül kifizetésre vagy akkor illeti meg az alkalmazottat, ha az a befektetési alapkezelő egészének pénzügyi helyzetét figyelembe véve fenntartható, valamint az adott szervezeti egység, a befektetési alap és az egyén teljesítménye alapján megfelelően indokolt.

A változó javadalmazás teljes összegét általában jelentős mértékben csökkentik, amennyiben az érintett befektetési alapkezelő vagy befektetési alap pénzügyi teljesítménye a vártnál gyengébb vagy negatív, figyelembe véve az aktuális juttatásokat és a korábban szerzett összegek kifizetésének csökkentését, például malus vagy visszatérítések formájában;

p) a nyugdíjpolitika összhangban van a befektetési alapkezelő és az általa kezelt befektetési alapok üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és hosszú távú érdekeivel.

Ha az alkalmazott nyugdíjba vonulás előtt távozik a befektetési alapkezelőtől, a befektetési alapkezelőnek öt évig meg kell tartania a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat az m) pontban meghatározott eszközök formájában. Amennyiben egy alkalmazott eléri a nyugdíjkorhatárt, a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat ki kell fizetni a számára az m) pontban meghatározott eszközök formájában, figyelembe véve az ötéves visszatartási időszakot;

q) az alkalmazottaknak vállalniuk kell, hogy a javadalmazásukra vonatkozó megállapodásban foglalt felelősségteljes kockázatvállalás hatásának gyengítésére nem alkalmaznak egyéni fedezeti stratégiákat, illetve a javadalmazásra és a felelősségre vonatkozó biztosítást;

r) a változó javadalmazást nem olyan csatornákon keresztül, illetve nem oly módon fizetik ki, hogy megkönnyítsék e törvény követelményeinek kikerülését.

2. Az 1. pontban meghatározott elveket alkalmazni kell a befektetési alapkezelő által kifizetett bármilyen javadalmazásra, a befektetési alap által közvetlenül kifizetett

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

bármilyen összegre, ideértve a nyereségrészesedést, és a befektetési alap 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 befektetési alap kockázati profiljára.

3. A méretük vagy a kezelésükben lévő befektetési alapok mérete, a belső szervezeti felépítésük, valamint tevékenységeik jellege, köre és összetettsége szempontjából jelentős befektetési alapkezelőknek javadalmazási bizottságot kell létrehozniuk. Nem kell javadalmazási bizottságot létrehoznia azon befektetési alapkezelőnek, amelyre egy hitelintézet - a Hpt. 117. § (4) bekezdése alapján - a javadalmazási politikájára vonatkozó szabályait összevont alapon az adott befektetési alapkezelő tekintetében is alkalmazza, és csoportszintű hatályú javadalmazási bizottságot működtet.

A javadalmazási bizottságot úgy kell kialakítani, hogy hozzáértő és független módon ítéldesse meg a javadalmazási politikákat és gyakorlatokat, valamint a kockázat kezelésére létrehozott ösztönzőket.

A javadalmazási bizottság felel a javadalmazásra vonatkozó - többek között az érintett befektetési alapkezelővel vagy befektetési alappal kapcsolatos kockázatra és kockázatkezelésre hatással lévő - döntések előkészítéséért, amelyeket a felügyeleti feladatokat ellátó irányító testületnek kell meghoznia. A javadalmazási bizottság elnöke az irányító testület egyik olyan tagja, aki az érintett befektetési alapkezelőben nem lát el vezetői feladatot. A javadalmazási bizottság tagjai az irányító testület olyan tagjai közül kerülnek ki, akik az érintett befektetési alapkezelőben nem látnak el vezetői feladatokat.

[25] **Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.)**

3:230. § [Elsőbbségi részvény]

(1) A részvénytársaság alapszabálya az erre vonatkozó feltételek meghatározásával rendelkezhet olyan részvény kibocsátásáról, amely más részvényfajtaival szemben a

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

részvényesnek meghatározott előnyt biztosít.

(2) Az alapszabály az elsőbbségi részvényfajtán belül

a) osztalékelsőbbséget;

(...)

biztosító részvényosztályokat határozhat meg.

(...)

3:231. § [Osztalékelsőbbségi részvény]

(1) Az osztalékelsőbbséget biztosító részvény a részvényesek között felosztható adózott eredményből a más részvényfajtába és részvényosztályba tartozó részvényeknél kedvezőbb mértékben jogosít osztalékra.

(2) Ha az osztalékelsőbbségi részvényhez kapcsolódó szavazati jogot az alapszabály korlátozza vagy kizárja, és a részvénytársaság valamely üzleti évben nem fizet osztalékot az osztalékelsőbbségi részvényeseknek, vagy a kifizetett osztalék nem éri el az osztalékelsőbbségi részvény alapján járó osztalék mértékét, az osztalékelsőbbségi részvény alapján a szavazati jog a következő üzleti évre vonatkozó éves beszámoló elfogadásáig korlátozás nélkül gyakorolható.

(...)

3:253. § [A részvényesek egyenlősége]

Tilos a részvényesi jogok gyakorlásával összefüggésben az azonos részvénytársaságba tartozó részvényekkel rendelkező részvényesek közötti hátrányos különbségtétel.

[26] **A Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról**

11. Amennyiben a javadalmazási politika hatálya alá tartozó intézmények munkavállalói egyben ezen intézmény vagy annak leányvállalata többségi tulajdonosai is, akkor a javadalmazási politikát ezen speciális körülmény figyelembe vételével kell elkészíteni. Az intézménynek minden munkavállaló esetében biztosítani kell a javadalmazási politika és a Hpt., illetve a Bszt. vonatkozó rendelkezései szerinti követelmények, valamint a jelen ajánlásban foglaltak összhangját.

[27] **A Magyar Nemzeti Bank 4/2018. (I.16.) számú ajánlása az alternatív befektetési**

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról

8. Az ajánlásban megfogalmazott elvárások alapesetben nem vonatkoznak az ABAK tulajdonosa részére kifizetett osztalékra vagy osztalék jellegű kifizetésre, kivéve, ha az a gyakorlatban a vonatkozó javadalmazási szabályok kijátszását eredményezi, függetlenül attól, hogy a kifizetésnek célja volt-e a szabályok megkerülése.

A Kúria eljárása

- [28] A fellebbezés alapján a Kúriának – egyebek mellett – arról kell döntenie, hogy a közvetlenül az Érintettek, illetve a tulajdonukban álló részvénytársaságok, így közvetve az Érintettek által megszerzett osztalék, mint a részvénytulajdonuk után fizetett összeg a javadalmazási politika hatálya alá tartozik-e.
- [29] A perbeli esetben az Érintett személyek nem csak munkavállalói, de tulajdonosai az alapkezelő társaságnak. A felperesi társaság ezen sajátos szervezeti felépítése a javadalmazási gyakorlata szempontjából figyelembe veendő körülmény, mert azt eredményezi, hogy az Érintett személyek a felperesi társaság gazdasági eredményességét meghatározó döntést hozhatnak, amely által a részvényeik után osztalékban részesülnek, emellett azonban a munkaviszonyuk révén a felperes javadalmazási politikájának kialakításában és ellenőrzésében is részt vesznek, lévén azért felelős személyek. Az Érintettek ezen „kettős” jogállása olyan meghatározó elem, amely felveti, hogy az Érintetteknek munkaviszonyukból, valamint közvetlenül vagy közvetve, a részvénytulajdonuk folytán juttatott összegek egészét kell-e vizsgálat alá vonni a javadalmazáspolitikai elvek érvényesítése érdekében.
- [30] A javadalmazási politikára vonatkozó szabályozás elsősorban az alkalmazotti jogviszonyból származó juttatások figyelembe vételével került kialakításra.
- [31] Az Európai Parlament és a Tanács 2011/61/EU Irányelve (2011. június 8.) 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 preambuluma (28) bekezdésében rögzíti, hogy a javadalmazásra vonatkozó rendelkezések nem sérthetik – egyebek mellett - a részvényesek jogaira és részvételére alkalmazandó jogszabályokat.
- [32] A Bizottság (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló rendeletében (a 2014/65/EU

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről) - amely 91. cikke értelmében 2018. január 3-ától valamennyi tagállamban teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó - szükségesnek ítélte a javadalmazás fogalmának meghatározását [(40) Preambulum bekezdés]. A 2. cikk 5. pontja szerint javadalmazásnak minősül a vállalkozások által közvetlen vagy közvetett módon a releváns személyeknek nyújtott fizetés vagy pénzügyi vagy nem pénzügyi juttatás minden formája, az ügyfelek számára nyújtott befektetési vagy kiegészítő szolgáltatások teljesítése során.

- [33] A Kbtv. nem határozza meg a javadalmazás fogalmát, 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 hatálya a felperesre nem terjed ki, a Bizottság (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló rendelet 2. cikk 5. pontja és az Esmairánymutatások I.1. pontban szereplő fogalom meghatározása pedig nem kellően egyértelmű annak eldöntéséhez, hogy nem a munkaviszony, hanem a gazdasági társaságban (részvénytársaság) fennálló tulajdonosi viszony alapján – az Érintetteknek közvetlenül vagy közvetve - kifizetett osztalék a javadalmazási politika hatálya alá vonandó juttatásnak minősül-e.
- [34] A Kúria megítélése szerint - mivel a Kbtv. 13. melléklete, mint a perben alkalmazandó nemzeti jog - a 2009/65/EK és 2011/61/EU irányelveknek való megfelelést szolgálja, az előtte folyó másodfokú eljárásban szükséges a 2009/65/EK irányelv 14., 14a. és 14.b. cikkeinek, valamint a 2011/61/EU Irányelv Preambulum (28) bekezdése, 13. cikk (1) bekezdése és a II. Melléklet 1. és 2. pontja, valamint a Bizottság (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló rendelete 2. cikk 5. pontja értelmezése.
- [35] Ezért a Kúria az előzetes döntéshozatali eljárás keretében arra a kérdésre várja a választ az Európai Unió Bíróságától, hogy a befektetési alapkezelők javadalmazási politikái hatálya alá tartozik-e
- a) az Érintett személyek részére közvetlenül, a befektetési alapkezelőben lévő

Kf.I.35.671/2019/11-I.szám

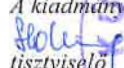
osztalékelsőbbségi részvénytulajdonuk, illetve

b) az Érintettek tulajdonában álló egyszemélyes részvénytársaságok részére az osztalékelsőbbségi részvényeik után kifizetett osztalék.

- [36] A Kúria végzése az EUMSZ 267. cikk b) pontján és a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 99. § (3) bekezdése és 34. § a) pontja lapján alkalmazandó polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 130. § (1) - (2) bekezdésein alapul, ellene a perorvoslati jogot a Kp. 112. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2020. július 2.


Dr. Lomnici Zoltán sk. a tanács elnöke, Dr. Stefancsik Márta sk. előadó bíró, Dr. Huber Gábor sk. bíró

A kiadmány hitelét:

tisztviselő



