

Amundi Alapkezelő Zrt.

Javadalmazási politika

2024.



2024. szeptember 26.

1. Általános áttekintés és megvalósítás

A jelen dokumentumban ismertetett szabályzat a 2024. január 1-jén induló pénzügyi évtől érvényes.

A jelen szabályzat főként az ABAK irányelv¹ és a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény („Kbftv.”)² javadalmazási követelményei alapján került kialakításra. A szabályzat biztosítja a MiFID európai joganyag³ és az SFDR javadalmazásra vonatkozó rendelkezéseinek - való szükséges mértékű megfelelést.

A jelen Javadalmazási Politika rendelkezései a mindenkor hatályos jogszabályi környezet előírásainak megfelelő mértékben közzétételre kerülnek.

A megalapozott javadalmazási politika és gyakorlat az Amundi Alapkezelő Zrt. (továbbiakban a „Társaság”) átfogó kockázatkezelési mechanizmusainak részét képezik, továbbá összhangban állnak a Társaság üzleti és kockázati stratégiájával, valamint az abban érdekelt személyek hosszú távú érdekeivel. A Társaság kompenzációs rendszere – erős vállalatirányítási rendszere mellett – célul tűzi ki, hogy a jogszabályi előírásoknak megfelelő teljesítmény-orientált, kockázattudatos kompenzációt biztosítson - ezáltal járulva hozzá a hosszútávon fenntartható fejlődéshez, nyereségességhez és sikerhez.

Végül a szabályzat célja, hogy a teljesítmény a munkavállalói tulajdonságoktól – úgymint nem, rassz, családi állapot – függetlenül kerüljön elismerésre (diszkrimináció-mentes juttatások).

A jelen dokumentum a Társaság javadalmazási elveit határozza meg, az Amundi Csoport Javadalmazási Politikájában – amely az ÁÉKBV irányelv⁴ javadalmazási követelményei és a nemzetközi irányadó jogszabályok e tárgyú rendelkezései alapján került kialakításra - szereplő elvek helyi érvényesítésének tekintendő, amelyet az Amundi Csoport Igazgatósága az Amundi Csoport Javadalmazási Bizottságának felülvizsgálata és pozitív véleménye alapján fogadott el.

Míg az Amundi Csoport Javadalmazási Politikája a Csoport kompenzációra vonatkozó megközelítését és értékeit tükrözi - meghatározza a kompenzáció pilléreit, valamint a vállalati és szervezetirányítási struktúrákat és folyamatokat, részletezi a teljes kompenzáció elemeit, továbbá részletezi az Amundi Csoport ösztönző rendszereit és juttatásait -, addig a jelen

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2011/61/EU végrehajtásról szóló irányelve (2011. június 8.) az alternatív befektetésialapkezelőkről, valamint a 2003/41/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról

² Az Európai Parlament és a Tanács 2009/65/EK irányelve (2009. július 13.) az átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozásokra (ÁÉKBV) vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések összehangolásáról

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2014. május 15-i 2014/65/EU irányelve a pénzügyi eszközök piacairól, valamint a 2002/92/EK irányelv és a 2011/61/EU irányelv módosításáról (MIFID II)

A bizottság 2016. április 25-i (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

⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 2009/65/EK irányelve (2009. július 13.) az átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozásokra (ÁÉKBV) vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések összehangolásáról

szabályzat a helyi végrehajtást képezi le a javadalmazással kapcsolatos jogszabályi elvárásoknak megfelelően.

A Társaság – ABA-k és portfóliók kezelésével foglalkozó bejegyzett alapkezelő társaságként – az alábbi, alapkezelési és befektetési szolgáltatási tevékenységeire vonatkozó jogszabályok hatálya alá tartozik:

- 2007. évi CXXXVIII. törvény a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól - „Bsz.”
- 2014. évi XVI. törvény a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról – „Kbftv.”
- az Európai Parlament és a Tanács 2011/61/EU végrehajtásról szóló irányelve (2011. június 8.) az alternatív befektetési alap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról – „ABAK irányelv”
- Az ESMA iránymutatásai az ABAK irányelv szerinti helyes javadalmazási politikákra vonatkozóan (ESMA/2013/232, 2013. július 3.) – „ESMA ABAK javadalmazási iránymutatások”
- ESMA Végső jelentés – Iránymutatások a helyes javadalmazási politikákra és eljárásokra vonatkozóan az UCITS és az ABAK irányelv alapján (ESMA/2016/411, 2016. március 31.) – „az ESMA UCITS és ABAK irányelv szerinti javadalmazási iránymutatásai”, hatályos 2017. január 1-től
- az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/2088 rendelete (2019. november 27.) a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről (továbbiakban SFDR)

Egyéb, a javadalmazási rendszerre irányadó jogszabályok és dokumentumok:

- Az Amundi Csoport Javadalmazási Politikája (Cégcsoport-szintű dokumentum, annak mindenkor hatályos változata)
- 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről
- A Magyar Nemzeti Bank 4/2018. (I.16.) sz. ajánlása az alternatív befektetési alapkezelők (ABAK) által alkalmazandó javadalmazási politikáról
- A Magyar Nemzeti Bank 11/2023 (XI. 15.) sz. ajánlása a befektetési szolgáltatások nyújtásához kapcsolódóan alkalmazandó javadalmazási politikáról és gyakorlatról

Mivel a Társaság javadalmazási politikájára és gyakorlatára vonatkozó jogszabályi előírások nem egyetlen jogalkotótól származnak, hanem többféle szabályozó hatóságtól erednek, a jelen szabályzat célja, hogy konszolidálja a javadalmazási elveket és gyakorlatokat valamint, hogy átfogó javadalmazási rendszert határozzon meg, amely egyaránt eleget tesz a jogszabályi előírásnak és a cégcsoporti normáknak.

2. Az Amundi Csoport és a Társaság javadalmazási politikájának általános elemei

2.1. A Csoport javadalmazási politikáját az Amundi Csoport vezetősége határozza meg a Csoport Emberi Erőforrás üzletág (HR) javaslata alapján. Az ellenőrzési funkciók biztosítják, hogy a politika megfeleljen az érvényes normáknak és szabályozásoknak.

2.2. A Cégcsoport javadalmazási politikáját minden évben felülvizsgálja az Amundi Csoport Javadalmazási Bizottsága, amelynek elnöke egy független igazgató és tagjai vagy függetlenek, vagy végrehajtási funkciót nem látnak el az Amundi Csoporton belül. A javadalmazási politika az Amundi Csoport valamennyi európai és ázsiai leányvállalatára vonatkozik, amennyiben nincsenek érvényben szigorúbb helyi jogszabályi előírások.

2.3. A javadalmazási politika úgy került kialakításra, hogy kiegyensúlyozott és megfelelően ellenőrzött kockázatkezelési támogatással és az összeférhetetlenségek elkerülését célzó intézkedésekkel összehangolja a Társaság, ill. a Társaság által kezelt alapok és azok befektetőinek gazdasági stratégiáját, hosszú távú célkitűzéseit, értékeit és érdekeit

2.4. Valamennyi alkalmazott jogosult a javadalmazási csomag alábbi elemeinek mindegyikére vagy azok egy részére felelősségi körüktől és munkavégzésük helyétől függően:

- **Fix javadalmazás**, a felelősségi szinttől függően, a helyi specifikumok és piaci körülmények mérlegelésével kerül kialakításra.
- **Változó javadalmazás**, amely két elemre bontható:
 - **Éves bónusz** az általános alkalmazotti állományra vonatkozóan: az egyéni/csoportos teljesítményt jutalmazza és az előzetesen meghatározott teljesítmény-célok teljesítési szintjének megfelelően vezetői megítélés alapján kerül meghatározásra
 - **Hosszú távú ösztönző**, a Kulcsfontosságú Munkatársakra vonatkozóan: részvény alapú részesedés az Amundi Csoport teljesítményéből, célja a vezetők motiválása a Csoport középtávú Üzleti Tervében szereplő üzleti és pénzügyi célok elérésére és az Amundi ESG stratégiai célkitűzéseinek megvalósítására
- **Változó kollektív javadalmazás**: részesedés az Amundi Csoport pénzügyi teljesítményéből.
- **Juttatások**: támogatást és védelmet nyújtanak az alkalmazottaknak és családjaiknak, segítenek egészségügyi költségeik fedezésében és a nyugdíjas évekre való felkészülésben olyan programok útján, amelyek hatékony adózási struktúrában tartalmazzák a Társaságtól származó, illetve egyéni hozzájárulásokat.

A fix és a változó javadalmazás egyensúlyárnak megteremtése kiemelt szempont, így a fix javadalmazásnak kellően magas arányt kell képviselnie a teljes javadalmazáson belül ahhoz, hogy a változó javadalmazás rugalmasságát elősegítse.

2.5. Az egyéni változó javadalmazás megítélésére a teljesítményhez történő hozzájárulás alapján kerül sor (az új munkavállalók esetét kivéve) a vezető értékelése szerint, az alábbi elveknek megfelelően:

- Az Amundi Csoport változó javadalmazásra fordítható teljes keretösszege a bruttó működési bevétel adott százalékaként kerül meghatározásra, így összehangolva a kifizetett összegeket az Amundi által elért eredményekkel. Erről a keretösszegről az Amundi Csoport Igazgatósága tájékoztatást kap.
- Az egyes üzletágak bónusz keretösszegeinek meghatározása fentről-lefelé (top-down) módszerrel történik, így megállapításra kerül az egyes szektoroknak az összteljesítményhez való hozzájárulása.

Az egyéni változó javadalmazás diszkrecionális jellegű, alapja az egyéni teljesítmény vezetői megítélése az alábbiak szerint:

- Objektív – mennyiségi és minőségi – kritériumok.
- A funkciótól függően meghatározott rövidtől hosszútávra terjedő célok.
- A kockázati limiteknek (beleértve a fenntarthatósági kockázatot) és az ügyfél érdekeinek való megfelelés.

2.6. Garantált változó javadalmazás.

A Társaság általánosságban nem biztosít garantált változó javadalmazást. Garantált változó javadalmazás alkalmazása új munkatársak felvétele esetén lehetséges, mely esetben ez a garantált kifizetés kizárólag a munkaviszony első évére korlátozódik.

2.7. A szerződés korai felmondásához kapcsolódó kifizetések az idővel elért teljesítményt tükrözik, és úgy lettek kialakítva, hogy a teljesítmény elmaradását ne javadalmazzák. A Társaság a munkavállalóknak járó végkielégítések megítélése és mértéke tekintetében a 2012. évi I. tv. 77 §-ában foglaltak szerint jár el.

A bónusz meghatározásának beosztástól függő kritériumai

Beosztás		Mennyiségi kritériumok	Minőségi kritériumok
Befektetéskezelés	Kockázattal korrigált teljesítmény	<ul style="list-style-type: none"> - A befektetési stratégiák bruttó/abszolút/relatív teljesítménye (GIPS kompozitok alapján) 1, 3, 5 éves időtávlatban, főleg 1 évre összpontosító szemlélettel, a hosszabb távú (3, 5 éves) adatokhoz igazítva - Teljesítmény-kockázat igazítása az 1, 3, 5 éves IR/Sharpe alapján - Kompetitív pozicionálás a Morningstar rangsorolásai alapján - Nettó bevételek / Sikeres mandátumszerzés - Sikerdíj generálása - Felelős befektetés: - Az alapok különböző szolgáltatók (pl. Morningstar, CDP) szerinti ESG-besorolása, amennyiben az releváns - A felelős befektetések, így az ESG specifikus előírások betartása, így pl.: az ESG referenciaindex vállalt felülteljesítése (beat the benchmark), kizárési politikák, klímaátmenet index ▪ Alfa elérése az alapok felelős befektetési célkitűzéseinek tiszteletben tartása mellett (az Amundi Csoport minősítési rendszere alapján) <ul style="list-style-type: none"> ▪ A kizárési irányelveknek megfelelő eljárás a befektetések terén (az ütemtervnek megfelelő eladások végrehajtása). ▪ Hozzájárulás a 2025-ös Törekvési terv/"Ambition 2025 Plan") kötelezettségvállalási céljának eléréséhez ▪ Hozzájárulás az Amundi Nettó Zéró termékkínálatának fejlesztéséhez - 1 Nettó Zéró termék/eszközosztály céllal . 	<ul style="list-style-type: none"> - A kockázatkezelési, megfelelőségi és jogszabályi előírások betartása - Vezetői tevékenység minősége - Innováció / termékfejlesztés - Együttműködés / legjobb gyakorlatok megosztása - Értékesítési szempontok szem előtt tartása különös tekintettel az értékesítési törekvések és folyamatok ESG vonatkozásaira - Felelős befektetés: Az ESG-irányelveknek, a Cégcsoport Felelős befektetési politikájának és a Társaság Fenntarthatósági politikájának való megfelelés, valamint az ESG és a nettó zéró stratégia támogatása az értékesítés érdekében, - Az ESG/felelős befektetési-elvek integrálása a befektetési folyamatokba adott esetben a BtB-n túl is (pl. PAI integráció, a GSS kötvények elemzésének bevonása stb...). - Képesség az ESG ismeretek vállalaton belüli és kívüli népszerűsítésére és megjelenítésére - Az ESG innovációban és az ESG stratégiák ajánlásában való aktivitás mértéke - Képesség a kockázat / hozam és az ESG/felelős befektetés elveinek (kockázat és ESG korrigált hozam) megfelelő összehangolására- - Hozzájárulás a 2025-ös Törekvési terv /"Amundi 2025 Plan" (2025-ös és közbenső célok) eléréséhez, amely a befektetési megoldások kínálatával kapcsolatos dimenziókra terjed ki. - Felelős befektetés képzésben való részvétel, ezen ismeretek terjesztése belső és külső szinten. - A felelős befektetés szemléletének beépítése az ügyfélkapcsolatokba

<p>Értékesítés</p>	<p>Üzleti tevékenység fejlesztése és fenntarthatósága megfelelő magatartással és az ügyfél érdekeinek figyelembe vételével</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nettó beáramlás – különös tekintettel az ESG/felelős befektetésű (nettó zéró stratégiájú és a hatásgyakorláson alapuló) termékekbe történő nettó beáramlásra, - Bevételek - Bruttó beáramlás - Ügyfélbázis fejlesztése és megtartása, termékösszetétel <p>Felelős befektetés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Éves üzleti aktivitás – a felelős befektetési (nettó zéró stratégiájú és a hatásgyakorláson alapuló termékek) tevékenység bemutatásának képessége, - A nettó zéró stratégiájú ügyfelek felkutatása 	<ul style="list-style-type: none"> - A kockázatkezelési , megfelelőségi és jogszabályi előírások betartása - Az Amundi és az ügyfelek érdekeinek együttes mérlegelése - Üzleti tevékenység biztosítása, fejlesztése - Ügyfélelégedettség - Vezetői tevékenység minősége - Egyes funkciókon átívelő megközelítés és a bevált gyakorlatok megosztása - Vállalkozó szellem - Felelős befektetés - Alkalmasság az ESG-irányelvek, valamint a vállalati megoldások bemutatására és népszerűsítésére - Felelős befektetési képzés elvégzése, a felelős befektetési ismeretek belső és külső népszerűsítése és terjesztése (a kötelező és az erősen ajánlott e tárgyú képzések elvégzése). - Az ügyfelek támogatása az új SFDR (fenntarthatósági) témákban
<p>Ellenőrzés</p>	<p>Projektmenedzsment és saját célok elérése, függetlenül az ellenőrzött üzleti tevékenység eredményeitől</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>A kezelt projektektől és a kitzűzött céloktól függően</i> - A szabályozás megsértésének hiánya 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>A kezelt projektektől és a kitzűzött céloktól függően</i> - Ellenőrzések minősége - A jogszabályoknak és az ügyfelek érdekeinek való megfelelés - Vezetői tevékenység minősége - Együttműködés / Bevált gyakorlatok megosztása
<p>Támogatás</p>	<p>Projektmenedzsment és saját célok elérése</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>A kezelt projektektől és a kitzűzött céloktól függően</i> - Kiadások kezelése / optimalizálása 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>A kezelt projektektől és a kitzűzött céloktól függően</i> - Az ügyfélkiszolgálás és a munkatársak támogatásának minősége - A Társaság működési hatékonyságának javítása, hozzájárulás annak fejlesztéséhez - Vezetői tevékenység minősége - Együttműködés / Legjobb gyakorlatok megosztása

Az ellenőrzési funkciók függetlensége és az összeférhetetlenség elkerülése érdekében a pénzügyi célok kitzűzése kerülendő gyakorlat.

A marketing terület az értékesítési terület támogatása érdekében fenntartható befektetési célokat is meghatároz (pl. az innovációs folyamat vezetése a Nettó Zéro és a hatásgyakorláson alapuló termékek („impact”) esetében, a felelős befektetéssel kapcsolatos

kommunikáció integritásának biztosítása, a felelős befektetés elemeinek beépítése a termékfejlesztési folyamatba, a felelős befektetéssel kapcsolatos képzés elvégzése).

2.8. ESG-kritériumok és Fenntarthatósági kockázat integrációja az Amundi Csoport javadalmazási rendszerében

2010-es megalakítása óta az Amundi a felelős befektetést tartja egyik alappillérenek. 2018-ban az Amundi egy hároméves cselekvési tervet indított el a 100%-os felelős megközelítés bevezetésére. Kötelezettségvállalásainak további megerősítése érdekében 2021. december 8-án az Amundi elindította a 2022-től 2025-ig tartó társadalmi és klímavédelmi ESG cselekvési tervet (2025-ös ESG Törekvési terv). Mivel az ESG stratégia az Amundi stratégiájának kulcsfontosságú eleme, az Amundi Csoport javadalmazási politikája összhangban áll a Felelős Befektetési politikával és a 2025-ös ESG Törekvési tervével.

Az ESG-kritériumok beágyazásra kerültek az Amundi ellenőrzési keretrendszerébe, a felelősség megoszlik a befektetési csapatok (első szintű ellenőrzés) és a kockázatkezelők (második szintű ellenőrzés) között, ezáltal biztosítva a kezelt alapok és portfóliók ESG célkitűzéseknek és korlátoknak való mindenkorai megfelelését. Az ESG szabályokat a kockázatkezelők ugyanazokkal az eszközökkel és eljárások révén ellenőrzik, mint bármely más, az ő ellenőrzési feladataik hatálya alá eső szabályt, limitet.

Ezen felül a 2025-ös ESG Törekvési terv 8. célkitűzésében foglaltaknak megfelelően:

- a 2025-ös ESG Törekvési terv implementációja a főbb teljesítménymutatók (KPI) 20%-át teszi ki 200 felsővezető esetében a teljesítménytől függő részvényjuttatás számításakor, valamint
- ESG-célkitűzések kerültek meghatározásra minden portfóliómenedzser, értékesítő és marketing munkatárs számára.

2.9. ESG-kritériumok és Fenntarthatósági kockázat a Társaság javadalmazási keretrendszerében

Tekintettel a Társaság szervezeti méretére, tevékenységeinek jellegére, összetettségére és nagyságrendjére, valamint az általa kezelt befektetési alapokra és portfóliókra:

- az SFDR 4. cikke (1) bekezdés a)⁵ pontja alapján figyelembe veszi a befektetési döntéseknek a fenntarthatósági tényezőkre gyakorolt főbb káros hatásait és integrálta a belső szabályzataiba a szükséges támogató folyamatokat,
- az SFDR 6. cikke alapján pedig az általa kezelt befektetési alapok és portfóliók vonatkozásában integrálta befektetési folyamataiba a fenntarthatósági kockázatokat (ESG integráció)

A Társaság a fenti nyilatkozatainak megfelelően rendelkezik a szükséges fenntarthatósági témájú szabályzatokkal (kiemelten: Fenntarthatósági szabályzat) és nyilatkozatokkal az SFDR előírásnak elvi szintű megfelelése érdekében. Ezen politikák rögzítik a Társaság által

4. cikk (1) A pénzügyi piaci szereplők kötelesek a honlapjaikon közzétenni és naprakészen tartani a következőket:

a) amennyiben figyelembe veszik a befektetési döntéseknek a fenntarthatósági tényezőkre gyakorolt főbb káros hatásait, egy, az ezen hatások tekintetében alkalmazandó átvilágítási politikákról szóló nyilatkozat, kellően figyelembe véve a méretüket, tevékenységeik jellegét, illetve nagyságrendjét, valamint az általuk kínált pénzügyi termékek típusait; vagy

b) amennyiben nem veszik figyelembe a befektetési döntéseknek a fenntarthatósági tényezőkre gyakorolt káros hatásait, annak egyértelmű indokolása, hogy miért nem veszik azokat figyelembe, beleértve adott esetben az arra vonatkozó információt is, hogy szándékukban áll-e figyelembe venni e káros hatásokat, és ha igen, akkor mikor.

relevánsnak ítélt fenntarthatósági (környezeti, társadalmi és vállalatirányítási) kockázatokat⁶, azok kezelését, mérését. A hivatkozott politikák összhangban vannak a Cégcsoport Globális Felelős Befektetési Politikájában rögzített (továbbiakban: ESG politika/RI Politika) fenntarthatósági elveivel, célkitűzéseivel.

Az Amundi Csoport szervezetén belül olyan szakmai ESG egységeket hozott létre, amelyek munkájukkal aktívan támogatják és lehetővé teszik a teljes Csoport, így az egyes leányvállalatok és az általuk kezelt portfóliók ESG integrációját. A Cégcsoporton belül kiemelt Bizottságok felelnek az egyes ESG dimenziók szempontjából meghatározó feledatokért (pl. ESG minősítési rendszer és kizárási politikák, szavazási politika és stratégia, társadalmi és vállalatirányítási témák).

A Társaság méretére tekintettel nem rendelkezik önálló ESG területtel, hanem támaszkodik a Csoport fentiekben ismertetett egységeire. Azonban szervezeti és ezáltal az érintett munkavállalók számára alkalmazott javadalmazási rendszerébe a Cégcsoport elvárásaival összhangban és a „Fenntarthatósági jogszabályi csomag”⁷ több fázisú alkalmazási hatályaira tekintettel egyre komplexebben, arányosan építi be a fenntarthatósági célokat és a fenntarthatósági kockázatok hatékony kezelését a minőségi és mennyiségi kritériumok (Isd. 2.7. pont) közé. A Társaság vezető testületének kiemelt feladata a fenntarthatósági elvek rögzítése és a fenntarthatósági kockázatok kezelése az üzleti stratégia szintjén is. A fenntarthatósági kérdések kezelése és nyomon követése a vezető testület felelőssége az egyes kiemelt szakterületek bevonásával (ESG integráció végrehajtása: befektetési terület, folyamatos ellenőrzése: kockázatkezelés). A vezető testület hosszú távú ellenőrzése a Felügyelő Bizottság feladatai között jelenik meg.

A fentiekben részletezett elemek mentén kialakított javadalmazási keretrendszer kiemelt célja, hogy ne ösztönözze a túlzott kockázatvállalást.

2.10. Kockázat Javadalmazási Bizottság

Csoport szinten az ún. Kockázat Javadalmazási Bizottság feladata, hogy összefogja az Emberi Erőforrás (HR) területet és az ellenőrzési funkciókat (Kockázatkezelés, Megfelelőség/Compliance, Audit, Biztonság).

Az ellenőrzési funkciók egyenként figyelemmel kísérik az összes olyan alkalmazottat, akinek tevékenysége kockázatkezelési, illetve megfelelési szempontból jelentős hatással van az adott alapkezelő társaság és/vagy az általa kezelt alapok kockázati profiljára. Ezeket az információkat a Kockázat Javadalmazási Bizottság időszakonként áttekinti.

A Kockázat Javadalmazási Bizottság ajánlása továbbításra kerül a Csoport vezetősége felé, annak érdekében, hogy azt figyelembe tudják venni mind az új juttatások felosztásánál, mind a halasztott bónusz kifizetések átruházásánál. Ezen rendelkezések vonatkoznak a teljesítmény-részvények odaítélésére és átruházására is (ahol releváns). A Kockázat Javadalmazási Bizottság:

- Ellenőrzi a Javadalmazási Politika szabályozói elvárásoknak való megfelelését;
- Jóváhagyja az indexáláshoz használandó különböző befektetési alap „kosarakat”;

⁶ 2. cikk 22. „**fenntarthatósági kockázat**”: olyan környezeti, társadalmi vagy irányítási esemény vagy körülmény, melynek bekövetkezése, illetve fennállása tényleges vagy potenciális, lényeges negatív hatást gyakorolhat a befektetés értékére;
⁷ „**Fenntarthatósági jogszabályi csomag**”: folyamatosan bővülő uniós joganyag, amelynek kiemelt részei: az SFDR és az Európai Parlament és a Tanács 2020. június 18-i (eu) 2020/852 rendelete a fenntartható befektetések előmozdítását célzó keret létrehozásáról, valamint az (EU) 2019/2088 rendelet módosításáról

- Az Emberi Erőforrás területet által elvégzett első szintű ellenőrzést leíró jelentés alapján elvégzi az ágazat javadalmazási folyamatainak másodszintű ellenőrzését;
- A szabályozói elvárásoknak megfelelően ellenőrzi, hogy a Javadalmazási Politika összeegyeztethető-e az Amundi Csoport körültekintően átgondolt gazdasági helyzetével;
- A szabályozói elvárásoknak való megfelelést biztosítva jóváhagyja a kockázatvállalónak minősülő alkalmazottak névsorát, melyet az Emberi Erőforrás terület és az érintett leányvállalatok terjesztenek elő;
- Évente áttekinti a kockázatvállalónak minősülő alkalmazottak viselkedésének értékelését abból a szempontból, hogy megfeleltek-e abbéli kötelezettségüknek, hogy jóhiszeműen és minden alkalmazandó jogszabálynak, illetve a belső kockázati, megfelelőségi és biztonsági szabálynak megfelelően járnak el. Szükség esetén tájékoztatást nyújt a az igazgatóság számára, megfelelő intézkedések végrehajtása érdekében.

Az itt említett tevékenységek mellett a Kockázat Javadalmazási Bizottság azt is jelenti, ha valamelyik munkavállaló helytelen viselkedése jelentős hatást gyakorol az adott vállalat kockázati profiljára.

A Bizottság bármely tagja bármikor indítványozhatja olyan esemény vagy dokumentum megtárgyalását, ami a Bizottság felülvizsgálati hatáskörébe tartozik. Ebben az esetben ad-hoc ülés kerül megszervezésre.

2.11. Javadalmazási Bizottság

A Cégcsoport Javadalmazási Bizottságának tevékenysége kiterjed az Amundi Csoport minden gazdálkodó egységére, ideértve különösen az Amundi Alapkezelő Zrt-t.

Fő tevékenysége, hogy meghatározza a Cégcsoport munkatársaira vonatkozó átfogó javadalmazási politika filozófiáját és struktúráját az Amundi Csoport stratégiájának és értékeinek támogatása érdekében, valamint értékeli és figyelemmel kíséri annak globális megvalósítását.

Az Amundi Alapkezelő Zrt. helyi Javadalmazási Bizottságot hozott létre 2016. áprilisában, amely a helyi jogszabályok és hatósági elvárások betartásának biztosítására összpontosít.

A Cégcsoport Javadalmazási Bizottsága szerepének és feladatkörének figyelembe vételével a Társaság helyi Javadalmazási Bizottságának funkciói a következőkre korlátozódnak:

- Az Amundi Csoport kompenzációért és juttatásokért felelős vezetőjének megfelelő jóváhagyása mellett elfogadásra előterjeszti a Felügyelő Bizottság részére a Csoport Javadalmazási Politikájával összhangban kialakított, szigorúan csak a szükséges mértékben helyi specifikumokkal kiegészített Javadalmazási Politikát;
- Biztosítja a helyi jogszabályi és hatósági (Magyar Nemzeti Bank) előírások betartását a javadalmazás témakörében;
- Legalább évente felülvizsgálja a kockázatvállalók listáját a HR területtel együttműködésben;
- A HR terület támogatásával elkészíti és előterjeszti a megfelelő dokumentumokat a Társaság Felügyelő Bizottsága részére;

Ebben az összefüggésben – és a cégcsoportszintű kommunikáció zökkenőmentessé tétele érdekében – a Társaság helyi Javadalmazási Bizottsága gondoskodik arról, hogy a HR terület a lehető leghamarabb jelentést tegyen az Amundi Csoport kompenzációért és juttatásokért felelős vezetője részére a helyi Javadalmazási Bizottság szerep- és feladatköreire, valamint a helyi Javadalmazási Bizottság és a Felügyelő Bizottság döntéseire vonatkozóan.

3. Az „Azonosított Munkatársak” definíciója

A Felügyelet ajánlásának megfelelően a Társaság egyéni értékelést végzett arra vonatkozóan, hogy mely munkakörök/munkatársak gyakorolnak jelentős hatást az ABAK és az általa kezelt ABA-k kockázati profiljára.

A specifikus javadalmazási elvek alkalmazása érdekében a Társaság a következőképpen határozta meg kockázatvállalóit („Azonosított Munkatársak”):

- Az Igazgatóság tagjai
- A portfóliókezelők és a Befektetési Igazgató (kivételesen a junior portfóliókezelő, akinek munkáját a portfóliókezelők és a Befektetési Igazgató ellenőrzi és felügyeli)
- Kockázatkezelési vezető,
- Megfelelőségi vezető/Pénzmosás elleni tevékenységért felelős (AML) tisztviselő
- Magas javadalmazásban részesülő munkatársak (500.000 EUR és felette).

A fenti kritériumok alapján a Társaság szervezeti felépítésének megfelelően az alábbi pozíciók tartoznak az Azonosított Munkatársak közé :

- Vezérigazgató (CEO) (az Igazgatóság tagja)
- Pénzügyi igazgató (CFO) (az Igazgatóság tagja)
- Befektetési igazgató (CIO)
- Kockázatkezelési igazgató (CRO) (az Igazgatóság tagja)
- Portfóliókezelők
- Megfelelőségi vezető (CO)

A Társaságban működő egyéb funkciók – ideértve azokat, amelyek a fenti kritériumokba nem tartoznak bele, de az ESMA javadalmazási iránymutatásai szerint további kockázatvállalóknak minősülnének – nincsenek jelentős hatással a Társaság kockázati profiljára, vagy az általa kezelt ABA-kra, így nem minősülnek Kockázatvállalónak (Azonosított munkatársnak).

Az „Azonosított Munkatársak” meghatározásának folyamata és a besorolás felülvizsgálata a Csoporthoz tartozó minden alapkezelő társaságban évente megtörténik.

4. A „nem kockázatvállalókra” vonatkozó fizetési feltételek

A változó javadalmazás⁸ bizonyos szintje felett a kifizetések egy része 3 éves időszakra halasztva kerül kifizetésre.

4.1 A „nem azonosított” munkatársakra vonatkozó változó javadalmazás halasztási skála

Éves változó javadalmazás	Éves változó javadalmazáshalasztandó százaléka	Garantált, nem halasztott hányad
<i><= 100e EUR</i>	<i>0%</i>	<i>-</i>
<i>100-400 e EUR</i>	<i>40%</i>	<i>100 e EUR</i>
<i>400 -600 e EUR</i>	<i>50%</i>	<i>240 e EUR</i>
<i>> 600 e EUR</i>	<i>60%</i>	<i>300 e EUR</i>

A halasztott rész 3 egyforma részletre tagolódik, 3 éves időszakra elosztva.

A halasztandó hányad a megítélt teljes éves változó javadalmazásra vonatkozik („az első megítélt eurótól” alkalmazandó).

A fenti skála alkalmazása nem vezethet 15e EUR-nál alacsonyabb halasztott összeghez. Ezen összeg alatt a halasztás törlésére és a változó javadalmazás teljes összegének kifizetésére kerül sor.

Ezen skála alkalmazása nem vezethet a nem halasztott résznél alacsonyabb összegű azonnali kifizetéshez.

⁸ Emlékeztetőül: a változó javadalmazás a bónuszt és a hosszú távú ösztönzőket is tartalmazza.

Abban az esetben, ha a munkavállaló a hosszú távú ösztönző (LTI) program résztvevője:

- A teljesítmény után járó részvény juttatás a változó javadalmazás halasztott részének kiszámításakor figyelembe vételre kerül;
- A teljesítmény után járó részvényeket a halasztási időszak végén (egyszeri átruházás) kapják meg a kedvezményezettek. A bónusz halasztott része három egyenlő részre kerül felosztásra, a juttatás megítélését követő 3 év alatt (fokozatos átruházás),
- Abban az esetben, ha a hosszú távú ösztönző juttatás magasabb, mint a számított halasztott javadalmazás (a garantált nem halasztott részt is figyelembe véve), a teljes bónusz kifizetésre kerül a megítélés időpontjában.

4.2. Átruházás feltételei:

A halasztott változó javadalmazás minden egyes részletének átruházására kizárólag (Cégcsoport-szintű) kollektív teljesítményfeltételek teljesülése esetén, továbbá a túlzott kockázatvállaló szakmai magatartás (Egyéni szint) hiányában és az átruházás időpontjában fennálló alkalmazotti jogviszony esetén kerül sor. E feltételek teljesülésének hiánya a halasztott összeg csökkentéséhez vagy elvesztéséhez vezethet. A kollektív teljesítmény feltételei terv specifikusan lettek meghatározva, a halasztott bónusz programban és a részvényalapú programban kerülnek definiálásra, amely programok tartalmazzák a halasztás időtartamát és az ösztönző jellegét.

A kollektív és az egyéni (kockázatos szakmai magatartás hiánya) teljesítmény feltétel együttesen alkotja a „malus” záradékot (utólagos kockázati korrekciót).

- A halasztott kompenzáció egyes részeinek teljesítési feltétele a csoport/Társaság szintű pénzügyi teljesítmény eléréséhez kapcsolódik. Emiatt jelentősen kedvezőtlen pénzügyi teljesítmény esetén a bónusz halasztott része részben vagy egészben érvényteleníthető
- A kockázatos szakmai magatartás hiányával kapcsolatos feltétel egyéni jellegű és azt a Kockázati Javadalmazási Bizottság értékeli a következők tekintetében:
 - Az Amundi által bevezetett megfelelési/compliance szabályokkal való visszaélés, vagy azok megsértése
 - Az Amundi által bevezetett kockázatkezelési folyamatoknak és limiteknek való meg nem felelés

A munkaviszony megszűnése esetén az alkalmazott nem kapja meg a változó javadalmazás fennmaradó halasztott részeit, hacsak nem minősül „jó távozonak”.

5. „Kockázatvállalókra” vonatkozó fizetési feltételek

5.1 Az „Azonosított Munkatársakra” vonatkozó változó javadalmazás halasztási skála

Éves változó javadalmazás	Éves változó javadalmazás halasztandó százaléka	Garantált, nem halasztott hányad
<i><= 100 e EUR</i>	<i>40%</i>	-
<i>100e – 600 e EUR</i>	<i>50%</i>	
<i>> 600 e EUR</i>	<i>60%</i>	<i>300 e EUR</i>

A halasztott rész 3 egyforma részletre tagolódik, 3 éves időszakra elosztva.

A halasztandó hányad a megítélt teljes éves bónuszra vonatkozik („az első megítélt eurótól” alkalmazandó).

Abban az esetben, ha a munkavállaló a hosszú távú ösztönző (LTI) program résztvevője:

- A teljesítmény után járó részvény juttatás arányos támogatás a változó javadalmazás halasztott részének kiszámításakor figyelembe vételre kerül;
- A teljesítmény után járó részvényeket a halasztási időszak végén (egyszeri átruházás) kapják meg a kedvezményezettek. A bónusz halasztott része három egyenlő részre kerül felosztásra, a juttatás megítélését követő 3 év alatt (fokozatos átruházás).

A hosszú távú ösztönzővel kapcsolatos szabályozást az Amundi Csoport mindenkor hatályos Javadalmazási Politikája tartalmazza.

5.2 A halasztott bónusz indexálására vonatkozó intézkedések

Változó javadalmazásra jogosult azonosított munkatársak esetén a halasztott bónusz teljes összege indexálásra kerül a Cégcsoport Kockázati Javadalmazási Bizottsága által meghatározott reprezentatív alapok (ún. kosarak) teljesítménye alapján.

Az érintett munkatársak nem alkalmazhatnak személyes fedezeti stratégiákat a halasztott változó javadalmazás kezelésébe bepített kockázati kiigazítás hatásainak kiegyenlítése érdekében.

Az ún. kosarak indexálása (a Cégcsoport vagy az adott Amundi entitás/gazdálkodó egység szintjén) úgy határozandó meg, hogy mindegyik alkotóelemének relatív vagy abszolút teljesítményét kell lemérni az alapkezelés típusától függően (benchmarkhoz kötött vagy nem). A teljesítmény (ezáltal az indexálás) az alkotóelemek egyenlően súlyozott átlagos teljesítményeként kerül kiszámításra. A teljesítményeket abszolút hozamú alapok esetén naptári éves alapon, abszolút értékben, míg benchmarkhoz kötött alapok esetében (az érintett alap kezelési szabályzatában foglaltaknak megfelelően) a benchmarkhoz viszonyítva számítják. Az indexálás céljára kiválasztott alapok kosarát a Kockázati Javadalmazási Bizottság évente jóváhagyja, míg az alapok kosarának kiszámított teljesítményét a Cégcsoport Javadalmazási Bizottsága tekinti át.

2023-ban az Amundi Csoport társaságai közül az Amundi Real Assets jogi személyek (az Amundi Immobilier, az Amundi PEF, a CPR, az Amundi Transition Energetique, és Amundi RE Italia sgr) és az Amundi SGR szintjén került sor az ún. kosarak kialakítására.

5.3 Átruházás feltételei:

A halasztott változó javadalmazás minden egyes részletének átruházására kizárólag (Cégcsoport-szintű) kollektív teljesítményfeltételek teljesülése esetén, továbbá a túlzott kockázatvállaló szakmai magatartás (egyéni szint) hiányában és az átruházás időpontjában fennálló alkalmazotti jogviszony esetén kerül sor. E feltételek teljesítésülésének hiánya a halasztott összeg csökkentéséhez vagy elvesztéséhez vezethet.

A kollektív teljesítmény feltételei a halasztott bónusz programban és a részvényalapú programban kerülnek definiálásra, amely programok tartalmazzák a halasztás időtartamát és az ösztönző program jellegét.

A kollektív és az egyéni (kockázatos szakmai magatartás hiánya) teljesítmény feltétel együttesen alkotja a „malus” záradékot (utólagos kockázati korrekciót).

- A halasztott kompenzáció egyes részeinek teljesítési feltétele a csoport/Társaság szintű pénzügyi teljesítmény eléréséhez kapcsolódik. Emiatt jelentősen kedvezőtlen pénzügyi teljesítmény esetén a bónusz halasztott része részben vagy egészben érvényteleníthető
- A kockázatos szakmai magatartás hiányával kapcsolatos feltétel egyéni jellegű és azt a Kockázati Javadalmazási Bizottság értékeli a következők tekintetében:
 - Az Amundi által bevezetett megfelelőségi/compliance szabályokkal való visszaélés, vagy azok megsértése
 - Az Amundi által bevezetett kockázatkezelési folyamatoknak és limiteknek való meg nem felelés

A munkaviszony megszűnése esetén az alkalmazott nem kapja meg a változó javadalmazás fennmaradó halasztott részeit, hacsak nem „jó távozonak” minősül.

5.4. A kockázatvállalási magatartás nyomon követése

A kockázati limitek és megfelelési/compliance szabályok nyomon követését az érintett kontroll funkciók (a Kockázatkezelés és a Compliance) évente végrehajtják.

1. számú Melléklet

Az Amundi Csoport 2024-es pénzügyi évre vonatkozó globális javadalmazási politikája