

## Javadalmazási és ösztönzési politika bemutatása

Az Eurizon Asset Management Hungary Zrt. (székhely: 1027 Budapest, Medve u. 4-14., cg.: 01-10-044283, tevékenységi engedély száma: III/100 036-4/2002.) (a továbbiakban: Alapkezelő) a Magyar Nemzeti Banknak az alternatív befektetési alapkezelők által alkalmazandó javadalmazási politikáról szóló 4/2018. (I.16.) számú ajánlása alapján jelen önálló javadalmazási közzétételben tájékoztatja a Tisztelt Befektetőket Javadalmazási és ösztönzési politikájával kapcsolatos információkról. A jelen önálló javadalmazási közzététel megtekinthető a [www.eurizoncapital.com/hu](http://www.eurizoncapital.com/hu) oldalon, melyet a Befektető kérésére az Alapkezelő térítésmentesen, nyomtatott formában is rendelkezésre bocsát.

### Az Alapkezelő által a 2020. évben az alkalmazottainak kifizetett teljes javadalmazás

Az Alapkezelő valamennyi alkalmazottjának kifizetett teljes javadalmazás* adó és járulékok levonása előtti összege (az Alapkezelő által kezelt egyes befektetési alapokra történő felosztás nélkül)	ügyvezető és alkalmazottak (2020. évben az átlagos létszám 18 fő)	
	az Alap hozam-kockázati profiljára tevékenységük révén, kockázatvállalásért felelős személyként lényeges hatást gyakorolnak	
	igen (10 fő)	nem (8 fő)
rögzített	152.647.878 HUF	52.532.004 HUF
változó	37.999.910 HUF	12.185.730 HUF
nyereségrészesedés	190.647.788 HUF	64.717.734 HUF

\* Alapbér, változó bér, fizetett szabadság, túlóra pótlék, táppénz, önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulás, egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás, cafeteria, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás, utazási költségtérítés.

### Az arányosság követelményének alkalmazása Javadalmazási és ösztönzési politikája és Javadalmazási és ösztönzési politikájáról szóló jelen közzététel kapcsán

- Az Alapkezelő a saját jellemzőinek, méretének, valamint az általa kezelt alapok méretének, az Alapkezelő belső szervezetének és tevékenységei jellegének, körének és összetettségének megfelelő Javadalmazási és ösztönzési politikát dolgozott ki és vezetett be. Az Alapkezelő önértékelése eredményének megfelelően és a vonatkozó jogszabályokkal és ajánlásokkal összhangban nem minősül „jelentősnek”. Az arányosság elvére való hivatkozással az Alapkezelő ezért eltekintett a javadalmazási bizottság létrehozatalától.
- Az Alapkezelő jelen közzététel során is alkalmazta az arányosság elvét, így olyan mértékben és részletettségben nyújt tájékoztatást, amennyire az az Alapkezelő vonatkozásában alkalmazható.

### Az Alapkezelő javadalmazási és ösztönzőrendszerének legfontosabb célkitűzései és elvei:

Az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikájának célja, hogy arra ösztönözze a vezetőséget és a munkavállalókat, hogy tevékenységüket minden érdeket fél érdekeben folytassák és tetteiket a jelenlegi és jövőbeli kockázatokat figyelembe véve, közép és hosszú távon fenntartható célkitűzések megvalósítása érdekében hajtsák végre, továbbá járuljanak hozzá, hogy az Alapkezelő "vonzó munkahely"-ként képes legyen vonzani, motiválni és megtartani a legjobb munkavállalókat.

Az Alapkezelő javadalmazási és ösztönzési politikája a következő kiemelt elveken alapul:

- A javadalmazás és a viselt felelősség összhangja:
  - A kívánatos viselkedési formák meghatározása annak érdekében, hogy a vezetőség és a munkatársak a kockázatokat megelőzve törekedjenek az üzleti célok elérésére.
  - A javadalmazási és ösztönzési rendszer megfelelése a pénzügyi és nem pénzügyi kockázatkezelési szabályzatoknak. Olyan mértékű rögzített (fix) jövedelmek meghatározása, mely elégséges ahhoz, hogy a változó jövedelmek akár nullára is lecsökkenthetők legyenek bizonyos események bekövetkezése esetén.
- A kockázatvállalás és a közép- és hosszútávú célok összhangja:
  - Az ösztönzőrendszer úgy került kialakításra, hogy
    - többéves időtávon ösztönözze a teljesítményt,
    - megkülönböztessen közép- és hosszútávú eredményeket az üzleti terv megvalósulásának megfelelően.
- Érdemek:
  - Javadalmazási rugalmasság: A javadalmazás változó összetevői összhangban vannak az elért eredményekkel és a viselt felelősséggel.

- Versenyképesség: A kulcsfontosságú munkatársak vezetői képességeire fókuszál, akiknek - az adott pozícióban a versenytársaknál elérhető jövedelemmel összevetve - versenyképes jövedelmet kínál .
- A legjobb teljesítmény elismerése átlag feletti bónuszokkal.
- Méltányosság:
  - A rögzített (fix) javadalmazás összhangban van az ún. „Global banding system”-mel (a rendszer egy kategóriába sorolja a management pozíciókat, melyek hasonló képességeket, készségeket és felelősségvállalást kívánnak meg), vagy szenioritással/szakmai feladattal.
  - A jövedelem-kategóriák és a változó jövedelem teljes jövedelmen belüli aránya tükrözi az egyes munkakörök esetében szükséges szakmai ismeretek és tapasztalat nagyságát, valamint a földrajzi sajátosságokat.
- Gendersemlegesség
  - Az elvégzett munka fényében a „Global banding system” alapján azonos jövedelmi szint biztosítása nemtől, vagy bármilyen különbözőségtől függetlenül. Az Intesa Sanpaolo csoport irányelveivel összhangban az Alapkezelő gendersemleges javadalmazási politikát alkalmaz.
- Fenntarthatóság:
  - a rögzített (fix) javadalmazás szigorú piaci összehasonlítással kerül monitorozásra,
  - meghatározásra kerülnek megfelelő felső határok a teljes ösztönzőre és az egyéni juttatásokra egyaránt,
  - kialakításra kerül egy módszertan a teljes ösztönző keret szétosztására a Csoport profitabilitásával összhangban.
- Jogszabályi megfelelés
  - A javadalmazási rendszernek meg kell felelnie a vonatkozó jogszabályoknak, belső szabályzatoknak és utasításoknak, önszabályzó eszközöknek, valamint tisztességesnek kell lennie a befektetők, illetve az ügyfelek felé.

#### **Az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikájának hatálya**

##### **A munkavállalók besorolása:**

Az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikája az Alapkezelő valamennyi munkavállalójára alkalmazandó, beleértve az Alapkezelő által azonosított „vállalati szintű kockázatvállalókat”, a vállalati szintű kockázatvállalónak nem minősülő munkavállalókat és az Alapkezelő Igazgatóságának és Felügyelő bizottságának tagjait.

Az Alapkezelő azonosította azokat a személyeket, akik az alapok, illetve az Alapkezelő kockázati profiljára lényeges hatást gyakorolhatnak („vállalati szintű kockázatvállalók”). Az Alapkezelő 2021 júniusában önértékelést végzett annak érdekében, hogy meghatározza az ún. „vállalati szintű kockázatvállalókat”. Az önértékelési folyamat, amelyet a Vezérigazgató a Kockázatkezelés és a Compliance funkció támogatásával végez, az egyes pozíciók értékelésén alapul. Az értékelés során az Alapkezelő és a kezelt Alapok által vállalt kockázatok felmérése történik meg az egyes munkavállalók kockázatra gyakorolt hatásának felmérése érdekében. Az önértékelés eredményéről az Alapkezelő Compliance funkciója beszámolt az Alapkezelő Igazgatóságának, az Alapkezelő Igazgatósága 2021 júniusában-én elfogadta az önértékelés eredményét.

Az önértékelés alapján a „vállalati szintű kockázatvállalók” körébe tartoznak:

- i. Az Igazgatóság tagjai közül;
  - Az Alapkezelő Vezérigazgatója
- ii. Azon vezetők, akik közvetlenül a felső vezetés, az Igazgatóság, a Vezérigazgató, illetve a Felügyelő Bizottság irányítása alatt állnak:
  - A Befektetéskezelés vezetője;
  - Az Értékesítési- és Marketing vezető;
  - Az Operáció és Kiszervezés ellenőrzés vezetője;
- iii. A kontroll funkciók közül az alábbi munkavállalók:
  - Kockázatkezelési funkció munkavállalója;
  - Compliance funkció munkavállalója
- iv. Portfólió menedzser
- v. Azon munkavállalók, akiknek nyújtott teljes javadalmazás összege eléri a ii. pontban felsorolt munkavállalók teljes javadalmazásának összegét:

- Értékesítési vezető

A fentiekben nem említett többi munkavállaló (értékesítési és Back Office területen dolgozó alkalmazottak) szakmai tevékenységének nincs érdemi hatása az Alapkezelő, illetve az általa kezelt Alapok kockázati profiljára, így ők nem tartoznak a javadalmazásból eredő kockázatok kezelésére vonatkozó speciális követelmények hatálya alá.

A fent meghatározott „vállalati szintű kockázatvállalókra” vonatkozó ösztönzési rendszer célja a legkiemelkedőbb éves teljesítmény meghatározása és jutalmazása az optimális kockázatvállalás elérése érdekében, a munkaköri feladatokkal kapcsolatos előzetes célkitűzések meghatározása és az elért eredmények utólagos értékelése révén.

Az Alapkezelő biztosítja, hogy a kontroll funkciót betöltő alkalmazottak javadalmazása független legyen az általuk ellenőrzött területek teljesítményétől. A Javadalmazási és ösztönzési politika értelmében bármely típusú pénzügyi és gazdasági célkitűzés megállapítása kizárt a kontroll funkciókat betöltők esetében. Esetükben az ösztönző összegének meghatározása az érintett funkciókra vonatkozó minőségi/mennyiségi mutatókhoz kötődik. A célok kitűzése a kontroll funkciók tekintetében az Alapkezelő Igazgatóságának feladata.

**A Javadalmazási és ösztönzési politika meghatározásának döntéshozatali folyamata, a Javadalmazási és ösztönzési politika kidolgozásához kapcsolódó irányítási folyamat, a Javadalmazási és ösztönzési politika kidolgozásában jelentős szerepet játszó testületek, a Javadalmazási és ösztönzési politika meghatározásában részt vevő összes releváns szereplőnek a Javadalmazási és ösztönzési politika kidolgozásában betöltött szerepe**

- Az Alapkezelő, mint gazdasági társaság Alapszabályában foglaltaknak megfelelően az Alapkezelő közgyűlése (részvényese) határozza meg az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság tagjainak javadalmazását, valamint a Vezérigazgató esetében a teljesítmény-célokát, a teljesítmény értékelését és a javadalmazását. A Közgyűlés az Alapkezelő legfőbb döntéshozó szerve, amely a részvényesek összességéből áll, az Alapszabály és a vonatkozó hatályos jogszabályok alapján működik. A Vezérigazgató a Belső ellenőrzés vizsgálataira támaszkodva évente a Közgyűlésen beszámol a Javadalmazási és ösztönzési politika alkalmazásáról feladatok és funkciók szerinti bontásban, valamint a szükséges intézkedések alkalmazásáról.
- A Felügyelő Bizottság évente meghatározza és felülvizsgálja az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikáit és biztosítja azok összhangját a kockázatvállalásra, a stratégiára, a hosszú távú célkitűzésekre, a vállalatirányításra és belső ellenőrzési struktúrára vonatkozó átfogó politikákkal. Az Alapkezelő Felügyelő Bizottsága a módosított Javadalmazási és ösztönzési politikát a Vezérigazgató és a Compliance funkció előterjesztése alapján vizsgálja felül és fogadja el.
- Az Igazgatóság elfogadja a munkavállalók teljesítménycéljait és javadalmazását, meghatározza a célokat a kontroll funkciók vezetői, valamint a Befektetéskezelés vezetője, az Értékesítés és Marketing vezetője, az Operáció és Kiszervezés vezetője esetében. Az Igazgatóság részt vesz a „vállalati szintű kockázatvállalónak” minősülő munkakörök azonosításában. Az Igazgatóság megtárgyalja a bónusz keret dolgozók közti felosztására vonatkozó vezérigazgatói javaslatot.
- Az Alapkezelő nem hoz létre Javadalmazási Bizottságot és nem vesz igénybe Javadalmazási és ösztönzési politikájához kapcsolódó feladatai ellátásához külső tanácsadókat. Mivel az Alapkezelő az ESMA-nak, illetve a Magyar Nemzeti Banknak az ÁÉKBV, illetve az ABAK irányelvek szerinti helyes Javadalmazási és ösztönzési politikákra vonatkozó iránymutatásai és a kollektív befektetési formákról és kezelőikről szóló 2014. évi XVI. törvény 13. sz. melléklete értelmében nem minősül „jelentősnek”, az Alapkezelő számára nem kötelező Javadalmazási Bizottság létrehozása.
- Az Alapkezelő kockázatkezelési funkciója értékeli a javadalmazási struktúra és az Alapkezelő, illetve az általa kezelt alapok kockázati profilja közötti összhangot, melyhez kockázatokkal korrigált indikátorokat határoz meg, valamint részt vesz a „vállalati szintű kockázatvállalónak” minősülő munkakörök azonosításában és az Alapkezelő méretével és összetettségével kapcsolatos önértékelésben.
- A Compliance funkció a befektetői kapcsolatokban rejlő jogi és az üzleti hírnevet érintő kockázatok elkerülése érdekében megvizsgálja, hogy a Javadalmazási és ösztönzési politika összhangban van-e a jogszabályokkal, az Alapszabályban meghatározott szabályokkal és az Intesa Sanpaolo Csoport Etikai Kódexében, illetve az Alapkezelőre vagy az Intesa Sanpaolo Csoportra vonatkozó magatartási szabályokban foglaltakkal. A Compliance funkció véleményezi a javadalmazási struktúra kialakítását, a „vállalati szintű kockázatvállalónak” minősülő munkakörök azonosítását, az Alapkezelő méretével és összetettségével kapcsolatos önértékelést. A Compliance funkció a Vezérigazgatóval együttműködve tartja a kapcsolatot a Felügyelettel a javadalmazással kapcsolatos kérdésekben.
- A Belső Ellenőrzési funkció évente, a Javadalmazási és ösztönzési politika éves ciklusának végén ellenőrzi,

hogy a javadalmazási gyakorlat összhangban van-e a jóváhagyott politikákkal és a vonatkozó szabályozással. Az ellenőrzési tevékenység során kimutatott bármely hiányosságról tájékoztatja az Alapkezelő érintett területeit, hogy azok kiigazító intézkedéseket telessenek. Az ellenőrzés eredményéről minden évben külön jelentésben tájékoztatja a Felügyelő Bizottságot.

- A Vezérigazgató az Alapkezelő érintett területeinek támogatásával elkészíti az Alapkezelő valamennyi munkavállalóját érintő Javadalmazási és ösztönzési politikákra vonatkozó javaslatokat, továbbá kidolgozza a „vállalati szintű kockázatvállalók” meghatározásának kritériumait, valamint az Intesa Sanpaolo anyavállalat iránymutatásaival és politikáival szintén összhangban álló célkitűzéseket, bónuszrendszert és aktiválási mechanizmusokat.

### **A Javadalmazási politika átláthatósága a fenntarthatósági kockázatok integrálásának összefüggésében**

Az Alapkezelő - annak tudatában, hogy társadalmi és szociális tekintetben fontos hatással van a környezetére -, nem csak a profitszerzésre fókuszál, hanem arra is, hogy az Anyavállalat, a dolgozók, az Ügyfelek, a közösség és a környezet számára hosszú távon értéket teremtsen.

Az Alapkezelő - annak tudatában, hogy az innovációi, valamint új termékei és szolgáltatásai segíthetnek csökkenteni olyan káros jelenségek társadalomra gyakorolt hatását, mint a klímaváltozás és a társadalmi egyenlőtlenség – elkötelezett a felelős kíván működés és a hosszú távon értékteremtés mellett.

Ennek fényében az Alapkezelő - az SFDR 5. cikkének megfelelően - 2021-től bevezetett a vezetők körében egy olyan ESG teljesítménymutatót, ami a korábbi „Különbözőség és elfogadás” mutatót helyezi szélesebb bázisra, a szociális elem mellett további ESG tényezőkre is fókuszálva. Ezen teljesítménymutató cégcsoport szinten kerül meghatározásra kiemelve a fenntarthatóság iránti csoport szintű elkötelezettséget.

Divizionális szinten – így az Alapkezelő vezetői esetében is - teljesítménycél

- o az SFDR 8- cikkének megfelelő befektetési eszközök körének bővítése és
- o gender semleges működés a csoport „Különbözőség és elfogadás” elvének megfelelően.

A fenti mutatók 10% és 30% közötti súlyt kapnak a teljesítményértékelésben. A mutatók megvalósulásának értékelésére évente kerül sor.

### **A javadalmazás és a teljesítmény kapcsolata, a változó javadalmazás során alkalmazott formák**

Az Alapkezelő az olyan „vállalati szintű kockázatvállalók” esetében, akik nem tartoznak a portfólió managerek közé olyan ösztönző rendszert alkalmaz, ami támogatja az Üzleti terv megvalósulását, elismeri a legjobb teljesítményeket és optimalizálja a kockázat/hozam arányát. A javadalmazás és a teljesítmény kapcsolatát teljesítmény mutatószám-rendszer alkalmazásával (un. „Performance Scorecard”-okkal) biztosítja.

A Performance Scorecard felölel egy csoportszintű és egy divízió szintű célt, valamint olyan minőségi célkitűzéseket, melyek szerepelnek az üzleti tervben, vagy vezetői értékeket testesítenek meg.

A portfólió manager kockázatvállalók változó javadalmazásának meghatározása során az Alapkezelő figyelembe veszi a különféle kezelt eszközök kockázat/hozam profilját, a portfólió manager szerepét és az egyéni teljesítmény mutatók teljesülését. A kezelt termékek teljesítményének vizsgálata során az elért eredmények vizsgálata egy több évet felölelő keretrendszerben történik, amely három különböző időtávot vizsgál, az 1-3-5 éves időtávokat. A vizsgálat során a mennyiségi mutatószámok kiegyensúlyozott összetételét alkalmazza az Alapkezelő, a kezelt termékek sajátosságainak figyelembe vételével, differenciáltan.

Az Alapkezelő által a munkavállalóknak fizetett javadalmazás rögzített (fix) és változó összetevőkből áll.

Az Alapkezelő az alapok által követett befektetési stratégiával és célkitűzésekkel, valamint az alapok eredményes, hatékony és felelősségteljes kockázatkezelésével összhangban olyan Javadalmazási politikát alkalmaz, amely biztosítja, hogy az alkalmazottak számára fizetett teljes javadalmazás rögzített (fix) és változó összetevői egyensúlyban álljanak egymással. A javadalmazás rögzített (fix) elemei akkora részt képviselnek a teljes javadalmazáson belül, hogy lehetőség legyen a javadalmazás változó összetevőinek mellőzésére vagy rugalmas alkalmazására az időszak alatt elért teljesítmény alapján, vagy amennyiben az Intesa Sanpaolo Csoport nem tudja fenntartani stabil tőkehelyzetét. A rögzített (fix) és a változó javadalmazási elemek aránya nem ösztönöz rövid távú célok elérése érdekében magasabb kockázat vállalására.

Az Alapkezelő valamennyi alkalmazottja részletes célkitűzést kap az adott évre, mely mennyiségi és minőségi célkitűzéseket egyaránt tartalmaz. Az adott üzleti évet követően sor kerül a célkitűzések teljesülésének értékelésére, amely az alapját képezi az adott évi mozgóbér kifizetésnek, összhangban az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikájával.

- A javadalmazás rögzített (fix) elemeit az Alapkezelő a betöltött pozíció, a munkakörhöz tartozó feladatok, valamint a munkavállaló által megszerzett tapasztalat és szakértelem alapján határozza meg.
- A javadalmazás változó eleme a munkavállaló teljesítményéhez kapcsolódik, összhangban áll az év során elért eredményekkel, valamint a megalapozottan feltételezett kockázatokkal és rövid távú változó elemekből, hosszú távú változó elemekből, illetve ezek kombinációjából állhat. A javadalmazási rendszer keretében fizetett rövid távú változó elem / „változó, eredmény alapú bónusz”, megfelel a szektorra vonatkozó szabályozásnak és szokványoknak, valamint az Intesa Sanpaolo Csoport irányelveinek.
- A javadalmazási rendszer keretében fizetett hosszú távú változó elem szintén megfelel a szektorra vonatkozó szabályozásnak és szokványoknak, valamint az Intesa Sanpaolo Csoport irányelveinek.
- Bármilyen változó jövedelem adható eseti jelleggel is (rövid-, vagy hosszútávú), mely kapcsolódik a céghez való hűséghez (stabilitás, konkurencia klauzula, a munkavállaló megtartására szolgáló ajánlat, stb.). A rövid és a hosszú távú változó javadalmazás együttes alkalmazása lehetővé teszi a teljesítménycélok finomhangolását annak érdekében, hogy az adott évre vonatkozó célok teljesítése az Intesa Sanpaolo Csoport átfogó üzleti tervében meghatározott, több éven átívelő stratégiai célok figyelembevételével történjen meg. Az Alapkezelő által az alkalmazottak számára fizetett, teljesítményhez kötött, változó, nem garantált javadalmazás az egyes alkalmazottak pénzügyi és nem pénzügyi szempontok szerint hosszú időtávon értékelt egyéni teljesítményén, valamint az Alapkezelő egyes szervezeti egységeinek külön-külön, és együttesen elért, így végső soron az Alapkezelő egészének pénzügyi eredményein alapul.
- Az Alapkezelő által kezelt alapok az Alapkezelő alkalmazottainak közvetlenül semmilyen formában nem fizetnek sem rögzített (fix), sem változó javadalmazást, sem nyereségrészesedést, valamint befektetési jegyeiket semmilyen formában nem adják át.
- Az Alapkezelő által fizetett javadalmazás kifizetésének formája, eszköze, vagy módja nem célozhatja a jogszabályi előírások megkerülését.

A javadalmazás változó elemére a rögzített elemhez viszonyított felső határ került meghatározásra, amelynek mértéke:

- a rögzített (fix) javadalmazás 400%-a a portfólió managerek esetében;
- a rögzített (fix) javadalmazás 100%-a a nem a kontroll funkciókhoz tartozó egyéb munkakörök esetében;
- a rögzített (fix) javadalmazás 33%-a kontroll funkciók körébe tartozó munkakörök esetében.

Azokra a munkavállalókra, akiknek az esetében a rövid távú változó javadalmazási elem meghaladja a rögzített (fix) javadalmazás 100%-át, további, - a Javadalmazási és ösztönzési politikában meghatározott - szigorúbb kifizetési feltételek vonatkoznak.

Az Alapkezelő által alkalmazott stratégiai mutatószám rendszer minőségi és mennyiségi mutatókat, valamint csoport szintű célt is alkalmaz. A kontroll funkciókat ellátó személyek teljesítményének értékelésében üzleti jellegű cél nem szerepelhet. A javadalmazási politika ezzel biztosítja, hogy az üzleti területek működésében feltárt kockázatok vagy helytelen működés esetén is a kontroll funkciót ellátó személy objektív és javadalmazása tekintetében is független maradjon.

Az alkalmazott célok listája területenként, a területen dolgozó „vállalati szintű kockázatvállalók” scorecardjai alapján:

#### **Kockázatkezelő funkció**

Utólagos limitfigyelés hatékony elvégzése -

Kockázatkezelés: kockázatok azonosítása, elemzése és értékelése

A kockázattudatosság fejlesztése a szervezet minden szintjén, információval és oktatással

A kockázatkezelési folyamat fejlesztése

A kockázatkezelési folyamat egyszerűsítése

ESG

#### **Operáció és kiszervezés vezető**

Költséghatékonyság, az adminisztrációs költségek kontrollja

Működési veszteségek nélküli működés

Csoport szintű nettó árbevétel

Divízió által meghatározott költség/bevétel arány % elérése

A beosztottak hatékony vezetése, a célok világos kommunikációja, a csoporttagok motiválása, új szervezeti kultúra kialakításában való részvétel

A külső és belső partnerkapcsolatok proaktív kezelése

Új Back Office megoldások előterjesztése az ügyfélelégedettség növelése érdekében

ESG

#### **Értékesítés és Marketing vezető és Értékesítési vezető**

Az Alapkezelő által kezelt alapok nettó értékesítési volumencéljának elérése

Sikerdíjak nélkül számított, kezelt vagyona vetített nettó jutalékbevétel cél elérése



Működési veszteség/nettó működési eredmény arány elérése (Értékesítési és Marketing vezető)  
Divízió szintű költség/bevétel arány % elérése  
Közvetlen, 50 millió forintos értéket meghaladó befektetési alap vásárlást eredményező tárgyalás darabszám cél elérése a vállalati ügyfélkörben (Értékesítési vezető)  
Csoport szintű nettó árbevétel  
A külső és belső partnerkapcsolatok proaktív kezelése  
ESG

#### **Compliance és pénzmosás megelőzési funkció**

Az Alapkezelő testületeivel való kapcsolattartás, a rendszeres riportok elkészítése  
Compliance éves tervben meghatározott ellenőrzések lefolytatása  
Pénzmosás megelőzési tervben meghatározott ellenőrzések lefolytatása  
A Compliance és pénzmosás megelőzési keretrendszer továbbfejlesztése  
Az Alapkezelő és az Anyavállalat részére határidőre benyújtott, pontos információk  
A divízió fejlesztési folyamatainak támogatása a szakterülethez kapcsolódóan  
A kockázattudatosság fejlesztése a szervezet minden szintjén, információval és oktatással  
ESG

#### **Portfólió menedzsment**

Alapkezelői teljesítmény elérése  
Az ESG kritériumok integrálása a kezelt portfóliók elemzésébe, kiválasztásába és összeállításába  
Értékesítési terület szakmai támogatása

#### **Befektetéskezelés vezetője**

Alapkezelői teljesítmény elérése  
Koordinációs és projekt management készségek, pl ESG integráció, Aladdin projekt  
Az ESG kritériumok integrálása a kezelt portfóliók elemzésébe, kiválasztásába és összeállításába

#### **A javadalmazással kapcsolatosan felmerülő aktuális és jövőbeni kockázatok kezelése**

A javadalmazással kapcsolatosan felmerülő aktuális és jövőbeni kockázatok kezelésével kapcsolatosan az Alapkezelő az Intesa Sanpaolo csoport Risk Assessment Framework című dokumentumában foglaltaknak megfelelően jár el, melynek keretében a változó jövedelmek kifizetésére a fenntarthatóság jegyében kizárólag az alábbi kritériumok teljesülése esetén kerülhet sor:

- Az elsődleges alapvető tőke mutató eléri, vagy meghaladja az előzetesen megállapított szintet.
- A nettó stabil forrás mutató eléri, vagy meghaladja az előzetesen megállapított szintet.
- Pozitív bruttó árbevétel, vagy nem negatív eredmény, amit nem befolyásolhat csoport szintű eszköz vagy kötelezettség visszavásárlása, illetve csoporton belüli elszámolási vagy számviteli eljárás változtatása.

A „pénzügyi fenntarthatóság elvén” alapuló strukturált mechanizmus az Alapkezelő összes szervezeti egységének ösztönzésére szánt összeg kifizetését az Intesa Sanpaolo, mint csoportvezető által kitűzött csoportszintű paraméter teljesítéséhez köti, amelyet az Alapkezelő a Csoport bruttó jövedelmeként határoz meg.

#### **Általános információk az ABAK valamennyi alkalmazottjára kiterjedő Javadalmazási és ösztönzési politikáról és gyakorlatról**

Az ABAK minden munkavállalója a munkaszerződésében meghatározottaknak megfelelően rendszeres rögzített (fix) összegű munkabérré, illetve a munkabérével arányos vagy konkrét összegben meghatározott béren kívüli juttatásra (Cafeteria, önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári befizetés) jogosult. Emellett évente egy alkalommal a részére előre meghatározott célok értékelésének alapján változó javadalmazásra válhat jogosulttá.

#### **Az Alapkezelő által alkalmazott kiigazító eljárások a hosszú távú teljesítmény figyelembevételére érdekében**

Az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikájában a „jelentős bónusz” küszöbértékét 20.000 EUR összegben határozza meg. Az ennél alacsonyabb összegű bónuszok teljes összegét az Alapkezelő készpénzben fizeti ki. Ebben az esetben az Alapkezelő nem alkalmaz kockázati kiigazításra szolgáló eszközöket, így visszatartási politikát sem.

Amennyiben jelentős bónusz kifizetésére kerül sor, az Alapkezelő a következő, a Javadalmazási és ösztönzési politikában részletesen szabályozott eszközöket alkalmazza a „vállalati szinten kockázatvállalók” esetében:

- Halasztás;
- Eszközökben történő kifizetés;
- Visszatartás;

- Utólagos kiigazítási mechanizmusok – malus vagy visszakövetelés.

Budapest, 2021. július 21.

Eurizon Asset Management Hungary Zrt.