

Javadalmazási és ösztönzési politika bemutatása

Az Eurizon Asset Management Hungary Zrt. (székhely: 1024 Budapest, Petrezselyem u. 2-8., 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 oldalon, melyet a Befektető kérésére az Alapkezelő térítésmentesen, nyomtatott formában is rendelkezésre bocsát.

Az Alapkezelő által a 2025. 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 (2025. évben az átlagos létszám 21 fő)	
	a Részalap hozam-kockázati profiljára tevékenységük révén, kockázatvállalásért felelős személyként lényeges hatást gyakorolnak	
	igen (11 fő)	nem (10 fő)
rögzített	222 774 123 HUF	99 239 283 HUF
változó	142 870 886 HUF	39 800 000 HUF
nyereségrészesedés	0 HUF	0 HUF

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

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 jelen tájékoztatás megjelenésének időpontjában rendelkezik Javadalmazási bizottsággal, mely javaslataival és tanácsaival támogatja az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság munkáját minden javadalmazással kapcsolatos kérdésben.
- Az Alapkezelő jelen közzététel során is alkalmazta az arányosság elvét, így olyan mértékben és részletezettségben 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 ISP Csoport irányelveivel összhangban az Alapkezelő gendersemleges javadalmazási politikát alkalmaz.
 - Bevezetésre került egy modell, amely meghatározza a szakmai titulusokra való kinevezések kritériumait és előírja a kinevezéseket.
 - Az igazgatóság évente megvizsgálja a javadalmazási politika gendersemlegességét és a nemek közötti bérkülönbség mértékét és evolúcióját
- 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 Felügyelő bizottságának tagjait.

Az Alapkezelő azonosította azokat a személyeket, akik az alapok, illetve az Alapkezelő kockázati profiljára lényeges hatást gyakorolhatnak („vállalati szintű kockázatvállalók”):

i. Az Igazgatóság tagjai, beleértve

- Az Alapkezelő Vezérigazgatója
- Az Alapkezelő Igazgatóságának és Felügyelő bizottságának tagjai

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;
- A Kockázatkezelés vezetője
- A Compliance és AML 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 szakértő

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 nem-pénzügyi 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-célokat, 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 2024 végén Javadalmazási Bizottságot hozott létre.
- 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 ISP Csoport Etikai Kódexében, illetve az Alapkezelőre vagy az ISP 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 tehessenek. 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 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 a vállalati kultúrához kapcsolódó stratégiai kezdeményezések megvalósítása a 2025-ös Culture Survey megállapításai alapján: legalább egy értékteremtő kezdeményezés megvalósítása és az abban való részvétel a D6 kérdésben szereplő tematikus területek valamelyikén;
- o konkrét ESG projektek/tevékenységek, mint például az Üzleti és Irányítási funkciók esetében a dekarbonizáció / fenntartható befektetés a szavazati jogok gyakorlása által és a kibocsátókkal folytatott kapcsolattartási (engagement) tevékenységek útján (a Net Zero célok hatókörébe tartozó portfólió-kibocsátások százalékában kifejezve).

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, amely 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 két részből áll, a mennyiségi és a minőségi részekből.

A Performance Scorecard legalább egy csoport szintű és egy divízió szintű mennyiségi és minőségi célt ölel fel, valamint olyan minőségi célkitűzéseket, melyek szerepelnek az üzleti tervben, vagy vezetői értékeket testesítenek meg. A kontroll területekre ez nem vonatkozik. A csoport szintű mennyiségi cél 2026-ra a csoport szintű nettó profitcél elérése. A minőségi cél, a korábbi évekhez hasonlóan az ESG.

Az ISP Csoport 2026–2029-es új üzleti terve megerősíti elkötelezettségét ezen a területen: célja, hogy megőrizze globális vezető szerepét a társadalmi hatásgyakorlás terén, támogassa ügyfeleit a fenntartható átvállalásban, dekarbonizálja portfólióit, valamint csökkentse saját kibocsátását. Emellett – mivel ez minden célkitűzés megvalósításának előfeltétele – jelentős beruházásokat tervez végrehajtani az emberi erőforrásokba, beleértve a csoport szintű kultúra erősítését is.

Ennek fényében, továbbá összhangban az (EU) 2019/2088 rendelet előírásaival, az Intesa Sanpaolo Csoport megerősítette, hogy a stratégiai célkitűzések között egy specifikus „ESG” KPI-t határoz meg, amelyet a teljes menedzsment számára kijelölnek. Ez a mutató – a 2021 óta alkalmazott korábbi KPI továbbfejlesztéseként, és az új tervhez igazodva – kettős jellegű: egyszerre ösztönzi a vállalati kultúra erősítését, valamint a csoport ESG-kezdeményezéseinek folytatását.

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 az Alapkezelő a mennyiségi mutatószámok kiegyensúlyozott összetételét alkalmazza, 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 ISP Csoport nem tudja fenntartani stabil tőkehelyzetét. A rögzített (fix) és a változó javadalmazási elemek aránya olyan módon került meghatározásra, hogy ne ösztönözzön rövid távú célok elérése

érdekében magasabb kockázat vállalására.

Az Alapkezelő valamennyi alkalmazottja részletes célkitűzést kap az adott évre, mely pénzügyi/nem-pénzügyi mennyiségi és nem-pénzügyi 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, továbbá 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 Alapkezelő és az ISP Csoport javadalmazási politikáinak.
- A javadalmazási rendszer keretében fizetett hosszú távú változó elem szintén megfelel a szektorra vonatkozó szabályozásnak és szokványoknak, valamint az Alapkezelő és az ISP Csoport javadalmazási politikáinak.
- 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 ISP 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 Intesa Sapaolo Csoport hosszú távú ösztönzőrendszert alkalmaz a Csoportszintű Kockázatvállalók ösztönzésére és lojalitásának fenntartására, valamint a Csoport 2026-2029-es üzleti tervében szereplő célok megvalósulásának, a részvényesi értékteremtés és a hosszú távú fenntarthatóság elősegítésére. Az ösztönzőrendszer lényege, hogy részvénytulajdonlás erősíti a Csoportszintű Kockázatvállalók azonosulását a közép/hosszútávú célokkal és alkalmas arra, hogy a létrehozott értékből a Csoportszintű Kockázatvállalók részesüljenek, így az Intesa Sanpaolo – a korábbi hosszú távú ösztönzési tervet lényegében folytatva – bevezeti a „Performance Share Plan 2026–2029” (PSP 2026–2029) elnevezésű programot, amely kifejezetten az Üzleti Terv céljainak eléréséhez kapcsolódik. A program kockázat/hozam profilja megfelel a betöltött szerepnek, valamint a terv ambíció- és kihívásszintjének, és pénzügyi eszközként az Intesa Sanpaolo részvényeket határozza meg.

Az Alapkezelő által alkalmazott stratégiai mutatószám rendszer nem-pénzügyi minőségi és Pénzügyi/nem-pénzügyi 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 független és objektív maradjon a kontroll funkciót ellátó személy.

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

Kockázatkezelési vezető és Kockázatkezelő

Utólagos limitfigyelés hatékony elvégzése

A társasági testületekkel és a vezetőséggel való kapcsolattartás, rendszeres jelentések elkészítése, beleértve a Kockázatkezelési Bizottságot is (csak a Kockázatkezelő)

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
A bevételekre vetített működési veszteségek alacsony szinten tartása
Divízió szintű költség/bevétel arány % elérése
Csoport szintű nettó árbevétel

A beosztottak hatékony vezetése, a célok világos kommunikációja, a csoporttagok motiválása, új szervezeti kultúra kialakításában való részvétel
A külső és belső partnerkapcsolatok proaktív kezelése
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
Alapkezelő 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
Pénzügyi bűnözés megelőzési tervben meghatározott tervezett és eseti intézkedések végrehajtása
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
A cég és az anyavállalat egyéb kontrollterületeivel és a hatóságokkal való információ átadás és együttműködés a megfelelő határidők betartásával
ESG

Portfólió menedzsment

Alapkezelői teljesítmény elérése
Kutatási eredmények és piacokkal kapcsolatos vélemények megosztása az értékesítési terület támogatása céljából
ESG szempontok figyelembe vétele az elemzések készítése és a kiválasztási folyamat során

Befektetéskezelés vezetője

Alapkezelői teljesítmény elérése
Koordinációs és projekt management feladatok,
ESG szempontok figyelembe vétele az elemzések készítése és a kiválasztási folyamat során

A javadalmazással kapcsolatosan felmerülő aktuális és jövőbeni kockázatok kezelése

A javadalmazással kapcsolatosan felmerülő aktuális és jövőbeni kockázatok kezelésével kapcsolatosan az Alapkezelő az ISP 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 figyelembevétele érdekében

Az Alapkezelő Javadalmazási és ösztönzési politikájában a „jelentős bónusz” küszöbértékét 30.000 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, 2026. július 23.

Eurizon Asset Management Hungary Zrt.