

Amundi Alapkezelő Zrt.

Javadalmazási politika

2021.



2021. március 09.

1. Általános áttekintés és megvalósítás

A jelen dokumentumban ismertetett szabályzat a 2021. január 1-jén induló pénzügyi évtől érvényes.

A jelen szabályzat főként az ÁÉKBV irányelv¹ és az ABAK irányelv² javadalmazási követelményei alapján került kialakításra. A szabályzat kialakítása biztosítja a MiFID európai joganyag³ 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 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 szabályzat a helyi végrehajtást képezi le a javadalmazással kapcsolatos jogszabályi elvárásoknak megfelelően.

¹ 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

² 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

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

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 befektetésialap-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 dokumentumok:

- Az Amundi Csoport Javadalmazási Politikája (Cégcsoport-szintű dokumentum, annak mindenkor hatályos változata)
- A Magyar Nemzeti Bank 4/2018. (I.16.) sz. ajánlása az alternatív befektetési alapkezelők (ABAK) által alkalmazandó javadalmazási politikáról
- A Magyar Nemzeti Bank 22/2019 (XII. 17.) 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 józan és megfelelően ellenőrzött kockázatkezelési támogatással 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 Üzleti Tervében szereplő üzleti és pénzügyi célok elérésére.
- **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 tartalmazznak a Társaságtól származó, illetve egyéni hozzájárulásokat.

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 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 bónusz meghatározásának beosztástól függő kritériumai

Beosztás		Mennyiségi kritériumok	Minőségi kritériumok
Befektetéskezelés	Kockázattal korrigált teljesítmény	<ul style="list-style-type: none"> - IR/Sharpe - 1, 3, 5 éves - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - A kockázati, megfelelőségi és jogszabályi előírások, ill. ESG politika betartása - Menedzsment minősége - Innováció / termékfejlesztés - Együttműködés / Legjobb gyakorlatok megosztása - Kereskedelmi megállapodások
Értékesítés	Üzleti tevékenység fejlesztése és fenntarthatósága megfelelő magatartással és az ügyfél érdekeinek figyelembe vételével	<ul style="list-style-type: none"> - Nettó beáramlás - Bevételek - Bruttó beáramlás; Ügyfélbázis fejlesztése és megtartása, mandátumok szerzése, pályázatokon részvétel, termékek aladásában és fejlesztésében közreműködés 	<ul style="list-style-type: none"> - Az Amundi és az ügyfelek érdekeinek együttes mérlegelése - Üzleti tevékenység biztosítása / fejlesztése - Ügyfélelégedettség - Menedzsment minősége - Egyes funkciókon átívelő megközelítés és a legjobban bevált gyakorlatok megosztása - Vállalkozó szellem
Ellenőrzés	Projektmenedzsment és saját célok elérése, függetlenül az ellenőrzött üzleti tevékenység eredményeitől	<ul style="list-style-type: none"> - A kezelt projektektől és a kitűzött céloktól függően - Kiadások kezelése / optimalizálása 	<ul style="list-style-type: none"> - A kezelt projektektől és a kitűzött céloktól függően - Ellenőrzések minősége - A jogszabályoknak és az ügyfelek érdekeinek való megfelelés - Menedzsment minősége - Együttműködés / Legjobb gyakorlatok megosztása
Támogatás	Projektmenedzsment és saját célok elérése	<ul style="list-style-type: none"> - A kezelt projektektől és a kitűzött céloktól függően - Kiadások kezelése / optimalizálása 	<ul style="list-style-type: none"> - A kezelt projektektől és a kitűzött céloktól függően - Az ügyfélkiszolgálás és a munkatársak támogatásának minősége - A Társaság működési hatékonyságának javítása, hozzájárulás annak fejlesztéséhez - Menedzsment minősége - Együttműködés / Legjobb gyakorlatok megosztása

Az ellenőrzési funkciók függetlensége és az összeférhetetlenség elkerülése érdekében, az említett funkciók esetében a pénzügyi célok kitűzése kerülendő gyakorlat.

2.8. Kockázat Javadalmazási Bizottság

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

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 felügyeleti elvárásoknak való megfelelését;
- Jóváhagyja az indexáláshoz használandó különböző befektetési alap „kosarakat”;
- Az Emberi Erőforrás területet által elvégzett első szintű ellenőrzést leíró jelentés alapján elvégzi az ágazat javadalmazási folyamatainak másodsztintű ellenőrzését;
- A felügyeleti elvárásoknak megfelelően ellenőrzi, hogy a Javadalmazási Politika összeegyeztethető-e az Amundi Csoport körültekintően átgondolt gazdasági helyzetével;
- A felügyeleti elvárásoknak való megfelelést biztosítva jóváhagyja a kockázatvállalónak minősülő alkalmazottak névsorát, melyet az Emberi Erőforrás terület és az érintett leányvállalatok terjesztenek elő;
- Áttekinti a kockázatvállalónak minősülő alkalmazottak viselkedésének értékelését abból a szempontból, hogy megfeleltek-e abbéli kötelezettségüknek, hogy jóhiszeműen és minden alkalmazandó jogszabálynak, illetve belső kockázati és megfelelési szabálynak megfelelően kell eljárniuk.

Az itt említett tevékenységek mellett a Kockázat Javadalmazási Bizottság azt is jelenti, ha bármelyik munkavállaló 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.

2.9. Javadalmazási Bizottság:

A Cégcsoport Javadalmazási Bizottságának tevékenysége kiterjed az Amundi Csoport minden gazdálkodó egységére, ide értve 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 Európai Unió szintjén biztosítja mind az UCITS, mind az ABAK irányelvben, valamint az Európai Értékpapír-piaci Hatóság (ESMA) által kiadott iránymutatásokban foglalt összes javadalmazási követelmény teljesítését és az azokhoz való igazodást.

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.

2.10. Fenntarthatósági kockázatokkal, tényezőkkel és főbb káros hatásokkal kapcsolatos szabályok

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

- az SFDR 4. cikke (1) bekezdés a)⁴ pontja alapján figyelembe veszi a befektetési döntéseknek a fenntarthatósági tényezőkre gyakorolt főbb káros hatásait és integrálta a belső szabályzataiba azon eljárásokat, amelyek segítségével a releváns pénzügyi kockázatokkal és a releváns fenntarthatósági kockázatokkal együtt figyelembe vehetők a főbb káros hatások, továbbá
- 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 relevánsnak ítélt fenntarthatósági (környezeti, társadalmi és vállalatiirányítási) kockázatokat⁵, 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 ESG egységeket hozott létre (ESG Politika 1-2. pontjai), 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 (ESG Politika 2. pontja) felelnek az egyes ESG dimenziók szempontjából meghatározó feledatokért (pl. ESG minősítési rendszer és kizárási politikák, szavazási politika és stratégia, társadalmi és vállalatiirányítási 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”⁶ több fázisú alkalmazási hatályaira tekintettel egyre komplexebben a minőségi és mennyiségi kritériumok (Isd. 2.7. pont) közé arányosan beépíti a fenntarthatósági célokat és a fenntarthatósági kockázatok hatékony kezelését. 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

⁴ 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.

⁵ 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;

⁶ „**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

ellenőrzése: kockázatkezelés). A vezető testület e tárgyú hosszú távú ellenőrzése pedig a Felügyelő Bizottság feladatai között jelenik meg.

A fentebbiekben részletezett elemek mentén kialakított javadalmazási keretrendszer kiemelt célja, hogy ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra.

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 Befektetési Bizottság szavazó tagjai (a Működési Szabályzat mindenkor érvényes verziója szerint)
 - Vezérigazgató (az Igazgatóságnak is tagja)
 - Minden portfóliókezelő
- Ellenőrzési funkciók
 - Kockázatkezelési vezető (az Igazgatóságnak is tagja)
 - Megfelelőségi vezető/Pénzmosás elleni tevékenységért felelős (AML) tisztviselő
- Magas javadalmazásban részesülő munkatársak (500.000 EUR és felette).

A fenti kritériumokra való tekintettel az Azonosított Munkatársak közé az alábbi pozíciók tartoznak a Társaság szervezeti felépítése alapján:

- Vezérigazgató (CEO)
- Befektetési igazgató (CIO)
- Kockázatkezelési igazgató (CRO)
- Portfóliókezelők
- Megfelelőségi vezető (CO)

A Társaságban működő egyéb funkciók – ide értve 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).

4. „Kockázatot nem vállalókra” vonatkozó fizetési feltételek

4.1 A „nem azonosított” munkatársakra vonatkozó bónusz-halasztási skála

Éves bónusz	Éves bónusz halasztandó 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 bónuszra vonatkozik (« az első megítélt eurótól kezdődően » alkalmazva), a garantált nem halasztott rész figyelembe vételével.

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

4.2. Átruházás feltételei:

Az egyes részletek átruházására kizárólag (Cégcsoport-szintű) kollektív teljesítményfeltételek alapján, továbbá a kockázatot jelentő 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 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 bónusz-halasztási skála

Éves bónusz	Éves bónusz halasztandó százaléka
<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>

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

A halasztandó hányad a megítélt teljes éves bónuszra vonatkozik (« az első megítélt eurótól kezdődően » alkalmazva).

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. A kiválasztott alapok indexálás céljára használható éves teljesítményét a Kockázati Javadalmazási Bizottság hagyja jóvá.

2021-ben az Amundi Csoport társaságai közül az Amundi Immobilier, az Amundi PEF, a CPR, az Amundi Transition Energetique és az Amundi SGR szinteken került sor az ún. kosarak kialakítására.

5.3 Átruházás feltételei:

Az egyes részletek átruházására kizárólag (Cégcsoport-szintű) kollektív teljesítményfeltételek alapján, továbbá a kockázatot jelentő 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) teljesítményfeltétel és a kockázatot jelentő szakmai magatartás (egyéni) hiánya együttesen alkotja a „malus” klauzulát (ex-post kockázati kiigazítás).

- A halasztott kompenzáció egyes részleteihez kapcsolódó teljesítményfeltétel a csoport- / gazdálkodó egység-szintű pénzügyi teljesítmény eléréséhez kapcsolódik. Ily módon – jelentősen kedvezőtlen pénzügyi teljesítmény esetén – a bónusz halasztott része egészében vagy részlegesen érvényteleníthető.
- A „kockázatot jelentő szakmai magatartás hiánya” feltétel megítélése egyéni jellegű, ezt a Kockázati Javadalmazási Bizottság vizsgálja a következők figyelembe vételével:
 - Az Amundi által bevezetett előírásoknak való megfelelés elmulasztása, vagy azok megszegése
 - Az Amundi által bevezetett kockázati folyamatoknak és limiteknek való megfelelés hiánya.

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