

**Commerzbank Zrt.  
javalmazási politikájával kapcsolatos információk közzététele**

## Tartalomjegyzék

Előszó.....	4
„A” rész: Fogalmak .....	4
1. Részvényalapú javadalmazás .....	4
2. Kollektív szerződésen kívüli javadalmazásban részesülő dolgozók (Außertarifliche Mitarbeiter) .....	4
3. Bad Leaver és Good Leaver .....	5
4. Deferral .....	5
5. Halasztott javadalmazási időszak .....	5
6. (n) üzleti év .....	5
7. Teljesítményalapú javadalmazás .....	5
8. Hosszú távú ösztönző (Long Term Incentive, LTI) .....	6
9. Teljesítményértékelés .....	6
10. Megtartási időszak (Retention Period) .....	6
11. Risk Taker (kiemelt személy).....	6
12. Risk Taker mentességi összeghatár .....	7
13. Kiemelt személyek értékelő lapja (Risk Taker Scorecard, RSC) .....	7
14. Rövid távú ösztönző (Short Term Incentive, STI).....	7
15. Változó javadalmazási potenciál.....	7
16. Javadalmazási paraméterek.....	7
<b>B. rész: Feltételek.....</b>	<b>8</b>
<b>I. Hatály.....</b>	<b>8</b>
<b>II. Javadalmazási modellek .....</b>	<b>8</b>
1. AT modell.....	8
<b>III. Változó javadalmazás .....</b>	<b>8</b>
1. A változó javadalmazás teljes összegének meghatározása.....	8
2. Hiányos szavatolótőke-ellátottság vagy likviditás.....	8
3. Az egyéni változó javadalmazás összege .....	9
4. A változó javadalmazás komponensei.....	9
5. A változó javadalmazás megszolgálása és kifizetése .....	9
<b>I. Teljesítményértékelések .....</b>	<b>10</b>
1. I. sz. teljesítményértékelés .....	10
2. II. sz. teljesítményértékelés .....	11
3. Clawback .....	11
<b>II. LTI .....</b>	<b>11</b>
1. Igény keletkezése az LTI alapján (az LTI megszolgálása).....	11
2. Követelmények.....	12
2.1. Poolvorbeköltés (kifizetések visszatartása) és/vagy felügyeleti hatóság általi tiltás .....	12
2.2. A teljesítmény visszamenőleges felülvizsgálata (Backtesting) .....	12
<b>III. Részvényalapú javadalmazás .....</b>	<b>12</b>
1. Részvények száma .....	12
2. Jegyzési ár .....	12

3. Pénzben történő opcionális kiegyenlítés .....	12
IV. Általános rendelkezések .....	12
1. Fedezeti ügyletek tilalma .....	12
3. A munkaviszony megszüntetése .....	12
4. A kontrollfunkciót ellátó munkatársak jogállása.....	13
5. Belső kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók teljesítményalapú javadalmazására vonatkozó különös szabályozások .....	13
6. Érdektükozések elkerülése, összeférhetetlenségi szabályok.....	13
7. Összeférhetetlenségi szabályok .....	14
8. A javadalmazási politika kiadására és módosítására vonatkozó rendelkezések.....	14
V. Risk Taker munkatársakra vonatkozó különleges szabályok .....	14

## Előszó

A Commerzbank Zártkörűen Működő Részvénytársaság (Cégjegyzékszám: 01-10-042115; Székhely: Széchenyi rkp. 8., 1054 Budapest, Magyarország) a 2013. június 26-i 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (CRR), a 2013. június 26-i 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (CRD IV), a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (a továbbiakban: Hpt.) 117–121. paragrafusai, a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Bszt.) 4. számú melléklete, továbbá a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. (VII. 18.) kormányrendelet (a továbbiakban: Korm.rendelet) és a Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II. 9.) számú ajánlása (a továbbiakban: Ajánlás1) és 22/2019. (XII.17.) számú ajánlása (a továbbiakban: Ajánlás2) alapján a Javadalmazási Politikáját a következő tartalommal fogadja el.

A Commerzbank olyan, szabályozott piacra be nem vezetett hitelintézet, amely a mérlegfőösszegére és bármely vezető tisztségviselőjére vagy munkavállalójára vonatkozó éves jövedelemhatárra tekintettel a Korm.rendelet 4. §-a szerinti feltételeknek megfelel. Ennek megfelelően a Commerzbank javadalmazási politikája kialakítása során részben alkalmazni kívánja a Korm. rendelet 4. és 7. §-ában foglalt speciális szabályokat.

## „A” rész: Fogalmak

### 1. Részvényalapú javadalmazás

Részvényalapú javadalmazásról akkor beszélhetünk, ha a javadalmazásra legalább részben a Commerzbank AG részvényeiben (részvények) kerül sor, vagy ha a dolgozó javadalmazásának összege egy részvény árfolyamának egy meghatározott időszakban bekövetkező alakulásától is függ. Amennyiben a részvények helyett más eszközöket alkalmaznak a pénzintézetek által nyújtott javadalmazásról szóló rendelet (Institutsvergütungsverordnung, InstitutsVergV) értelmében, akkor a részvények és részvényalapú juttatások alatt jelen CIP-ben ezek is értendőek. A bank a dolgozót megfelelően tájékoztatja a többi eszköz pontos részleteiről.

A hatályos magyar jogszabályok (2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról [Hpt.], illetve a 131/2011. (VII. 18.) Korm. rendelet a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról [Kormányrendelet]) szerint a Commerzbank Zrt. (a továbbiakban: Zrt.) meghatározott követelmények teljesülése esetén jogosult a részvények helyett pénzbeli juttatást nyújtani. Jelenleg és további intézkedésig a Zrt. a javadalmazásokat készpénzben állapítja meg és fizeti ki részvényben történő kifizetés helyett. Amennyiben a Kormányrendelet 4. §-ban, valamint a Hpt. 119. § (5) bekezdésében meghatározott, készpénzfizetésre vonatkozó feltételek nem teljesülnek, ebben az esetben az alanyi kör a változó javadalmazás felét készpénzben, felét pedig a Commerzbank AG részvényeiben kapja. Ez a rendelkezés lép életbe abban az esetben is, ha egy csoport-Risk Taker változó javadalmazása meghaladja a bruttó 17.500.000,- Ft összeget.

### 2. Kollektív szerződésen kívüli javadalmazásban részesülő dolgozók (Außertarifliche Mitarbeiter)

A Commerzbank Csoporton belül a jelen CIP-et alkalmazó mindegyik társaság meghatározza, melyik dolgozó részesül kollektív szerződésen kívüli javadalmazásban (AT-munkatársak). Amennyiben az adott társaság területileg és szakmailag kollektív szerződés hatálya alá tartozik, akkor a kollektív szerződésen kívüli javadalmazású dolgozók általában azok a dolgozók, akik azért nem tartoznak a kollektív szerződés

személyi hatálya alá, mert a javadalmazás meghaladja a kollektív szerződés keretét. Ha nem áll fenn kötelező kollektív szerződési rendelkezés, akkor a piaci szokások alapján kell meghatározni a megfelelő dolgozói csoportot.

A Commerzbank Zrt.-nél nincs érvényben kollektív szerződési megállapodás, a Zrt. kizárólag kollektív szerződésen kívüli javadalmazású dolgozókat foglalkoztat (AT-munkatársak).

### **3. Bad Leaver és Good Leaver**

(1) Bad Leavernek nevezzük azokat a dolgozókat,

- a) akiknek munkaszerződését a bank nyomós okból vagy magatartással kapcsolatos okból történő felmondással szünteti meg, vagy akinél a munkaviszony olyan okból szűnik meg, amely megalapozna egy ilyen felmondást, vagy
- b) akik olyan határozott idejű munkaviszonnyal rendelkeznek, amelyet magatartásukkal kapcsolatos okokból vagy olyan okokból, amelyek azonnali felmondást alapoznának meg, a határozott időtartam lejártakor nem hosszabbítanak meg.

Nyomós okból történő felmondás alatt a Commerzbank Zrt. által a munkavállaló magatartásából származó okból történő vagy a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos, lényeges kötelességeinek szándékos vagy súlyosan gondatlan megsértése miatti felmondás vagy azonnali felmondás értendő.

(2) Minden egyéb kilépő dolgozó Good Leavernek számít.

### **4. Deferral**

Deferral-nak a változó javadalmazásnak azt a részét nevezzük, amelynél valamely igény, váromány vagy más jogi pozíció megszerzése csak azon (n) üzleti évet követő, további időszak letelte után lehetséges, amelyre vonatkozóan a változó javadalmazást biztosították. A Deferralra vonatkozó igény ezáltal leg hamarabb ezen visszatartási időszak letelte után (halasztott javadalmazási időszak), és csak akkor keletkezik, ha a halasztott javadalmazási időszak letelte után a II. sz. teljesítményértékelés (B rész, IV.2. pont) keretében nem áll fenn ezt akadályozó ok („megszolgálás”).

### **5. Halasztott javadalmazási időszak**

Halasztott javadalmazási időszaknak nevezzük azt az időszakot, amelynek el kell telnie az LTI-re vonatkozó igény támasztása előtt.

A halasztott javadalmazási időszak Risk Taker munkatársak esetében három év. Az időszak az (n+1) üzleti évben, az STI Cash kifizetésének napján kezdődik és három év letelte után, az (n+4) üzleti évben, legkorábban áprilisban ér véget.

### **6. (n) üzleti év**

Az (n) üzleti év az az üzleti év, amelyre vonatkozóan megállapítják a változó javadalmazást. Az (n) üzleti év letelte után születik döntés a változó javadalmazásról. A döntésre az I. sz. teljesítményértékelés keretében (B. rész, IV.1. pont) kerül sor („megállapítás”). Az ezt követő üzleti évek jelölése (n+1) stb.

### **7. Teljesítményalapú javadalmazás**

A „teljesítményalapú javadalmazás” és a „változó javadalmazás” fogalmakat a „Commerzbank Zrt.” szinonimaként alkalmazzuk.

## **8. Hosszú távú ösztönző (Long Term Incentive, LTI)**

Az LTI a változó javadalmazásnak az a része, amelyet a társaság csak az (n) üzleti évet követően, a meghatározott időszak letelte, a megszolgálat után fizet ki, mert a javadalmazás összegét többek között az ebben az időszakban elért teljesítmény, információk, események vagy eredmények befolyásolhatják (B. rész, V. pont). Az LTI teljes összege halasztva kerül kifizetésre. Jelenleg és további intézkedésig a Commerzbank Zrt-nél az LTI kizárólag pénzben megállapított és juttatott eszköz („LTI Cash”), a Zrt. kizárólag készpénzben teljesít kifizetéseket. Nem Risk Taker dolgozóknál nem kerül alkalmazásra az LTI.

## **9. Teljesítményértékelés**

A bank megkülönbözteti az I. sz. teljesítményértékelést (B. rész, IV.1. pont) és a II. sz. teljesítményértékelést (B. rész, IV.2. pont).

## **10. Megtartási időszak (Retention Period)**

A megtartási időszak (a rendelkezésre vonatkozó zárolási időszak) a változó javadalmazásként biztosított részvények megszolgálatát követő azon időszak, amely alatt azok nem adhatók el, illetve nem lehet azokról rendelkezni. Az időszak legalább 12 hónapig tart.

## **11. Risk Taker (kiemelt személy)**

A Risk Taker olyan dolgozó, akinek szakmai tevékenysége jelentős hatással bír a bank és/vagy a Commerzbank-csoport kockázati profiljára. A szempontok közé tartozik többek között az a funkció, amelyet a dolgozó ellát, a valamely dolgozói csoporthoz való hozzátartozás vagy a Bank által meghatározott bizonyos szempontok teljesülése.

A bank a hierarchián belüli szinttől és a dolgozó tevékenységének kockázati relevanciájától függően összesen két Risk Taker státuszt különböztet meg: Risk Taker I és Risk Taker II, amelyekkel kapcsolatban a Risk Taker I státuszt olyan dolgozókra alkalmazzák, akiknek tevékenysége a Risk Taker II munkatársaknál magasabb kockázati relevanciát tartalmaz.

Amennyiben a dolgozót valamely (n) üzleti évre vonatkozólag Risk Takerként azonosították, akkor ezt a mindenkori Risk Taker státusz feltüntetésével írásban közlik vele.

Ha a dolgozót a Bank valamelyik (n) üzleti évben legalább 90 napig Risk Taker munkatársként azonosította, akkor a Risk Takerekre alkalmazandó szabályok vonatkoznak a munkatárs teljes változó javadalmazására az adott (n) üzleti évben. Ha a dolgozó az (n) üzleti év valamely időpontjában éven belül Risk Taker státuszt vált, (azaz Risk Taker II státuszából Risk Taker I státuszúra, vagy Risk Taker I státuszából Risk Taker II státuszúra), akkor a teljes változó javadalmazására az adott (n) üzleti évben a Risk Taker I munkatársakra alkalmazandó szabályok vonatkoznak.

Azokat a dolgozókat, akiket a Bank nem Risk Taker munkatársként azonosított, Non-Risk Taker munkatársnak is nevezik.

A Commerzbank Zrt.-nél foglalkoztatott Risk Taker dolgozói körre vonatkozó összes kiegészítő szabályt a melléklet tartalmazza.

## **12. Risk Taker mentességi összeghatár**

A Risk Taker mentességi összeghatár a Risk Taker változó javadalmazásán belül az az összeg, ameddig az adott (n) üzleti évben a Risk Taker munkatársak változó javadalmazása STI-Cashként nyújtható (azaz nem kerül sor annak visszatartására/deferred retentionként történő zárolására, továbbá nem részvényben biztosítják – jelenleg 50.000 euró értékig). A mentességi összeghatár mértékét az adott felügyeleti hatóság állapítja meg.

A Risk Taker mentességi összeghatár túllépésekor a teljes változó javadalmazásra az STI-re és LTI-re vonatkozó felosztás és az ezen komponensekre a CIP szerint érvényes szabályozások érvényesek.

A Hpt. vonatkozó 119. § (5) bekezdés b) pontja alapján a Risk Taker mentességi határ összege bruttó HUF 17.500.000,-.

## **13. Kiemelt személyek értékelő lapja (Risk Taker Scorecard, RSC)**

Az RSC a halasztott javadalmazási időszak leteltét követő igényre vonatkozó döntést támogató, a dolgozóra vonatkozó szempontokat feldolgozó eszköz (B. rész, V.2.2. pont). A társaság ezt csak Risk Takerekre alkalmazza.

## **14. Rövid távú ösztönző (Short Term Incentive, STI)**

Az STI a változó javadalmazásnak az a része, amelyet a társaság a dolgozó számára az I. sz. teljesítményértékelést (B. rész, IV.1. pont) követően rövid időn belül kifizet. Az STI készpénzrészből („STI Cash”) tevődik össze, azonban abban az esetben, ha a változó javadalmazás meghaladja a Risk Taker mentességi összeghatárt, azon felül részvényalapú részt is kell tartalmaznia („STI Equity”). Jelenleg és további intézkedésig a Commerzbank Zrt-nél az LTI kizárólag pénzben juttatott eszköz („STI Cash”) a bank kizárólag készpénzben teljesít kifizetéseket. Nem Risk Taker dolgozók részére a bank javadalmazást kizárólag STI-ként fizet ki.

## **15. Változó javadalmazási potenciál**

A változó javadalmazási potenciál az egyéni változó javadalmazás tájékoztató értékeként szolgál, amely megmutatja, milyen összeget érhet el az egyéni változó javadalmazás az adott (n) üzleti évre vonatkozóan, ha a dolgozó a javadalmazási paramétereket teljes körűen teljesíti. A megállapított változó javadalmazás nem lehet azonban magasabb annál a felső határnál, amelyet a Bank a változó javadalmazásra vonatkozóan a fix javadalmazáshoz viszonyítva határozott meg.

## **16. Javadalmazási paraméterek**

Javadalmazási paraméter az összes olyan mennyiségi és minőségi meghatározó tényező, amelyek alapján a társaság méri a dolgozó vagy szervezeti egység vagy a vállalatcsoport teljesítményét és/vagy eredményességét.

## **B. rész: Feltételek**

### **I. Hatály**

A társaság a Commerzbank Incentive Plan-t (Global CIP) a kollektív szerződésen kívül javadalmazott dolgozókra alkalmazza, ha és amennyiben a felek erről egyénileg vagy kollektív szerződés alapján írásban megállapodtak.

### **II. Javadalmazási modellek**

A kollektív szerződésen kívüli javadalmazotti körben két javadalmazási modell működik a különböző célcsoportok számára:

#### **1. AT modell**

Az AT modell érvényes a Commerzbank AG összes olyan kollektív szerződésen kívüli javadalmazásban részesített dolgozójára, akit nem az IB modell szerint javadalmaznak. Az ezen modell szerinti javadalmazásról kollektív vagy egyéni megállapodás készül.

### **III. Változó javadalmazás**

#### **1. A változó javadalmazás teljes összegének meghatározása**

(1) A változó javadalmazás teljes összegének meghatározása

1. megfelelően vegye figyelembe a bank kockázatviselő képességét, többéves tőke tervezését és a vállalatcsoport jövedelmi helyzetét;
2. biztosítsa, hogy a vállalatcsoport képes legyen tartósan megőrizni vagy helyreállítani
  - a) megfelelő szavatolótőke- és likviditási ellátottságát, valamint
  - b) a hitelintézeti törvény (Kreditwesengesetz, KWG) 10i. §-a szerinti kombinált tőkepuffer-követelmények teljesülését.

A Commerzbank Zrt.-nél a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló, 2013. évi CCXXXVII. törvény (Hpt.) szerinti helyi, magyarországi tőkepuffer-követelmények érvényesek (94. §).

(2) Annak minősítése keretében, hogy megállapítható-e, és ha igen, milyen összegben a változó javadalmazás összértéke, az (1) bekezdés szerinti összes paramétert összességében kell megítélni, melynek során biztosítani szükséges, hogy megfelelő mértékben figyelembe vegyék mind ezeket a paramétereket, mind a bank összteljesítményét, illetve a bank összeredményességét.

(3) A változó javadalmazás teljes összege általában nem állapítható meg az (1) bekezdésben megnevezett paraméterek hiánya esetén (úgynevezett nyereségalappal kapcsolatos fenntartás).

#### **2. Hiányos szavatolótőke-ellátottság vagy likviditás**

(1) A KWG 45. § (2) bekezdés 1. mondat 5a. pontja alapján a felügyeleti hatóság elrendelheti, hogy a bank az éves eredmény meghatározott részére korlátozza vagy teljesen törölje az összes vállalatvezető és dolgozó változó javadalmazására (változó javadalmazások teljes összege) kijelölt éves, teljes összeget.



A Hpt. 185. § (2) bekezdés d) pontja szerint a Magyar Nemzeti Bank (MNB) a teljesítmény-javadalmazás nettó bevétel százalékában történő meghatározására kötelezheti a Zrt-t, ha a teljesítmény-javadalmazás nincs összhangban a prudenciális követelményekkel. A Hpt. 118. § (12a) bekezdése szerint a teljesítmény-javadalmazást csökkenteni kell, ha a Zrt. pénzügyi teljesítménye jelentősen visszaesik vagy negatív, figyelembe véve az aktuális javadalmazást és a csökkentési vagy visszakövetelési szabályokat. A Zrt. minden esetben figyelembe veszi a Hpt. 94. §-ában, illetve a Bszt. 110/l. §-ában meghatározott kifizetési korlátozásokat is.

(2) A KWG 45. § (2) bekezdés 1. mondat 6. pontja alapján a felügyeleti hatóság megtilthatja vagy az éves eredmény meghatározott hányadára korlátozhatja a változó javadalmazáskomponensek kifizetését. A változó javadalmazáskomponensek kifizetésének a KWG 45. § (2) bekezdés 1. mondat 6. pontja alapján történő megtiltása esetén a felügyeleti hatóság a KWG 45. § (5) bekezdés 5. mondata alapján elrendelheti, hogy részben vagy teljes egészében megszűnjenek a változó javadalmazásra vonatkozóan támasztott igények.

A Hpt. 94. § (3) bekezdés alapján amennyiben a Zrt. nem tesz eleget a kombinált pufferkövetelményeknek, akkor a Zrt. korlátozza a kifizetést az elsődleges alapvető tőkéből és a kiegészítő alapvető tőkéből, nem keletkeztethet a teljesítmény-javadalmazásra vonatkozó kötelezettséget, illetve nem teljesíthet kifizetést a teljesítmény-javadalmazásra vonatkozóan, ha a kötelezettség keletkeztetésére a kombinált pufferkövetelmény nem teljesítésével egyidőben került sor.

### **3. Az egyéni változó javadalmazás összege**

(1) Az egyéni változó javadalmazás összegének meghatározására az I. sz. teljesítményértékelés alapján kerül sor.

(2) Az egyéni változó javadalmazás nem haladhatja meg a dolgozónak az (n) üzleti évben juttatott fix javadalmazást, kivéve, ha a bank magasabb felső határértéket határozott meg a KWG 25a. § (5) bekezdés 5. mondata szerint. A dolgozó részére egy üzleti évre vonatkozóan maximálisan juttatható összes változó javadalmazási komponens összege minden esetben arra az adott dolgozóra érvényes felső határra korlátozódik, amelyet a Bank az 1. mondat szerinti szabályozás figyelembevételével határozott meg.

(3) A Bank az ellenőrző egységek dolgozóira vonatkozóan a változó javadalmazás felső határát az Institutsvergütungsverordnung előírásai, valamint a Hpt. 120.§-ban foglaltak szerint határozza meg.

### **4. A változó javadalmazás komponensei**

(1) A változó javadalmazás rövid távú ösztönzőből (Short Term Incentive, STI), valamint hosszú távú ösztönzőből (Long Term Incentive, LTI) áll olyan Risk Takerek esetében, akiknek változó javadalmazása meghaladja a Risk Taker mentességi összeghatárt. Amennyiben a Risk Takerek változó javadalmazása nem haladja meg a Risk Taker mentességi összeghatárt, javadalmazásuk kizárólag készpénzben kerül kifizetésre (STI Cash), nincs részvényalapú juttatás.

### **5. A változó javadalmazás megszolgáltatása és kifizetése**

(1) Az STI pénzösszeg (STI Cash) kifizetésére az (n) üzleti évet követő év áprilisában, alapvetően legkésőbb májusában kerül sor, és azt a társaság a folyó bérfizetéssel együtt fizeti ki.

(2) Az LTI pénzösszeg (LTI Cash) megszolgáltatására és kifizetésére a halasztott időszak (Deferral Period) letelte és a II. sz. teljesítményértékelés lezárása után kerül sor<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> A kifizetés konkrét időpontja a bank mérlegelési körébe tartozik.

# I. Teljesítményértékelések

## 1. I. sz. teljesítményértékelés

Az (n) üzleti év letelte után meghatározzák az egyéni változó javadalmazást a javadalmazási paraméterek szerint, amelyet közölnek a dolgozóval. Az LTI-re vonatkozóan a meghatározásra csak indikatív módon kerül sor, azaz még nem keletkezik váromány vagy igény az LTI-re (vö. V.1. pont).

A változó javadalmazás részben vagy teljesen elmaradhat annak a szegmensnek, illetve szervezeti egységnek a negatív egyéni eredmény-hozzájárulása esetén, amelynél a dolgozót foglalkoztatják. Ha Risk Taker munkatárs tanúsít az (n) üzleti évben az InstitutsVergV szerint a jó erkölcsbe ütköző vagy kötelességszegő magatartást, úgy az nem egyenlíthető ki pozitív egyéni eredmény-hozzájárulással, hanem annak - a célélérés fokától függetlenül - csökkentenie kell a változó javadalmazás mértékét az (n) üzleti évre vonatkozóan, illetve akár annak teljes elvesztését kell maga után vonnia. Ha Non Risk Taker munkatárs tanúsít az (n) üzleti évben olyan, a jó erkölcsbe ütköző vagy kötelességszegő magatartást, amely a munkáltatót figyelmeztetés kiszabására vagy felmondásra jogosítja fel, úgy az csökkentheti a változó javadalmazás mértékét az (n) üzleti évre vonatkozóan, illetve akár annak teljes elvesztéséhez vezethet.

A változó javadalmazás teljes elvesztése az (n) üzleti évre vonatkozóan különösen akkor következik be, ha a dolgozó

1. az (n) üzleti évben olyan cselekményben vett részt vagy olyan cselekményért volt felelős, amely jelentős veszteséget okozott a banknak vagy lényeges szabályozói szankcióhoz vezetett, vagy
2. az (n) üzleti évben az alkalmasságra vagy a viselkedésre vonatkozó, releváns, külső vagy belső szabályozásokat sértett meg súlyosan.

Jelentős veszteségre utal például, ha a veszteség mértéke olyan szintet ér el, amely várhatóan ad hoc közlemény közzétételének kötelezettségét váltja ki, vagy a veszteség eléri a tényleges szavatoló tőke legalább 1,0 százalékát.

Lényeges szabályozói szankciónak minősül például a veszély elhárítását szolgáló intézkedés a KWG 46. §-a szerint, az ügyvezető igazgató visszahívása a KWG 36. §-a szerint, a bírság, illetve büntetés fizetésének elrendelése, amennyiben azok mértéke összességében eléri vagy meghaladja a tényleges szavatoló tőke 1,0 százalékát.

Az alkalmasság és a viselkedés szempontjából „releváns” szabályozásnak minősül a dolgozó viselkedésével és szakmai alkalmasságával kapcsolatos minden olyan szabályozás, amelynek betartása a KWG 25a. § (1) bekezdés 1. mondata szerinti szabályszerű igazgatási szervezet (lásd 2. sz. melléklet) fenntartásához szükséges.

Annak értékeléséhez, hogy mikor következett be „súlyos” kötelezettségszegés, a Bank összességében ítéli meg a vétkességet és az általa ténylegesen okozott kár vagy a Bank számára hátrányos egyéb következmény mértékét. Súlyos gondatlanság és szándékosság esetén az előfeltétel alapvetően teljesültnek minősül.

A Zrt. a dolgozói teljesítményt a teljesítmény minősítése alapján értékeli.

A Zrt. A változó javadalmazásra jogosult dolgozók számára célokat és/vagy feladatokat határoz meg célmegállapodások formájában. Ezeket a társaság írásban rögzíti. Gyakornokok és a kisegítő munkavállalók esetében nem kötnek célmegállapodást, és ők nem támaszthatnak igényt változó javadalmazásra.

## **2. II. sz. teljesítményértékelés**

- (1) (1) A II. sz. teljesítményértékelés csak az LTI-t érinti, és arra az igénykeletkezés szempontjainak figyelembevételével kerül sor (V.2. pont). A II. sz. teljesítményértékelés során megvizsgálják, hogy a változó javadalmazás meghatározása visszatekintve is megfelelőnek tűnik-e, például nem került-e sor kockázatok elhallgatására vagy alábecslésre, vagy nem következtek-e be új kockázatok vagy váratlan veszteségek. Ehhez visszamenőleg felülvizsgálják az I. sz. teljesítményértékelés javadalmazási paramétereinek elérését.
- (2) Annak vizsgálatára és dokumentálására, hogy az V.2.2 pont szerinti szempontok alapján fennállnak-e az igény keletkezését gátló tényezők, a halasztott javadalmazási időszak letelte alatt és után kitöltött Risk Taker Scorecard (RSC) segítségével kerül sor.
- (3) Ha az RSC kérdéseinek egyikét „Igen”-nel válaszolják meg, a vezető írásban elmagyarázza a fennálló helyzetet. A dolgozó alkalmat kap az írásos állásfoglalásra.
- (4) A bank dönt az eset, illetve a körülmények értékeléséről.
- (5) Emellett a bank megvizsgálja, hogy az RSC-kben figyelembe vették-e az összes releváns káreseményt, és szükség esetén kezdeményezi az RSC felülvizsgálatát a vezetőnél.

## **3. Clawback**

Amennyiben az a Risk Taker, akinek a változó javadalmazása az adott (n) üzleti évre vonatkozóan meghaladta a Risk Taker mentességi összeghatárt, az (n) üzleti évben

- olyan cselekményben vett részt vagy olyan cselekményért volt felelős, amely jelentős veszteséget okozott a banknak vagy lényeges szabályozói szankcióhoz vezetett, vagy
- az alkalmasságra vagy a viselkedésre vonatkozó, releváns, külső vagy belső szabályozásokat sértett meg súlyosan,

megszűnik az arra a még ki nem fizetett változó díjazásra vonatkozó minden igénye, amely a munkatársat az adott (n) üzleti évre vonatkozóan megillette. A IV.1. pontban foglaltak értelemszerűen irányadók.

Amennyiben az adott (n) üzleti évre vonatkozóan már kifizettek változó javadalmazást a munkatárs részére, a Banknak visszatérítés iránti igénye keletkezik a munkatárssal szemben a már kifizetett változó javadalmazás mértékében.

A jelen bekezdés fenti szabályozásai arra az időszakra vonatkozóan érvényesek, amely az STI Cash összegnek az adott (n) üzleti évre vonatkozó kifizetésével veszi kezdetét és az adott (n) üzleti évre vonatkozó LTI összeg megszolgálásától számított két év elteltével ér véget.

## **II. LTI**

### **1. Igény keletkezése az LTI alapján (az LTI megszolgálása)**

Az LTI alapján támasztott igényről a bank a II. sz. teljesítményértékelés alapján dönt (IV.2. pont).

Az igény létrejöttére vonatkozó döntést a dolgozóval írásban közlik.

## 2. Követelmények

Az LTI alapján történő igény létrejötte a Risk Takerek esetében a következő feltételektől függ:

### 2.1. Poolvorbelt (kifizetések visszatartása) és/vagy felügyeleti hatóság általi tiltás

A III.3. pontból származó követelményeket a Commerzbank Csoportnak kell teljesítenie. Amennyiben a kifizetési alapot a II. sz. teljesítményértékelés lezárásával a követelmények teljesítésének részbeni vagy átfogó hiánya miatt csökkenteni vagy törölni kell, akkor az (n) üzleti évre vonatkozó LTI-re fennálló lehetséges igény csökkenhet vagy teljesen meg is szűnhet. Ugyanez vonatkozik a III.4. pont szerinti csökkentés vagy törlés esetére.

### 2.2. A teljesítmény visszamenőleges felülvizsgálata (Backtesting)

Amennyiben a II. sz. teljesítményértékelés keretében (IV.2. pont) az adott (n) üzleti évre vonatkozóan bebizonyosodik, hogy a dolgozó változó javadalmazásának eredeti meghatározása visszatekintve már nem tűnik megfelelőnek, az adott (n) üzleti évre vonatkozóan az LTI csökkentésére vagy teljes törlésére kerül sor. A csökkentés mértéke megfelel annak az összegnek, amennyivel az eredetileg megállapított változó javadalmazás túl magasnak bizonyult.

## III. Részvényalapú javadalmazás

### 1. Részvények száma

(1) Az átadandó részvények számát az STI és az LTI vonatkozásában is a változó javadalmazás meghatározásával közlik.

### 2. Jegyzési ár

(1) A jegyzési ár a részvénynek a referencia-időszak összes tőzsdei napján elért Xetra záróárfolyamainak egyszerű átlaga.

### 3. Pénzben történő opcionális kiegyenlítés

(1) A Commerzbank Zrt. további intézkedésig a részvények átadása helyett a javadalmazást készpénzben állapítja meg és fizeti ki (pénzben történő kiegyenlítés).

## IV. Általános rendelkezések

### 1. Fedezeti ügyletek tilalma

(1) A dolgozónak tilos az STI és az LTI vonatkozásában egyéni fedezeti vagy egyéb ellenintézkedést (fedezeti ügyletet) kötni abból a célból, hogy korlátozza vagy megszüntesse a változó javadalmazás kockázatát, vagy megkerülje az InstitutsVergV szerinti követelményt. A Risk Taker munkatársak kötelesek bejelenteni a Banknak a magáncélú értékpapírszámláikat.

### 3. A munkaviszony megszüntetése

(1) A munkaviszony megszüntetésekor a dolgozó írásos tájékoztatást kap Bad Leaver/Good Leaver státuszáról és a még nem megszolgált LTI-kről.

(2) A munkaszerződés különösen haláleset, nyugállományba vonulás, előnyügdíj vagy keresőképtelenség miatti megszűnése nem befolyásolja az igény keletkezését és/vagy a kifizetést. A munkaszerződés megszüntetése nem érinti sem az igény keletkezésének feltételeit, sem a kifizetési időpontokat és módokat. Az igény örökölhető.

(3) Nem befolyásolja az igény keletkezését és a kifizetést, ha a dolgozó a halasztott javadalmazási időszak során a vállalatcsoporton belül más munkakörbe kerül.

#### **4. A kontrollfunkciót ellátó munkatársak jogállása**

A Commerzbank szavatolja, hogy a belső ellenőrzés dolgozói ellenőrzik a javadalmazási politika alkalmazását és vizsgálják végrehajtását. A belső ellenőrzés szakmai vezetése a felügyelőbizottság feladata.

A belső ellenőrzés rendszeresen vizsgálja a javadalmazási politika rendelkezéseit, továbbá a szabályzatok végrehajtását, valamint a javadalmazási szabályok alkalmazását és hatását, és írásos jelentést készít az igazgatóságnak, a felügyelőbizottságnak és a HR-vezetőnek szükség szerint, azonban legalább évente egyszer. A Commerzbank illetékes dolgozói (Operational Risk Manager, pénzügyi osztályvezető) írásban értékelik, milyen hatással van a Commerzbank javadalmazási politikája a bank kockázati profiljára.

A megfelelőségi feladatokkal megbízott munkavállalók (belső ellenőr, Compliance Officer, HR) ellenőrzik a javadalmazási szabályok összhangját a helyi jogszabályokkal és a belső szabályokkal.

A fenti munkaköröket betöltő munkavállalók feladatköreit ki kell egészíteni ezekkel a feladatokkal a javadalmazási politika életbe lépése után. A HR-vezetőnek kell gondoskodnia arról, hogy az érintett munkavállalók munkaköri leírásaiban feltüntetett feladatokat a fentiek értelmében kiegészítsék.

#### **5. Belső kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók teljesítményalapú javadalmazására vonatkozó különös szabályozások**

Amennyiben a Commerzbank a belső kontrollt végző munkavállalóknak teljesítményalapú javadalmazást biztosít, akkor úgy kell alkalmazni a javadalmazási politika (CIP) előírásait, hogy esetükben:

1) a javadalmazási rendszerek ne sértsék az ellenőrzési egységek felügyeleti funkcióját. A javadalmazási rendszerek különösen akkor sértenek az ellenőrzési egységek felügyeleti funkcióját, ha az ellenőrzési egységek dolgozóinak és az általuk ellenőrzött szervezeti egységek dolgozóinak változó javadalmazásának összege meghatározó mértékben azonos javadalmazási paraméterekhez igazodik, és összeférhetlenség veszélye áll fenn. Az ellenőrzési egységek dolgozóinak javadalmazását úgy kell kialakítani, hogy lehetővé váljon megfelelő minőségű és számú munkaerő alkalmazása, és a súlypont – a hatályos jogszabályok által megengedett mértékben – a fix javadalmazáson legyen.

2) a javadalmazás független legyen az ellenőrzött szervezeti egységek teljesítményétől. A belső ellenőrzési funkciókon belüli eloszlás a munkakörrel összefüggő célkitűzés elérésétől függ.

3) a Commerzbank a teljesítményjavadalmazást ne késleltetve, hanem a tárgyévét követő teljesítményértékelés után egy összegben fizesse ki készpénzben, amennyiben az érintett dolgozókat nem (szabályozás alapján szükséges) Risk Takerként azonosították.

#### **6. Érdekkütközések elkerülése, összeférhetlenségi szabályok**

A felügyelőbizottság tagjai, valamint az igazgatóság azon tagjai esetében, akik nem látnak el operatív feladatokat, nem tartoznak az érintettek körébe, és nem állnak munkaviszonyban a Commerzbankkal (külső igazgatósági tagok), a teljes javadalmazás kizárólag fix részből álló tiszteletdíj lehet. A Commerzbank ennek a személykörnek nem fizet teljesítményalapú javadalmazást.

Amennyiben az alapító a felügyelőbizottság tagjai esetében a javadalmazási politika hatályán belül a teljes javadalmazás összetétele tekintetében teljesítményalapú javadalmazás mellett dönt, akkor ez kizárólag előre meghatározott felügyeleti és ellenőrzési feladatokhoz kapcsolódhat.

Az igazgatóság tagjai nem dönthetnek saját javadalmazásukról. Az igazgatóság javadalmazásáról a felügyelőbizottság dönt. Ennek alapján minden olyan esetben, amikor a jelen javadalmazási politika az igazgatósági tagok javadalmazására vonatkozó döntéseket szabályozza, döntéshozók alatt a felügyelőbizottságot kell érteni az igazgatóság helyett.

## **7. Összeférhetetlenségi szabályok**

A Commerzbank szavatolja a belső ellenőrzést végző munkavállalók függetlenségét.

Azok a munkavállalók, akik belső ellenőrként tevékenykednek, nem lehetnek a felügyelőbizottság tagjai.

## **8. A javadalmazási politika kiadására és módosítására vonatkozó rendelkezések**

A javadalmazási politika egyes rendelkezéseit a Commerzbank igazgatósága teszi közzé a Commerzbank hivatalos honlapján ([www.commerzbank.hu](http://www.commerzbank.hu)).

Mivel a Commerzbank mérlegfőösszegét tekintve nem rendelkezik legalább öt százalék piaci részaránnyal, nem állít fel javadalmazási bizottságot. A Commerzbank a javadalmazási bizottság Hpt.-ben rögzített kompetenciáit ennek megfelelően a felügyelőbizottság illetékességébe utalja. A HR-vezető látja el a felügyelőbizottsági döntések előkészítésének feladatait.

## **V. Risk Taker munkatársakra vonatkozó különleges szabályok**

A Commerzbank Incentive Plan (CIP) Risk Takerekre vonatkozó különleges szabályai a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban kerültek kialakításra, elősegítve annak alkalmazását, ugyanakkor nem ösztönöznek a Commerzbank kockázatvállalási limitjeit meghaladó kockázatok vállalására.

A teljesítményjavadalmazás egyes elemeinek meghatározása során a Commerzbank célja, hogy ösztönözze és érdekeltté tegye az Alanyi Körhöz tartozó munkatársakat és munkavállalókat a hosszú távú eredményes működésben, és lehetőséget adjon a teljesítményjavadalmazás utólagos – kockázatalapú – korrekciójára.

### **1) Személyi hatály**

A Commerzbank esetében az Alanyi Körbe tartozó személyek a Korm. rendelet 1. § (1) 3. pontja szerinti kiemelt személyek fogalmkörébe tartozó személyeket jelentik, amelynek fenti körre való szűkítését a Korm. rendelet 3. § a) pontja tette lehetővé. Az Alanyi Körbe tartozó munkaköröket és pozíciókat a Felügyelőbizottság – figyelembe véve a belső ellenőrzés éves rendszeres felülvizsgálati jelentésében foglaltakat is – éves rendszerességgel felülvizsgálja; a Felügyelőbizottság az Alanyi körhöz tartozó személyek listáját saját hatáskörben, Felügyelőbizottsági határozattal módosíthatja. A módosítással érintett személyeket erről nyolc (8) napon belül értesíteni kell és új személyek esetén a javadalmazásukra vonatkozó szabályzatokat / megállapodásokat a javadalmazási politika általános szabályainak alapul vételével nyolc (8) napon belül módosítani kell. Amennyiben valamely munkavállaló az üzleti év bármely időszakában az Alanyi Körbe tartozónak minősül, úgy a teljes üzleti év vonatkozásában az Alanyi Körbe tartozónak tekintendő.

Az Alanyi Kör meghatározásakor a Commerzbank kockázatvállalására lényeges hatást gyakoroló alkalmazottak körének meghatározásakor – tekintettel az Ajánlásban foglaltakra is – különösen a következő feltételek kerülnek vizsgálatra:

- mely munkavállalók esetén a legmagasabb a teljesítményjavalmazás aránya,
- mely munkavállalók részesülnek egy bizonyos abszolút összeg feletti javalmazásban,
- mely munkavállalók vagy a munkavállalók mely csoportja gyakorolhat lényeges hatást a Commerzbank eredményére/mérlegfőösszegére.

A bank a jelentős kockázatvállalói szerepkör meghatározása során az intézményen belül betöltött szerepet és nem az adott szegmensben való jelentőséget vizsgálja.

A Javalmazási Politika tartalmának megismerése az Alanyi Kör számára kötelező, rendelkezéseinek betartása ezen személyek esetében kötelező érvényű.

A belső kontrollt végző munkatársak nem tartoznak az alanyi körhöz, teljesítményjavalmazásuknak a jelen Javalmazási Politikában történő szabályozása kizárólag a szakmai függetlenségüket biztosító javalmazási alapelvek meghatározása körében szükséges.

## **2) A javalmazás értelmezésével kapcsolatos alapelvek, arányosság**

Az Alanyi Körbe tartozó munkatársakra vonatkozó összdíjazáson belül az alpbér minimális részarányát és a teljesítménybér maximális részarányát a javalmazási politikáról szóló belső szabályzat szemlélteti.

A teljesítményjavalmazás szabályainak kidolgozása során maradéktalanul figyelembe vételre kerültek a jogszabályoknak való megfelelés, valamint az ügyfelek méltányos kezelését és az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatás minőségét tükröző szempontok is.

A teljesítményjavalmazást a különleges szabályozásokban foglalt alapelvek szerint lehet csökkenteni / emelni. Az elvárt teljesítmény elmaradása esetén a teljesítményjavalmazás összege / részaránya bizonyos esetekben nulla is lehet.

A teljesítményjavalmazás nem integrálható az alpbérbe. A Felügyelőbizottság rendszeresen, de legalább évente egyszer felülvizsgálja az alpbér és a teljesítményjavalmazás közötti arányt és módosítás esetén határozattal dönt az érintett személy ügyében. A Felügyelőbizottság jogosult arra, hogy saját hatáskörben döntsön az alpbér és a teljesítményjavalmazás közötti arányról.

A Commerzbank biztosítja az alpbér és a teljesítményjavalmazás közötti egyensúlyt oly módon, hogy a javalmazás szerkezete ne részesítse előnyben a Commerzbank érdekeit bármely ügyfél érdekeivel szemben.

A javalmazás arányosítása: A Javalmazási Politika kialakítása során a Commerzbank él az arányosság elvének alkalmazásával az Alanyi Kört megillető alpbér és teljesítményjavalmazás arányának meghatározása tekintetében. Ennek figyelembevételével a vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettesek esetében az érintett munkavállalóknak a szervezeti hierarchiában elfoglalt helye (senioritás) indokolja a magasabb teljesítményjavalmazás arányának alkalmazását.

A javalmazáshoz kapcsolódó belső szabályzatokat, továbbá egyedi munkáltatói nyilatkozatokat az arányosság elvének alapulvételével kell kialakítani, úgy hogy az általános munkajogi alapelvek (egyenlő bánásmód, rendeltetésszerű joggyakorlás) ne sérüljenek.

A munkavállalók béren kívüli juttatásait a bank vonatkozó szabályzatai tartalmazzák.

### 3) A teljesítményarányos összetevők értékelésének alapelvei

A javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek értékelése során a Javadalmazási Politika a hosszú távú teljesítményre helyezi a hangsúlyt és figyelembe veszi az egyedi teljesítményhez, az adott szervezeti egységhez, továbbá a Commerzbankhoz kapcsolódó kockázatokat. A teljesítményjavadalmazás mértékét az érintett szervezeti egység, továbbá az érintett munkavállaló pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló teljesítményének értékelése alapján, a kockázatok értékelése mellett kell megállapítani, szükség szerint az előzetes kockázati korrekciók utólagos alkalmazásával.

A javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek Commerzbank általi értékelése nem alapulhat kizárólag vagy döntően mennyiségi üzleti szempontokon.

### 4) Teljesítményértékelés

#### 6a) I. sz. teljesítményértékelés

Az egyéni teljesítménnyel szemben támasztott követelmények a bank hosszú távú stratégiájával összhangban évente meghatározásra kerülnek. Ezzel egy időben kerül sor munkavállalói szinten a célok és/vagy a feladatok kitűzésére. A Zrt. az I. sz. teljesítményértékelés során a következő javadalmazási paramétereket veszi figyelembe:

Az n évi teljesítménye alapján a munkavállalónak járó teljesítményjavadalmazás megítélésénél alkalmazott korrekciós mutatók az n év végén			
40%	Commerzbank Zrt. teljesítményét mérő mutatók	Kvantitatív	<ul style="list-style-type: none"><li>a szavatoló tőkekövetelmény előírásnak való megfelelés: nemteljesülés esetén teljesítmény-javadalmazásra nem kerül sor.</li><li>nem teljesítő hitelek részarányának változása – súly: 30%</li><li>a likviditási kockázatokat mérő mutatószámok változása – súly: 30%</li><li>adózás előtti eredmény – súly: 40%</li></ul> <p>Amennyiben a cégcsoport teljesítménye nem megfelelő, a Felügyelőbizottság határozatában rendelkezhet a teljesítményjavadalmazás megvonásáról.</p>
60%	Egyéni teljesítményt mérő mutatók	Kvantitatív	A munkaköri feladatok eredményességének mennyiségi értékelése, az egyedi teljesítményértékelésben rögzített szempontok szerint
		Kvalitatív	A munkaköri teljesítmény minőségi aspektusai az egyedi teljesítményértékelés előírásai szerint
		Szubjektív	Vezetői/irányítási kompetenciák értékelése, egyedi teljesítményértékelés szerint

Az „adózás előtti eredmény” mutatónál az értékeléshez a Zrt. az IFRS számviteli sztenderdek szerint meghatározott eredményt alkalmazza, a többi mutató értékeléséhez pedig a magyar számviteli sztenderdek



szerint meghatározott értékeket, melyek forrása vagy a vonatkozó felügyeleti jelentéstáblában szereplő adat, vagy saját kalkuláció alapján előállított adat.

A javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek értékelése során a Javadalmazási Politika a hosszú távú teljesítményre helyezi a hangsúlyt és figyelembe veszi az egyedi teljesítményhez, az adott szervezeti egységhez, továbbá a Commerzbankhoz kapcsolódó kockázatokat. A teljesítményjavadalmazás mértékét az érintett szervezeti egység, továbbá az érintett munkavállaló pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokon alapuló teljesítményének értékelése alapján, a kockázatok értékelése mellett kell megállapítani, szükség szerint az előzetes kockázati korrekciók utólagos alkalmazásával.

A javadalmazás teljesítményalapú összetevőinek értékelése nem alapulhat kizárólag vagy döntően a Commerzbank mennyiségi üzleti szempontjain.

#### 6b) II. sz. teljesítményértékelés

Risk Takerek utólagos értékelésekor a célélérés alkalmával mért eredmények (ld. 6a. pont) újbóli mérése történik meg. Ezek a Commerzbank Zrt. eredményeit mérő mutatók, valamint az egyéni teljesítményt mérő mutatók.

#### **5) A teljesítményjavadalmazás meghatározása**

A teljesítményfüggő javadalmazás összege és egyénenként lebontott mértéke legkésőbb a tárgyévra vonatkozó éves beszámoló könyvvizsgálói záradékanak időpontját követő 30 napon belül kerül meghatározásra a Commerzbank Incentive Plan (CIP) szabályai, valamint a Zrt. Risk Taker munkatársaira vonatkozó különleges szabályai szerint.

#### **6) Még ki nem fizetett halasztott javadalmazás (Long Term Incentive, „LTI”) csökkentése és már folyósított LTI visszakövetelése**

Erre elsősorban a II. sz. teljesítményértékelés és a CIP Clawback bizonyos szabályozásai irányadók.

Emellett minden esetben csökkenteni kell a még ki nem fizetett, halasztott LTI összegét, ha a Bank pénzügyi teljesítménye azért gyengül meg, mert az érintett munkavállaló túlzott kockázatot vállalt.

A már folyósított LTI visszakövetelésére különösen akkor kerülhet sor, ha az érintett munkavállaló jelentős mértékben hozzájárult a Bank gyengébb vagy negatív teljesítményéhez.

A halasztott jövedelem kifizetésének csökkentése, valamint visszavonása a felügyelőbizottság hatásköre a jelen Javadalmazási Politikában részletesen meghatározott szabályok szerint, figyelembe véve az összeférhetetlenségre vonatkozó rendelkezéseket.

A teljesítményjavadalmazás a cégcsoport, a szervezeti egység negatív eredménye, és/vagy a munkavállaló negatív egyéni teljesítménye esetén is részben vagy egészben elmaradhat, illetve – a hatályos jogszabályok rendelkezéseivel összhangban – részben vagy egészben visszakövetelhető.