

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

Tartalomjegyzék

I.	Fogalommeghatározások.....	3
1.	Részvényalapú javadalmazás	3
2.	Deferral	3
3.	Halasztott javadalmazási időszak.....	4
4.	(n) üzleti év	4
5.	Teljesítményalapú javadalmazás.....	4
6.	Hosszú távú ösztönző (Long Term Incentive, LTI)	4
7.	Teljesítményértékelés.....	4
8.	Megtartási időszak (Retention Period).....	4
9.	Risk Taker (kiemelt személy).....	4
10.	Rövid távú ösztönző (Short Term Incentive, STI).....	5
11.	A változó javadalmazás teljes összegének meghatározása	5
12.	Hiányos szavatoló-tőke-ellátottság vagy likviditás	5
13.	Az egyéni változó javadalmazás összege	5
14.	A változó javadalmazás komponensei.....	6
II.	Teljesítményértékelések	6
III.	LTI	6
15.	Követelmények	6
15.1	Poolvorbeköltés (kifizetések visszatartása) és/vagy felügyeleti hatóság általi tiltás	6
15.2	Teljesítmény felülvizsgálata	7
15.3	Szabályok, utasítások és információk	7
IV.	Részvényalapú javadalmazás	7
16.	Részvények száma	7
17.	Jegyzési ár.....	7
18.	Pénzben történő opcionális kiegyenlítés	7
V.	Általános rendelkezések	7
19.	Fedezeti ügyletek tilalma.....	7
20.	A munkaviszony megszüntetése	7
21.	A belső ellenőrzés jogállása	8
22.	Belső ellenőrzési funkciókat ellátó munkavállalók teljesítményalapú javadalmazására vonatkozó különös szabályozások	8
23.	Érdekütközések elkerülése, összeférhetlenségi szabályok	8
24.	Összeférhetlenségi szabályok.....	9
25.	A javadalmazási politika kiadására és módosítására vonatkozó rendelkezések	9
VI.	Risk Taker munkatársakra vonatkozó különleges szabályok.....	9

A Commerzbank Zártkörűen Működő Részvénytársaság [Commerzbank geschlossene Aktiengesellschaft] (Cégjegyzékszám: 01-10-042115; Székhely: Széchenyi rkp. 8, H-1054 Budapest) az Európai Parlament és a Tanács a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelvnek a kereskedési könyvre és az újraértékpapírosításra vonatkozó tőkekövetelmények, továbbá a javadalmazási politikák felügyeleti felülvizsgálata tekintetében történő módosításáról szóló 2010/76/EU irányelve (2010. november 24.) (CRD III), a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII sz. törvény (Hpt.) 117-121. paragrafusaiban foglalt rendelkezések, a befektetési vállalatokról és árutőzsdei szolgáltatókról szóló 2007. évi CXXXVIII sz. törvény 4. sz. melléklete, valamint az általuk folytatható tevékenységekre vonatkozó szabályok, 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.) sz. kormányrendelet („Korm.rendelet”), a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletének (PSZÁF) elnökének 3/2011 sz. ajánlása és az Európai Parlament és a Tanács a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról szóló 575/2013/EU sz. rendelete (2013. június 26.) alapján a Javadalmazási Politikáját a következő tartalommal fogadja el, mely jelen tartalommal 2017. január 1-én lépett hatályba.

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.

I. Fogalom meghatározások

1. Részvényalapú javadalmazás

Részvényalapú javadalmazásról akkor beszélhetünk a Commerzbank Zrt. (a továbbiakban: „Commerzbank” vagy „bank” vagy „Zrt.”) javadalmazási politikája alkalmazásában, 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 értelmében, akkor a részvények és részvényalapú juttatások alatt ezek is értendőek.

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. Ezért jelenleg és további intézkedésig a Zrt. a javadalmazásokat pénzben határozza meg és pénzbeli juttatásként fizeti ki.

2. Deferral

Deferral-nak a változó javadalmazásnak azt a részét nevezzük, amelynél valamely igény, váromány vagy más jogi pozíció megszerzése csak az (n) üzleti évet követő, további időszak letelte után lehetséges. A Deferralra vonatkozó igény ezáltal leghamarabb ezen időszak letelte után (halasztott javadalmazási időszak), és csak akkor keletkezik, ha a halasztott javadalmazási időszak letelte után a teljesítményértékelés II keretében nem áll fenn ezt akadályozó ok.

3. 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 3 év. Az időszak az (n) üzleti évet követő év (n+1) január 1-jén kezdődik és az (n) üzleti évet követő 3. év (n+3) december 31-én ér véget.

4. (n) üzleti év

Az (n) üzleti év az az üzleti év, amelyre vonatkozóan megállapítják a változó javadalmazást. Az ezt követő üzleti évek jelölése (n+1) stb.

5. Teljesítményalapú javadalmazás

A „teljesítményalapú javadalmazás” és a „változó javadalmazás” fogalmakat jelen javadalmazási politikában szinonimaként alkalmazzuk.

6. Hosszú távú ösztönző (Long Term Incentive, LTI)

Az LTI a változó javadalmazásnak az a része, amelyet a társaság csak az (n) üzleti évet követően, meghatározott időszak letelte 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.

7. Teljesítményértékelés

A Commerzbank Zrt. a dolgozói teljesítmény mérését a teljesítményértékelés alapján végzi.

8. Megtartási időszak (Retention Period)

A megtartási időszak az STI esetén az (n) üzleti évet követő év április 1. és az STI esedékessége közötti időszak. Az LTI esetén a megtartási időszak a halasztott javadalmazási időszak letelte és az LTI esedékessége közötti időszak. Az időszak legalább 6 hónapig tart.

9. Risk Taker (kiemelt személy)

A Risk Taker olyan dolgozó, akinek tevékenysége jelentős hatással bír a bank teljes kockázati profiljára. A szempontok közé tartozik többek között az a funkció, amelyet a dolgozó ellát, a valamely csoporthoz való hozzátartozás vagy a bank által meghatározott bizonyos szempontok teljesülése.

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

Ha a dolgozó Risk Taker volt az (n) üzleti év valamely időpontjában, akkor a Risk Takerekre alkalmazandó szabályok vonatkoznak az adott üzleti év teljes változó javadalmazására. Ha a dolgozó az (n) üzleti év valamely időpontjában éven belül Risk Taker státuszt vált, akkor a Risk Takerre alkalmazandó szabályok vonatkoznak az adott üzleti év teljes változó javadalmazására.

A Zrt.-nél foglalkoztatott Risk Taker dolgozói körre vonatkozó összes kiegészítő szabályt a „Risk Taker munkatársakra vonatkozó különleges szabályok” fejezet tartalmazza.

10. Rövid távú ösztönző (Short Term Incentive, STI)

Az STI a változó javadalmazásnak az a része, amelyet a társaság a dolgozóval kapcsolatban a teljesítményértékelés I-et (B rész, IV.11. pont) követően határoz meg és rövid időn belül kifizet.

Nem Risk Taker dolgozók részére a bank javadalmazást kizárólag STI-ként fizet ki.

11. A változó javadalmazás teljes összegének meghatározása

(1) A változó javadalmazások (n) üzleti évre vonatkozó teljes összegének meghatározása

1. vegye figyelembe a bank kockázatviselő képességét, többéves tőketervezését és jövedelmi helyzetét;
2. biztosítsa, hogy a bank tartósan megőrizze vagy helyreállítsa megfelelő szavatolótőke- és likviditási ellátottságát; és
3. biztosítsa, hogy ne korlátozódjon a bank azon képessége, hogy fenntartsa vagy helyreállítsa a Hpt. szerinti kombinált tőkepuffer-követelmények teljesülését.

(2) A változó javadalmazás teljes összege általában nem állapítható meg a bank vagy a vállalatcsoport negatív összeredménye¹ vagy az 1. bekezdésben megnevezett feltételek hiánya esetén (úgynevezett nyereségállap kapcsolatos fenntartás).

12. 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 Zrt. bevételének bizonyos hányadára korlátozhatja a változó javadalmazást.

(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 az MNB teljesen törölheti a Zrt. változó javadalmazását.

13. Az egyéni változó javadalmazás összege

(1) Az egyéni változó javadalmazás összegének meghatározására a teljesítményértékelés I alapján diszkrecionálisan kerül sor.

(2) Ez az összeg nem haladhatja meg a dolgozónak az (n) üzleti évben juttatott fix javadalmazást, amennyiben a bank nem határoz meg magasabb határértéket, ehhez azonban a KWG 25a § (5) bekezdés 5. mondata szerint a tulajdonosok (részvényesek) határozata szükséges.

¹ Összeredménynek számít jelenleg: az (n) üzleti év pozitív eredménye adózás és a kisebbségi részesedések levonása előtt.

A magasabb felső határértékre emellett a Hpt. 118. §-ában foglalt feltételek is irányadók.

(3) A változó javadalmazás részben vagy teljesen elmaradhat annak a szegmensnek, illetve szervezeti egységnek a negatív egyéni eredmény-hozzájárulása esetén, amelynél a dolgozót foglalkoztatják. Különösen a dolgozó kötelességszegő viselkedése csökkenti az egyéni változó javadalmazás összegét, és annak akár teljes elvesztését idézheti elő.

A változó javadalmazás teljes elvesztése különösen akkor következik be, ha a dolgozó

1. olyan cselekményben vett részt vagy olyan cselekményért volt felelős, amely jelentős veszteséget okozott a banknak, vagy
2. nem teljesítette az alkalmasságra vagy a viselkedésre vonatkozó, külső vagy belső szabályozásokat.

Garantált teljesítményjavadalmazást kizárólag új munkavállaló alkalmazása esetén, a foglalkoztatás első évében, indokolt, egyedi esetben az illetékes ügyvezető határozhat meg. Garantált teljesítményjavadalmazásra pénz vagy jutalom formájában is sor kerülhet a munkakör betöltésével összefüggésben (belépési bónusz), melynek során ezt a javadalmazást is csak a foglalkoztatás első évében lehet kifizetni..

14. A változó javadalmazás komponensei

(1) A változó javadalmazás alapvetően rövid távú ösztönzőből (Short Term Incentive, STI), valamint hosszú távú ösztönzőből (Long Term Incentive, LTI) áll a Risk Takerek esetében.

A Risk Taker csoportban a lehetséges változó javadalmazás STI aránya 60 százalék, LTI aránya 40 százalék.

A változó javadalmazás juttatására teljes mértékben STI-ként, pénzben kerül sor a Risk Taker státusz nélküli dolgozók (Non Risk Taker) részére.

II. Teljesítményértékelések

III. LTI

Az LTI alapján támasztott igényről a bank a teljesítményértékelés II alapján dönt

15. Követelmények

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

15.1 Poolvorbehalt (kifizetések visszatartása) és/vagy felügyeleti hatóság általi tiltás

A követelményeket a banknak, illetve a Commerzbank Csoportnak kell teljesítenie. Amennyiben a kifizetési alapot a halasztott javadalmazási időszak alatt a követelmények teljesítésének részbeni vagy átfogó hiánya miatt csökkenteni vagy törölni kell, akkor az LTI-re vonatkozó igényt csökkenteni kell vagy teljes mértékben meg kell szüntetni.

15.2 Teljesítmény felülvizsgálata

Amennyiben a teljesítményértékelés keretében beigazolódik, hogy a dolgozó teljesítményének vagy az általa végzett ügyletnek, illetve általa működtetett üzleti modellnek a javadalmazásszempontrú értékelése az (n) üzleti évben szignifikáns mértékben elégtelen volt, akkor a lehetséges igény megfelelően csökkenthető vagy teljes mértékben megszüntethető.

15.3 Szabályok, utasítások és információk

Az üzleti évtől függetlenül megszűnik az összes fennálló LTI, ha a következő feltételek valamelyike teljesül:

- A kockázatilag releváns vagy ügyletre vonatkozó utasítások releváns megsértése vagy figyelmen kívül hagyása.
- Kockázatilag releváns vagy ügyletre vonatkozó tényállásokra vonatkozó, hiányos, helytelen vagy megtévesztő tájékoztatás.
- A munkaszerződésből eredő kötelezettségek lényeges megsértése.

IV. Részvényalapú javadalmazás

16. Részvények száma

(1) A részvények számának meghatározása során az átszámítandó euróösszeget el kell osztani a jegyzési árral, és azt a következő egész számra kell felkerekíteni.

17. Jegyzési ár

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

18. Pénzben történő opcionális kiegyenlítés

A bank a részvények átadása helyett az átruházandó részvények ellenértékét készpénzben fizetheti ki (pénzben történő kiegyenlítés).

V. Általános rendelkezések

19. 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.

20. A munkaviszony megszüntetése

(1) A munkaviszony megszüntetésekor a dolgozó írásos tájékoztatást kap státuszáról.

(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 módozatokat. 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. A befogadó konszernvállalatnak be kell tartania a javadalmazási politika követelményeit a mindenkori foglalkoztató vállalatnál.

21. A belső ellenőrzés 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 kockázatellenőrzéséért felelős dolgozói (Operational Risk Manager pénzügyi osztályvezető) írásban értékeli, milyen hatással van a Commerzbank javadalmazási politikája a bank kockázati profiljára.

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

A fenti munkakörök 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.

22. Belső ellenőrzési funkciókat ellátó munkavállalók teljesítményalapú javadalmazására vonatkozó különös szabályozások

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

1) a javadalmazási rendszerek ne sértsék az ellenőrzési egységek felügyeleti funkcióját. A javadalmazási rendszerek különösen akkor sértik az ellenőrzési egységek felügyeleti funkcióját, ha az ellenőrzési egységek dolgozóinak és az általuk ellenőrzött szervezeti egységek dolgozóinak változó javadalmazási összege meghatározó mértékben azonos javadalmazási paraméterekhez igazodik, és érdekütközés 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 pénzben, amennyiben az érintett dolgozókat nem (szabályozás alapján szükséges) Risk Takerként azonosították.

23. Érdekütközések 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 tekintetében teljesítményalapú javadalmazás mellett dönt, akkor ezt kizárólag előre meghatározott felügyeleti és ellenőrzési feladatokhoz kapcsolhatja.

Az érintettek (többek között az igazgatóság tagjai) nem dönthetnek saját javadalmazásukról. Az igazgatóság javadalmazásáról a felügyelőbizottság elnöke dönt. A felügyelőbizottság elnöke köteles beszámolni döntéséről a következő felügyelőbizottsági ülésen. Ennek alapján minden olyan esetben, amikor a jelen javadalmazási politika az igazgatósági tagok javadalmazására vonatkozó döntéseket szabályozza, döntéshozók alatt a felügyelőbizottság elnöke által képviselt felügyelőbizottságot kell érteni az igazgatóság helyett.

24. Összeférhetetlenségi szabályok

A Commerzbank szavatolja a belső ellenőrzést végző munkavállalók függetlenségét.

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

25. 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).

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 a felügyelőbizottság illetékességébe utalja. A személyzeti vezető látja el a felügyelőbizottsági döntések előkészítésének feladatait.

VI. Risk Taker munkatársakra vonatkozó különleges szabályok

A Commerzbank javadalmazási politikájának Risk Takerekre vonatkozó különleges szabályai a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban kerültek kialakításra, elősegítve annak alkalmazását, ugyanakkor nem ösztönöznék a Commerzbank kockázatvállalási limiteit 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 hosszútávú 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 4. § 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 érintettek köréhez 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 a PSZÁF elnökének 3/2011 sz. ajánlásában foglaltakra is - különösen a következő feltételek kerülnek vizsgálatra:

- mely munkavállalók esetén a legmagasabb a teljesítményjavadalmazás aránya,
- mely munkavállalók részesülnek egy bizonyos abszolút összeg feletti javadalmazásban,
- mely munkavállalók vagy a munkavállalók mely csoportja gyakorolhat lényeges hatást a Commerzbank eredményére/mérlegfőösszegére A jelentős kockázatvállalói szerepkör esetében az intézményen belül betöltött szerepet és nem az adott piaci szegmensben való jelentőséget vizsgálja a Commerzbank.

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

A belső ellenőrzést végző munkatársak nem tartoznak az Alanyi Körhöz, teljesítményjavadalmazásuknak a jelen Javadalmazási Politikában történő szabályozása kizárólag a szakmai függetlenségüket biztosító javadalmazási alapelvek meghatározása körében szükséges.

2) A javadalmazás értelmezésével kapcsolatos alapelvek, arányosság

Az Alanyi Körbe tartozó munkatársakra vonatkozó összdíjazáson belül az alapbér minimális részarányát és a teljesítménybér maximális részarányát a javadalmazási politikáról szóló belső szabályzat szemlélíti.

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

A teljesítményjavadalmazás nem integrálható az alapbérbe. Az igazgatóság rendszeresen, de legalább évente egyszer felülvizsgálja az alapbér és a teljesítményjavadalmazás közötti arányt és módosítás esetén az igazgatóság egy igazgatósági határozattal dönt az érintett személy ügyében. Az igazgatóság jogosult arra, hogy saját hatáskörben döntsön az alapbér és a teljesítményjavadalmazás közötti arányról.

A Hpt. alapján a Bank meghatározott feltételek teljesülése esetén jogosult arra, hogy részvények helyett készpénzes kifizetést eszközöljön.

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

Az arányosság kiterjesztése, alkalmazása valamint az Alanyi Kör javadalmazása ügyében az Igazgatóság dönt.

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

3) A teljesítményarányos összetevő 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.

4) A teljesítményjavadalmazás célösszege

A teljesítményjavadalmazás célösszegének megállapítása, a célösszeg lebontása a szervezeti egységek, majd a munkavállalók szintjére diszkrecionális jelleggel történik.

5) Teljesítményértékelés

6.a) I. sz. teljesítményértékelés

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

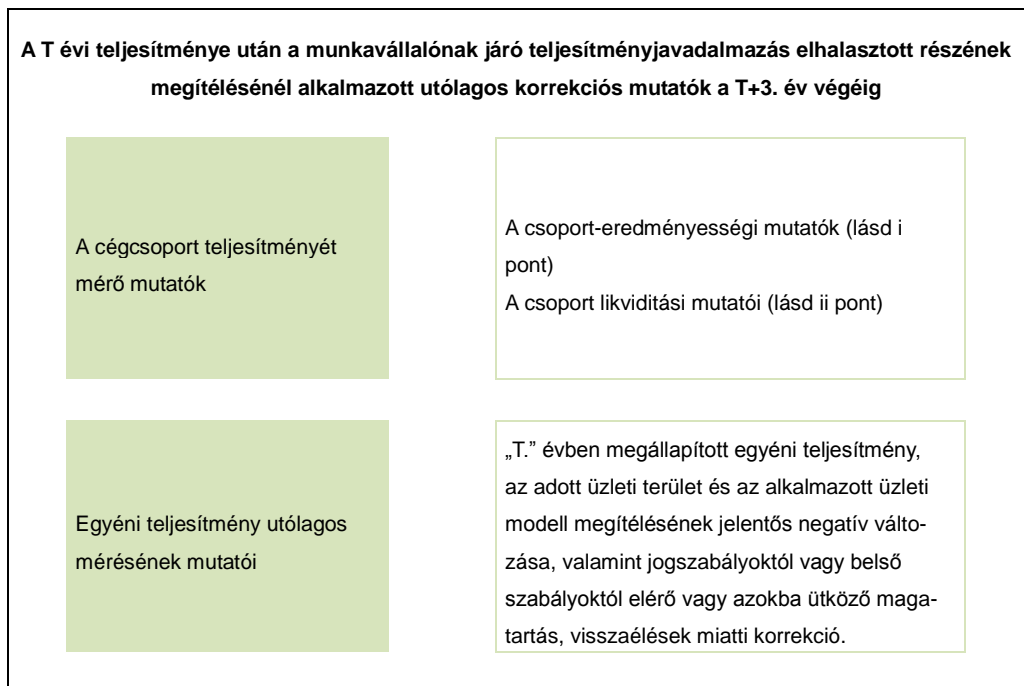


Az adózás előtti eredmény mutatónál az értékeléshez a Zrt. az IFRS számviteli sztenderdek szerint meghatározott eredményt alkalmazza, a többi mutató értékeléséhez pedig a magyar számviteli sztenderdek

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

6.b) II. sz. teljesítményértékelés

A Zrt. a II. sz. teljesítményértékelés során a következő javadalmazási paramétereket veszi figyelembe:



i) Csoport eredményességi mutatók: a Commerzbank cégcsoport adózás előtti eredményének a minden teljes Halasztási Időtartam alatt pozitívnak kell lennie, ellenkező esetben az LTI összege csökkenthető vagy teljes mértékben megvonható.

ii) Csoport likviditási mutatói: a Commerzbank cégcsoportnak minden teljes Halasztási Időtartam alatt likvidnek kell lennie, ellenkező esetben az LTI összege csökkenthető vagy teljes mértékben megvonható.

Az I. és II. sz. teljesítményértékelés a teljesítményjavadalmazásként szétosztható összeg diszkrecionális elosztásához nyújt segítséget.

6) A teljesítményjavadalmazás meghatározása

A teljesítményfüggő javadalmazás összege és egyénenként lebontott mértéke legkésőbb a tárgyévvel kapcsolatos éves beszámoló könyvvizsgálói záradékanak időpontját követő 30 napon belül kerül meghatározásra a javadalmazási szabályok, valamint a Zrt. Risk Taker munkatársaira vonatkozó különleges szabályai szerint.

7) Még ki nem fizetett halasztott javadalmazással (Long Term Incentive, „LTI”) szemben támasztott jogosultság megszűnése

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

Különösen abban az esetben nem támaszthat igényt a munkavállaló teljesítményjavalmazásra, ha olyan magatartást tanúsított vagy felelős volt azon magatartásért, amely a Banknak veszteséget okozott, és/vagy nem tartotta be a követendő eljárásra, vagy előírt magatartásra vonatkozó külső vagy belső szabályokat.

Ebben az esetben a bank visszakövetelheti a már kifizetett teljesítményjavalmazást, amennyiben ezt a hatályos jogszabályok nem tiltják.

9.) A javalmazás teljesítményalapú összetevőinek értékelése során a Javalmazási Politika a hosszú távú teljesítményre helyezi a hangsúlyt és figyelembe veszi az egyedi teljesítményhez, az adott szervezeti egységhez, továbbá a Commerzbankhoz kapcsolódó kockázatokat. A teljesítményjavalmazás 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.