


# Bekanntmachung der Informationen über die Vergütungspolitik der Commerzbank Zrt.

1. November 2013



## Inhalt

1.	Einleitende Bestimmungen.....	3
2.	Zweck und Geltung der Vergütungspolitik .....	3
2.1	Zweck und Grundsätze der Vergütungspolitik.....	3
2.2	Zeitliche Geltung der Vergütungspolitik.....	3
2.3	Übergangsbestimmungen bezüglich der zeitlichen Geltung der Vergütungspolitik .....	3
2.4	Institutionelle Geltung der Vergütungspolitik .....	4
2.5	Personelle Geltung der Vergütungspolitik .....	4
2.6	Verhältnismäßigkeitsgrundsätze .....	4
3.	Zusammensetzung der Gesamtvergütung.....	5
3.1	Grundsätze bezüglich der Zusammensetzung der Vergütung.....	5
3.2	Anteil des Grundgehalts und der Leistungsvergütung an der Gesamtvergütung .....	7
3.3	Regeln für die Leistungsvergütung.....	8
3.4	Korrektionsfaktoren für die Leistungsvergütung bei der Erstbewertung .....	9
3.5	Korrektionskennzahlen zur Anwendung bei der Zweitbewertung .....	10
3.6	Regeln für die Leistung der Leistungsvergütung in Wertpapieren .....	11
3.7	Versteuerung und Verbuchung.....	11
3.8	Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzuwendendes Verfahren .....	12
4.	Die Rechtsstellung der Innenrevision.....	13
4.1	Besondere Regeln für die Leistungsvergütung der Arbeitnehmer, die innenrevisorische Aufgaben versehen.....	13
5.	Übergangsregeln bei Änderungen des Arbeitsbereichs und Verrentung.....	14
6.	Vermeidung von Interessenkonflikten, Unvereinbarkeitsregeln .....	14
6.1	Bestimmungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten .....	14
6.2	Unvereinbarkeitsregeln.....	14
7.	Bestimmungen bezüglich der Erlassung und der Änderung der Vergütungspolitik.....	14
8.	Bestimmungen zur Veröffentlichung .....	15

## 1. Einleitende Bestimmungen

Die **Commerzbank Zártkörűen Működő Részvénytársaság** [Commerzbank geschlossene Aktiengesellschaft] (Firmenregisternummer: 01-10-042115; Sitz: Széchenyi rkp. 8, H-1054 Budapest; nachstehend **Commerzbank, Bank** oder **Arbeitgeber** genannt) verabschiedet auf der Grundlage der Richtlinie 2010/76/EU des Europäischen Parlaments und des Rates (vom 24. November 2010) zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Weiterverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik (CRD III), der §§ 69/B–69/E des Gesetzes Nr. CXII des Jahres 1996 über die Kreditinstitute und die Finanzunternehmen (**Hpt.**), des Anhangs 4 des Gesetzes Nr. CXXXVIII des Jahres 2007 über die Investmentunternehmen und die Warenbörsendienstleister sowie die Regeln für die Tätigkeiten, die sie ausüben dürfen, weiterhin der Regierungsverordnung Nr. 131/2011 (VII. 18.) Korm. über die Anwendung der Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der aus der Größe, der Art der Tätigkeit, der Geschäftsfelder und der Gesellschaftsform von Kreditinstituten und Investmentunternehmen resultierenden Besonderheiten (**RegVo**), der Empfehlung Nr. 3/2011 des Präsidenten der Staatlichen Aufsicht der Finanzorganisationen (**PSZÁF-Empf.**), und die Regierungsverordnung Nr. 234/2007. (IX.4.) über die Erfüllung der Verpflichtungen zur Veröffentlichung der Kreditinstituten ihre Vergütungspolitik mit folgendem Inhalt.

Die Commerzbank ist ein nicht in einen geregelten Markt eingeführtes Kreditinstitut, das hinsichtlich seiner Bilanzsumme und der Jahreseinkommensgrenze seiner leitenden Angestellten und Beschäftigten den Bedingungen gemäß § 4 RegVo genügt. Dementsprechend möchte die Commerzbank die besonderen Regeln gemäß § 4 und § 7 RegVo bei der Erstellung ihrer Vergütungspolitik teilweise anwenden.

## 2. Zweck und Geltung der Vergütungspolitik

### 2.1 Zweck und Grundsätze der Vergütungspolitik

Zweck der Vergütungspolitik ist es, die Interessen der bei der Commerzbank beschäftigten Betroffenen mit den langfristigen geschäftlichen Interessen und Zielsetzungen der Commerzbank und ihrer Fähigkeit und Bereitschaft, Risiken einzugehen in Einklang zu bringen.

Die Vergütungspolitik wurde im Sinne eines effektiven und erfolgreichen Risikomanagements erarbeitet, sie fördert die Durchführung desselben und bietet keine Anreize, Risiken einzugehen, die die Risikolimits der Commerzbank übersteigen.

Mit der Festlegung einzelner Elemente der Leistungsvergütung möchte die Commerzbank ihren zum Kreis der Betroffenen gehörenden Mitarbeitern und Arbeitnehmern Anreize bieten und erreichen, dass sie ein Interesse an einem langfristig erfolgreichen Betrieb haben, sowie eine nachträgliche Korrektur auf der Grundlage der Risiken ermöglichen.

### 2.2 Zeitliche Geltung der Vergütungspolitik

Die Grundsätze der Vergütungspolitik hat der Vorstand der Commerzbank (nachstehend **Vorstand** genannt) mit der vorherigen Zustimmung des Vorsitzenden des Aufsichtsrates der Commerzbank Zrt. (nachstehend **Aufsichtsrat** genannt) am 31. August 2011 durch seinen Beschluss Nr. 1/2011. 08. 31. verabschiedet. Die Bestimmungen der Vergütungspolitik gelten ab dem 31. August 2011. Die vorliegende geänderte Neufassung der Vergütungspolitik hat der Vorstand mit der vorherigen Zustimmung des Vorsitzenden des Aufsichtsrates am 18. November 2013 durch seinen Beschluss Nr. 1/2013.11.18. verabschiedet; sie tritt am 1. November 2013 in Kraft.

### 2.3 Übergangsbestimmungen bezüglich der zeitlichen Geltung der Vergütungspolitik

Für Leistungen bis zum 31.12.2011 gilt die am 31.08.2011 gültige Fassung, für Leistungen nach dem 01.01.2012 bis zum 31.12.2012 gilt die ab 27.02.2013 gültige Fassung der Vergütungspolitik. Diese ab dem 1. September 2013 gültige Neufassung der Vergütungspolitik ist auf alle Leistungen der Betroffenen nach dem 01.01.2013, bzw. auf alle Zahlungen und Zuwendungen bezüglich dieser Leistungen anzuwenden.

Sofern Bestimmungen eines internen Regelwerkes der Commerzbank von einer Bestimmung der Vergütungspolitik abweichen, sind die Regeln der Vergütungspolitik anzuwenden. Mit dem Inkrafttreten der Vergütungspolitik treten alle für dieses Thema maßgeblichen früheren Vergütungsregelwerke der Commerzbank außer Kraft.

## 2.4 Institutionelle Geltung der Vergütungspolitik

Die institutionelle Geltung der Vergütungspolitik erstreckt sich auf die Commerzbank in ihrer Eigenschaft als Kreditinstitut. Da die Commerzbank eine ungarische Tochterfirma der durch die Commerzbank Auslandsbanken Holding AG (nachstehend **Gründer** genannt) vertretenen Bankengruppe ist, ist der Gründer berechtigt, auch in Bezug auf die Commerzbank grundlegende Entscheidungen im Bereich der Vergütungspolitik zu treffen. Die vorliegende Vergütungspolitik ist unter Einhaltung der ungarischen Rechtsnormen anzuwenden.

## 2.5 Personelle Geltung der Vergütungspolitik

Unter Berücksichtigung von § 4 Buchstabe a RegVo erstreckt sich die personelle Geltung der Vergütungspolitik auf die nachstehend bezeichneten Betroffenen (**Betroffene**):

1. Generaldirektor
2. Stellvertretende Generaldirektoren
3. Leiter Kreditabteilung (Leiter Risikomanagement)
4. Leiter Treasury.

Die Vergütung des Generaldirektors erfolgt nach dem System des „Management-Modells“, die Vergütung der stellvertretenden Generaldirektoren und des Leiters der Kreditabteilung nach dem System des „AT-Modells“ und die Vergütung des Leiters der Treasury nach dem System des „Investmentbanking-Modells“.

Im Falle der Commerzbank sind die Betroffenen grundsätzlich die vorrangigen Personen im Sinne von § 1 Abs. 1 Ziffer 3 RegVo, deren Beschränkung auf die oben bezeichneten Personen durch § 4 Buchstabe a RegVo ermöglicht wurde. Die zum Kreis der Betroffenen gehörenden Arbeitsbereiche und Positionen prüft der Vorstand – unter Berücksichtigung auch der Aussagen des regelmäßigen jährlichen Prüfungsberichts der Innenrevision – jährlich; er kann die Liste der zum Kreis der Betroffenen gehörenden Personen im Rahmen seiner Kompetenzen durch ein Vorstandsbeschluss ändern. Die von einer solchen Änderung betroffenen Personen sind darüber innerhalb von acht (8) Tagen in Kenntnis zu setzen, und bei neuen Personen die Regelwerke / Vereinbarungen bezüglich ihrer Vergütung sind unter Zugrundelegung der allgemeinen Regeln der Vergütungspolitik innerhalb von acht (8) Tagen zu ändern. Gehört ein Arbeitnehmer in einem beliebigen Zeitraum eines Geschäftsjahres zum Kreis der Betroffenen, ist er für das gesamte Geschäftsjahr als zum Kreis der Betroffenen gehörend zu betrachten.

Die Zugehörigkeit zum Kreis der Betroffenen ist in allen Fällen zu prüfen, in denen innerhalb der Commerzbank eine Umstrukturierung / Umgruppierung erfolgt, sofern Änderungen bezüglich der tatsächlich zu versehenden Aufgaben, die den einzelnen Arbeitsbereichen in Verbindung mit dem Kreis der Betroffenen zugeordnet sind, eintreten.

Die Zugehörigkeit zum Kreis der Betroffenen bleibt unberührt, wenn

- die Vollzeitbeschäftigung einer zum Kreis der Betroffenen gehörenden Person in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt wird,
- ihr unbefristetes Rechtsverhältnis in ein befristetes umgewandelt wird oder
- sie ihre Aufgaben statt im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen eines der Arbeitsverrichtung dienenden anderen Rechtsverhältnisses versieht.

In diesen Fällen kann die Commerzbank die noch nicht verdiente Vergütungen gradieren. Darüber soll die betroffene Person schriftlich informiert, und – wenn es nötig ist – soll die Vereinbarung über die Vergütung entsprechend modifiziert werden, die von der HR vorgelegt und von dem Vorstand in einem Vorstandsbeschluss genehmigt werden soll.

Die Kenntnis des Inhalts der Vergütungspolitik ist für die Betroffenen obligatorisch, die Einhaltung ihrer Bestimmungen ist für diese Personen verbindlich.

Der Umstand, dass die Kompetenz des Leiters der Treasury den Abschluss von Geschäften, die mit dem Eingehen eines Risikos innerhalb der vorab festgelegten Grenzen einhergehen, sowie die Aufsicht über die Eröffnung von Positionen und die Steuerung solcher Vorgänge beinhaltet, begründet seine Zugehörigkeit zum Kreis der Betroffenen.

Die in Absatz 4. definierte, interne Revisionstätigkeit durchführende Mitarbeiter zählen nicht zu den Betroffenen, in dieser Anweisung wird bezüglich ihrer Vergütungspolitik ausschließlich ihre Vergütungsgrundsätze geregelt, die ihre fachliche Unabhängigkeit garantieren.

## 2.6 Verhältnismäßigkeitsgrundsätze

Bei der Ausgestaltung der Vergütungspolitik wendet die Commerzbank hinsichtlich der Bestimmung des Verhältnisses zwischen dem Grundgehalt und der Leistungsvergütung, die den Betroffenen zustehen, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit an. Unter Berücksichtigung dessen ist ein höherer Anteil der Leistungsvergütung im Falle des Generaldirektors und des stellvertretenden Generaldirektors durch die Position des betreffenden Arbeitnehmers in der Hierarchie der Organisation (Seniorität) begründet.

In Angelegenheiten der Ausweitung und der Anwendung der Verhältnismäßigkeit und über die Vergütung der Betroffenen entscheidet der Vorstand – im Einklang mit Absätzen 3.1. (D) sowie 6.1..

Die internen Regelwerke bezüglich der Vergütung und die individuellen Erklärungen des Arbeitgebers sind unter Zugrundelegung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit so zu gestalten, dass die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze (gleiche Behandlung, bestimmungsgemäße Ausübung von Rechten) nicht verletzt werden.

### **3. Zusammensetzung der Gesamtvergütung**

#### **3.1 Grundsätze bezüglich der Zusammensetzung der Vergütung**

- A) Die Vergütung der Betroffenen besteht aus Grundgehalt und Leistungsvergütung. Den überwiegenden Anteil der Gesamtvergütung macht das Grundgehalt aus. Bei der Bestimmung des Anteils des Grundgehalts an der Gesamtvergütung bemüht sich die Commerzbank um eine flexible Politik, die es auch ermöglicht, dass gegebenenfalls die gesamte Vergütung in Form eines Grundgehalts erfolgt.
- B) Hinsichtlich der Verzögerung und der nachträglichen Korrektur sind die in der Vergütungspolitik festgelegten einheitlichen Grundsätze anzuwenden.
- C) Bei der Bewertung der leistungsabhängigen Elemente der Vergütung legt die Vergütungspolitik das Gewicht auf die langfristige Leistung und berücksichtigt die Risiken in Verbindung mit der Tätigkeit des Einzelnen, der Organisationseinheit und der Commerzbank. Der Umfang der Leistungsvergütung ist anhand der Bewertung der betreffenden Organisationseinheit und des betreffenden Arbeitnehmers nach finanziellen und nicht finanziellen Kriterien unter Berücksichtigung der Risiken und, soweit erforderlich, unter nachträglicher Anwendung der vorab vorgenommenen Risikokorrekturen zu bestimmen.
- D) Die individuellen Kriterien und die operativen Regeln der Durchführung der Leistungsbewertung regeln in Bezug auf die Betroffenen auch die Leistungsbewertungsregeln der Commerzbank und die individuellen Zielvereinbarungen. Diese Regelungen dürfen keine Regeln enthalten, die im Widerspruch zu den Regeln der Vergütungspolitik stehen. Bei Kollisionen ist die Vergütungspolitik maßgeblich.

Im Einklang mit den Bestimmungen in Ziffer 6.1 der Vergütungspolitik, sowie mit dem Gründerbeschluss 2/2009. und mit dem Aufsichtsratsbeschluss 3/2010. dürfen Betroffenen (unter Anderen die Mitglieder des Vorstands) nicht über ihre eigene Vergütung entscheiden. Die diesbezügliche Entscheidung trifft der Vorsitzende des Aufsichtsrates. Über die Entscheidung hat er in der nachfolgenden Aufsichtsratsitzung zu berichten. Somit und im Einklang mit dem Absatz 6.1. werden bei sämtlichen Fällen, wenn die vorliegende Vergütungspolitik die Entscheidungen bezüglich der Vergütung der Vorstandsmitglieder regelt, unter Entscheidungsträger sind statt Vorstandes der Aufsichtsrat zu verstehen, der vom Aufsichtsratsvorsitzender vertreten wird.

Die Auszahlung des Grundgehalts erfolgt stets in Form von Geld, die Leistungsvergütung erfolgt zu 50 % in Form von Bargeld und zu 50 % in Form von Wertpapieren (gegenwärtig in Form von Aktien der Commerzbank AG) nach den Vorgaben der vorliegenden Vergütungspolitik und insbesondere den Bestimmungen in Ziffer 3.6 derselben. Während der Geltung der Vergütungspolitik kann der Vorstand entscheiden, dass zum Kreis der Betroffenen gehörende Personen einen Teil der Leistungsvergütung in Form von anderen Aktien oder anderen Finanzanlagen erhalten. In diesem Fall kann die von der Commerzbank geleistete Leistungsvergütung in Form von Aktien der Commerzbank AG oder vom Gründer begebenen Finanzanlagen sowie in der Gewährung von Optionsrechten für die Aktien oder Finanzanlagen gemäß den Regelwerken der Commerzbank AG oder des Gründers zur Vergütung in Form von Aktien bestehen. Über eine solche Entscheidung sind die zum Kreis der Betroffenen gehörenden Amtsträger / Arbeitnehmer von der HR-Abteilung schriftlich in Kenntnis zu setzen. Die Entscheidung bezüglich der Zusammensetzung der Leistungsvergütung kann nur auf einen noch nicht bewerteten Leistungszeitraum angewandt werden.

- E) Die Leistungsvergütung ist an den Geschäftszyklus (das Geschäftsjahr) der Commerzbank und die Geschäftsrisiken anzupassen und wie folgt zu leisten:

i) **Vergütung nach dem Management-Modell:** Für das betroffene Geschäftsjahr legt die Commerzbank – ohne Rücksicht auf den im letzten Jahr erreichten Zielbetrag - die nach leistungsvergüteten Personen aufgeschlüsselten Mindest- bzw. Höchstzielbeträge fest. Auf diesen Höchstzielbetrag könnte der Arbeitnehmer einen Anspruch haben, wenn er seine individuellen Zielvorgaben erreicht hat und sowohl der Konzern als auch die Organisationseinheit, in der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, die gesteckten Leistungsziele erreicht hat. Der Mindest- und der Höchstzielbetrag bedeutet die in Prozentsatz des Grundgehalts definierten kleinstmöglichen und höchstmöglichen Leistungsvergütung, die von der Bank jährlich festgelegt wird.

Die tatsächlich auszuzahlende Leistungsvergütung kann von von den prozentuellen Wert des Zielbetrages abweichen, sie kann zwischen 0–200 % des Zielbetrags betragen, jedoch nicht höher sein als der prozentuellen Höchstwert der nach den in Ziffer 3.2 formulierten Bedingungen zahlbare Leistungsvergütung.

ii) **Vergütung nach dem Investmentbanking-Modell:** In diesem Modell wird kein Zielbetrag festgelegt. Die Commerzbank bestimmt für jedes Geschäftsjahr das Volumen der Leistungsvergütung, die im Rahmen dieses Modells ausgezahlt werden kann. Das Volumen bestimmt die Commerzbank unter Berücksichtigung des angestrebten Ergebnisses, der nach Personen aufgeschlüsselten Leistungsziele, durch die das Ergebnis erreicht werden soll, und der Leistungsfähigkeit der Commerzbank. Die Höhe des Rahmenbetrags für die Leistungsvergütung der Mitarbeiter dieses Modells hängt zu 40 % von der Leistung des Commerzbank-Konzerns und zu 60 % von der Leistung der Segmente Group Treasury und C & M ab. Diese Teilbeträge können auch negativ sein; in diesem Fall verringert der negative Teilbetrag den positiven Teilbetrag, wobei für keinen Arbeitnehmer eine negative Leistungsvergütung festgelegt wird. Die Leistungsvergütung für die einzelnen Arbeitnehmer wird diskretionär als Spanne zwischen 0 und einem als Prozentsatz des Jahresgrundgehalts definierten Höchstbetrag, den die Commerzbank jedes Jahr anhand der Marktverhältnisse bedarfsmäßig korrigiert, bestimmt. Der Betrag der auszuzahlenden Leistungsvergütung kann auch in diesem Fall den Höchstanteil der gemäß den Bedingungen in Absatz 3.2 auszahlabaren Leistungsvergütung nicht überschreiten.

iii) **Vergütung nach dem AT-Modell:** Das AT-Modell wird gegenwärtig wie das Management-Modell angewandt.

- F) Die Leistungsvergütung besteht aus zwei Teilen: der sofortigen Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) und der verzögerten Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“).
- Der in Form von Geld festgelegte Teil der STI (50%) wird den Arbeitnehmern bis zum 30. Juni des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres ausgezahlt, der in Form von Wertpapieren zu leistende Teil (50%) wird im Oktober des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres auf die Wertpapierkonten der Arbeitnehmer transferiert. (Wird statt der Vergütung in Aktien eine aktienbasierte Bargeldvergütung festgelegt, zahlt der Arbeitgeber den Betrag derselben den Arbeitnehmern ebenfalls im Oktober des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres aus.)
  - Der in Form von Geld festgelegte und der in Form von Aktien zu leistende Teil der LTI (einschließlich des Falles, in dem statt der Vergütung in Aktien eine aktienbasierte Bargeldvergütung erfolgt) werden in Teilen von 1/3-1/3-1/3 bis zum Ende des auf das Berichtsjahr folgenden 2., 3. und des 4. Jahres auf die (Wertpapier-) Konten der Arbeitnehmer ausgezahlt / transferiert. Ist der Betrag der LTI mit 3 nicht teilbar, dann soll der auszuzahlene Betrag in den 2. und 3. Jahr abgerundet werden, in dem 4. Jahr soll der verbleibende Betrag in voller Höhe ausgezahlt werden.
- G) Die erste Leistungsbewertung (**Erstbewertung**) muss nach dem Berichtsjahr (anhand der Vorabkorrektionskennzahlen) spätestens bis zum 30. Juni vorgenommen werden. Die Erstbewertung stellt die Grundlage für die Feststellung der Höhe der Leistungsvergütung dar (ist hinsichtlich der LTI jedoch nur indikativer Natur). Hinsichtlich der LTI können anhand der nachträglichen Bewertung der zugrunde liegenden Leistung nachträgliche Risikoberichtigungen vorgenommen werden. Die nachträgliche Risikoberichtigung kann eine Minderung oder auch das Streichen der Vergütung zur Folge haben.
- H) Vor der Leistung des verzögerten Elements (LTI) müssen die individuelle Leistung und die sonstigen Faktoren bezüglich der Auszahlung bis September des auf das Berichtsjahr folgenden 2., 3. und 4. Jahres neu bewertet werden (**Nachträgliche Bewertung**) (jeder Zeitraum zwischen dem ersten Tag des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres und dem Zeitpunkte, zu den die Ansprüche des Arbeitnehmers auf die Auszahlung der LTI entstanden sind, ist ein **Verzögerungszeitraum**, zusammen im weiteren: **Verzögerungszeiträume**), und anhand der Überprüfung der Erstbewertung, der früheren Nachträglichen Bewertungen und des Verhaltens des Arbeitnehmers seit dem letzten Verzögerungszeitraum sowie der nach der Auszahlung der STI eingetretenen Faktoren (**nachträgliche Korrektionskennzahlen**) sind, soweit erforderlich, auch nachträgliche

Risikokorrekturen vorzunehmen. Die Höhe der LTI wird wie oben beschrieben bei der Nachträglichen Bewertungen bestimmt. Gemäß obigen werden bezüglich sämtlichen Berichtsjahren drei Verzögerungszeiträume entstehen; der erste dauert bis zur Nachträglichen Bewertung im zweiten Kalenderjahr, der zweite bis zur Nachträglichen Bewertung im dritten Kalenderjahr und der dritte dauert bis zur Nachträglichen Bewertung im vierten Kalenderjahr nach dem Berichtsjahr.

- I) Kommt es während der Verzögerungszeiträume zu außerordentlichen Vorgängen, die im Hinblick auf die STI- oder die LTI-Elemente erhebliche Auswirkungen auf die Möglichkeit der Betroffenen, die ihnen gesetzten Ziele zu erreichen, haben, ist der Vorstand mit der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrates berechtigt, die zu erreichenden Ziele oder andere Parameter der Leistungsvergütung durch kulante Abwägung an die außerordentlichen Vorgänge anzupassen, um die negativen oder positiven Auswirkungen solcher außerordentlicher Vorgänge zu neutralisieren. Über die Bedingungen der vorab vorgenommenen und der nachträglichen Korrektur und der Berichtigung sind die Betroffenen zum Zeitpunkt der Bestimmung der Höhe der Leistungsvergütung und zum Zeitpunkt der tatsächlichen Leistung der Vergütung – bezüglich der für sie geltenden Korrekturen – vor dem Zeitraum der Leistungsmessung von der HR-Abteilung schriftlich in Kenntnis zu setzen. Dies ist Aufgabe des Vorstands (im Falle der Vorstandsmitglieder mit vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrates). Die von der vorab vorgenommenen und der nachträglichen Korrektur betroffene Vergütung kann nur gewährt werden, wenn die Korrektur vorgenommen wurde und die zum Kreis der Betroffenen gehörende Person darüber angemessen in Kenntnis gesetzt wurde. In Ausnahmefällen kann die Auszahlung / Leistung – aufgrund einer Entscheidung des Vorstands – verschoben werden, wenn eine Verschiebung wegen eines als Geschäftsrisiko einzustufenden Ereignisses, das erhebliche Auswirkungen auf den Betrieb der Commerzbank hat, begründet ist. Der Vorstand hat den Aufsichtsrat über seine diesbezügliche Entscheidung in Kenntnis zu setzen. Der HR-Leiter hat über die Durchführung dieser Berichtigungen eine Aufstellung zu führen. Die Aufstellung ist dem Aufsichtsrat zu übermitteln, der in seinem Jahresbericht eine Aussage darüber zu treffen hat, ob die Berichtigungen unter Berücksichtigung der in der Vergütungspolitik formulierten Grundsätze vorgenommen wurden. Die Innenrevision ist berechtigt, die Durchführung vorab vorgenommener und nachträglicher Korrekturen und die aufgrund dieser vorgenommenen Auszahlungen und Leistungen jederzeit zu prüfen.
- J) Eine garantierte Leistungsvergütung kann ausschließlich in Einzelfällen, im ersten Jahr der Beschäftigung bei der Anstellung neuer Arbeitnehmer erfolgen. Die garantierte Leistungsvergütung kann in Form von Geld oder auch in Form einer Prämie im Zusammenhang mit dem Antritt der Stelle (Antrittsbonus) erfolgen, wobei auch diese Vergütung nur im ersten Jahr der Beschäftigung gezahlt werden kann. Über die Anwendung der garantierten Leistungsvergütung hat der HR-Leiter den Vorstand und den Aufsichtsrat im Voraus schriftlich in Kenntnis zu setzen.
- K) Auszahlungen in Verbindung mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder eines der Arbeitsverrichtung dienenden Rechtsverhältnisses können im Falle der Leistungsvergütung die im vorangegangenen Zeitraum erbrachte Leistung widerspiegeln, Auszahlungen für nicht erreichte Ergebnisse sind nicht zulässig.

### 3.2 Anteil des Grundgehalts und der Leistungsvergütung an der Gesamtvergütung

Die zum Kreis der Betroffenen gehörenden Arbeitnehmer erhalten ein Grundgehalt und eine variable Leistungsvergütung.

Den Mindestanteil des Grundgehalts und den Höchstanteil der Leistungsvergütung an der Gesamtvergütung der zum Kreis der Betroffenen gehörenden Personen wird in der Inneren Anordnung über die Vergütungspolitik festgehalten.

Eine Senkung / Erhöhung der Leistungsvergütung ist unter Zugrundelegung der in der Vergütungspolitik formulierten Grundsätze möglich. Bei Nichterbringung der Leistung kann der Betrag / der Anteil der Leistungsvergütung in bestimmten Fällen auch null sein. Dies ist den zum Kreis der Betroffenen gehörenden Personen bei der Festlegung der Vergütung klar mitzuteilen.

Die Leistungsvergütung kann nicht in das Grundgehalt integriert werden. Das Verhältnis zwischen dem Grundgehalt und der Leistungsvergütung überprüft der Vorstand regelmäßig, mindestens jedoch einmal pro Jahr, und im Falle einer Modifizierung verabschiedet der Vorstand einen Vorstandsbeschluss bezüglich dem Betroffenen. Der Vorstand ist – unter Berücksichtigung der Bestimmungen in Ziffer 6.1 der Anweisung – berechtigt, selbstständig über das Verhältnis zwischen Grundgehalt und Leistungsvergütung zu entscheiden.

### 3.3 Regeln für die Leistungsvergütung

Die Grundsätze und Regeln für die Leistungsvergütung der Betroffenen sind folgende:

- Die zeitliche Verteilung und der Anteil der Vergütung in Form von Geld und Aktien (50-50%) gestalten sich wie folgt:

STI (sofortige Vergütung)		LTI (verzögerte Vergütung)		Σ
Geld	Aktien	Geld	Aktien	
30 %	30 %	20 %	20 %	100 %

- Bei der Bestimmung des Betrags, der als Leistungsvergütung verteilt werden kann (wobei die Vergütung nach dem Investmentbanking-Modell nicht eingeschlossen ist), wendet die Commerzbank in erster Linie die Methode „von unten nach oben“ an (bei der der Betrag, der verteilt werden kann, als Summe der individuellen Leistungsvergütungen bestimmt wird) und berücksichtigt dabei die Vorab- und die nachträglichen Risiken, die Kapitalkosten und die erforderliche Liquidität. Bei der Ermittlung der Risiken sind sowohl bilanzielle als auch außerbilanzielle Risiken zu berücksichtigen, und dabei sind auch die Ergebnisse des aktuellen internen Kapitaladäquanz-Bewertungsprozesses (ICAAP) zu verwenden. Unabhängig von der angewandten Methode kann der Betrag/ der Anteil der Leistungsvergütung bei nicht erbrachter Leistung – bei einer Minderleistung auf Instituts- oder Organisationsebene sowie des Einzelnen – auch null sein.
- Die Minderung und die Streichung der auszahlenden verzögerten Vergütung nach den in der vorliegenden Vergütungspolitik ausführlich dargelegten Regeln und unter Berücksichtigung der Bestimmungen in Ziffer 6.1 der Anweisung obliegt dem dem Aufsichtsratsvorsitzenden.
- Wird das Beschäftigungsverhältnis oder ein der Arbeitsverrichtung dienendes anderes Rechtsverhältnis des Arbeitnehmers, gleich, aus welchem Grund, ausgesetzt, ist ihm die Vergütung, die er bereits erarbeitet hat, nach den allgemeinen Bestimmungen der Vergütungspolitik zu gewähren, einen Anspruch auf eine neuerliche Leistungsvergütung erwirbt er jedoch erst, wenn er zur tatsächlichen Verrichtung von Arbeit / Erledigung von Aufgaben verpflichtet wird. Darüber ist die betroffene Person vor der Aussetzung in Kenntnis zu setzen.
- Bis zur Auswertung des jeweiligen Leistungsbewertungszeitraums ist der Vorstand – mit der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsratsvorsitzenden – berechtigt, zu entscheiden, dass das in Form von Bargeld verzögert zu zahlende Prämienvergütungselement als um die Inflationsindexierung erhöhten Betrag ausgezahlt wird. Die Höhe der Inflationsindexierung ist in diesem Fall der für den Verzögerungszeitraum geltende Verbraucherpreisindex des ungarischen Zentralamtes für Statistik (KSH).
- Der Betrag der STI ist zu dem Zeitpunkt dem Betroffenen auszuführen, zu dem dem Arbeitnehmer die Höhe der bei der Erstbewertung bestimmten Leistungsvergütung mitgeteilt wird.
- Hinsichtlich der geplanten Höhe der LTI erhalten die Betroffenen eine schriftliche Mitteilung bei der Erstbewertung, eine Auszahlung wird aber zu dieser Zeit nicht vorgenommen. Die LTI wird dem betroffenen nach dem Zeitpunkt der Mitteilung der Höhe der bei den Nachträglichen Bewertungen anhand der individuellen Zielvereinbarungen sowie der Leistung auf Gruppen- und Segmentebene bestimmten Leistungsvergütung an den Arbeitnehmer in der von der Commerzbank bei den Nachträglichen Bewertungen bestimmten Höhe ausgezahlt. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die LTI bezüglich dem Jahr, in dem sein Arbeitsverhältnis beendet wurde, und bezüglich den Jahren danach kann nicht entstehen, wenn sein Beschäftigungsverhältnis vor dem Ende irgendeines Verzögerungszeitraums so beendet wird, dass ihm gemäß Ziffer 3.8 keine LTI zusteht. Weicht die Höhe der LTI von der bei der Erstbewertung bestimmten vorgesehenen LTI ab, hat die Commerzbank dem Arbeitnehmer die Gründe für die Abweichung schriftlich mitzuteilen.
- Im Sinne der in Deutschland geltenden Rechtsnormen kann die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht die Auszahlung und Leistung der Leistungsvergütungen bei Eintreten bestimmter Umstände einschränken beziehungsweise verbieten, wodurch der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Leistungsvergütung eingeschränkt oder erlöscht werden kann. Ordnet die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht bezüglich dem Gründer eine solche Einschränkung oder ein solches Verbot an, kann der Aufsichtsratsvorsitzender der Commerzbank darüber entscheiden, ob sie den Betroffenen eine Leistungsvergütung gewährt.
- Da die Höhe der Leistungsvergütung auch von den geschäftlichen Erfolgen abhängt, kann es vorkommen, dass die beträchtliche Erhöhung der Leistung mit zeitgleich nicht identifizierten Risiken einhergeht. Somit ist der Aufsichtsratsvorsitzende, sofern bei einem Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine ungewöhnlich hohe Leistungsvergütung entsteht, berechtigt, im Einzelfall zu prüfen, ob dieser ungewöhnlich hohe Anspruch begründet ist, und den Betrag der Leistungsvergütung je nach dem



Ergebnis der Prüfung unter Berücksichtigung der Risiken und/oder zum Zwecke der Verringerung von Reputationsschäden zu mindern.

### 3.4 Korrektionsfaktoren für die Leistungsvergütung bei der Erstbewertung

Die Kriterien für die Leistungsbewertung der zum Kreis der Betroffenen gehörenden Arbeitnehmer werden im Einklang mit den Leistungsbewertungsrichtlinien der Commerzbank und gemäß den Vorgaben der Vergütungspolitik in den individuellen Zielvereinbarungen festgehalten. Diesbezüglich ist das System der Kennzahlen für die Leistungsbewertung zusammen mit den Kennzahlen für die Risikobewertung anzuwenden, und zwar wie folgt:

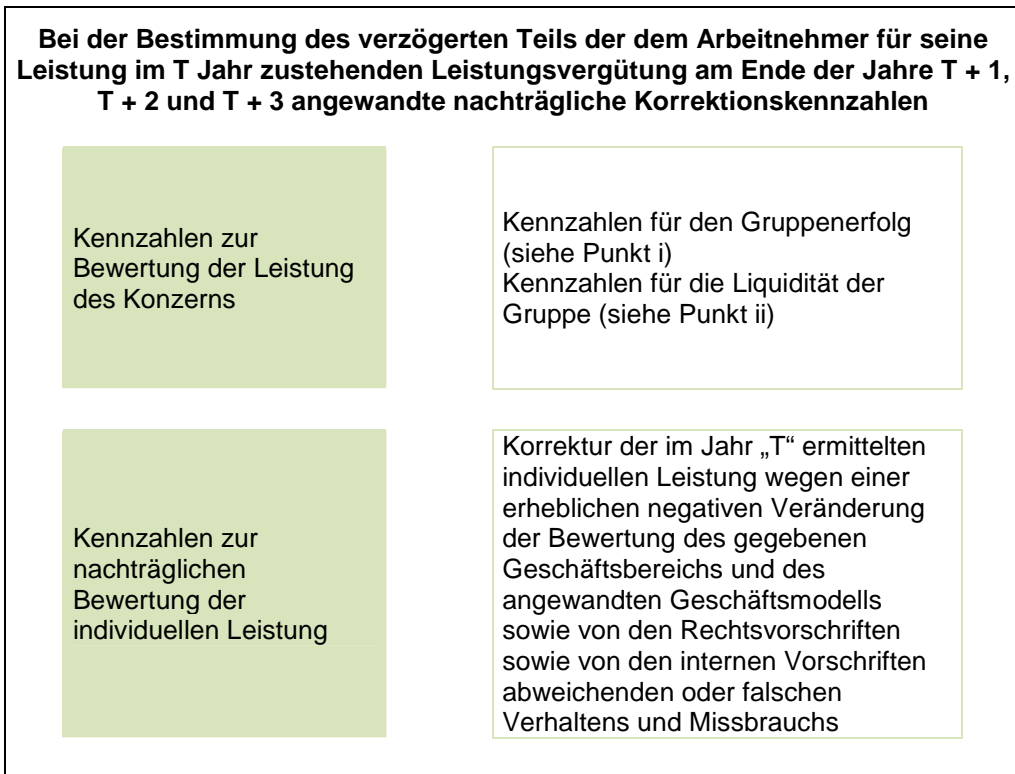
Bei der Erstbewertung anzuwendende Vorabkorrektionskennzahlen:

Am Ende des T Jahres bei der Bewertung der dem Arbeitnehmer aufgrund seiner Leistung im T Jahr zustehenden Leistungsvergütung angewandte Korrektionskennzahlen			
40%	Kennzahlen zur Bewertung der Leistung der Commerzbank Zrt.	Quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erfüllung der Anforderungen bezüglich des Haftungskapitals: Bei Nichterfüllung erfolgt keine Leistungsvergütung.</li> <li>Änderung des Anteils nicht tilgender Kredite – Gewichtung: 30 %</li> <li>Änderung der Kennzahlen zur Bewertung des Liquiditätsrisikos – Gewichtung: 30 %</li> <li>Ergebnis vor Steuern – Gewichtung: 40 %</li> </ul> <p>Sollte die Leistung des Konzernes nicht ausreichend sein, kann der Aufsichtsrat der Zrt. in seinem Beschluss über die Streichung dieser Leistungsvergütung entscheiden.</p>
		Quantitativ	Quantitative Bewertung der im Aufgabenbereich erreichten Ergebnisse nach den in der individuellen Leistungsbewertung festgelegten Kriterien
60%	Kennzahlen zur Bewertung der individuellen Leistung	Qualitativ	Qualitative Aspekte der Leistung im Aufgabenbereich nach den Vorgaben der individuellen Leistungsbewertung
		Subjektiv	Bewertung der Führungskompetenzen nach den Vorgaben der individuellen Leistungsbewertung

Die Maximalhöhe der Leistungsvergütung kann auch bei einem Zuwachs des Ergebnisses der Commerzbank nur dann erreicht werden, wenn sich die Kennzahlen bezüglich des umsichtigen Geschäftsbetriebs (z. B. Anteil der nicht tilgenden Kredite, Erfüllung der Anforderungen bezüglich des Haftungskapitals, Kennzahlen zur Bewertung des Liquiditätsrisikos) nicht in einem Maße verschlechtert haben, das den umsichtigen Geschäftsbetrieb gefährdet. Bei Kennzahlen, die den umsichtigen Geschäftsbetrieb gefährden, entscheidet der Vorstand über die Höhe der Leistungsvergütung, wobei die Höhe der Leistungsvergütung in diesem Fall nicht mehr als 75 % der Vergütung betragen darf, die dem Arbeitnehmer ohne die Kennzahlen des umsichtigen Geschäftsbetriebs zustehen würde.

### 3.5 Korrektionskennzahlen zur Anwendung bei den Nachträglichen Bewertungen

Bei der Auszahlung des LTI sind ebenfalls quantitative und qualitative Kriterien zu berücksichtigen.



i) **Kennzahlen für den Gruppenerfolg:** Das Ergebnis vor Steuern des Commerzbank-Konzerns muss während jeder Verzögerungszeiträume positiv sein. Für jedes Jahr, in dem das Ergebnis vor Steuern des Konzerns nicht positiv war, wird der gesamte Betrag der LTI um 1/3 verringert.

ii) **Kennzahlen für die Liquidität der Gruppe:** Der Commerzbank-Konzern muss während jeder Verzögerungszeiträume liquide sein. Für jedes Jahr, in dem der Konzern nicht liquide war, wird der gesamte Betrag der LTI um 1/3 verringert.

iii) **Nachträgliche Bewertung der individuellen Leistung:** Sollte im Rahmen der Nachträglichen Bewertungen festgestellt werden, dass die ermittelte individuelle Leistung des Betroffenen im Berichtsjahr nicht ausreichend war, kann die anteilige Verringerung oder Löschung des LTI vorgenommen werden.

iv) **Regeln, Anweisungen und Informationen:** Der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine noch nicht ausbezahlte LTI erlischt, wenn mindestens eine von den folgenden Bedingungen eintritt:

- a) er gegen eine hinsichtlich der Risiken oder der Geschäftstätigkeit relevante Rechtsvorschrift oder interne Regelung oder Anweisung verstoßen hat oder nicht berücksichtigt hat, oder
- b) er hinsichtlich der Handhabung der Risiken oder der Geschäftstätigkeit relevante Informationen unvollständig, fehlerhaft oder auf irreführende Weise bereitgestellt hat oder
- c) er gegen im Arbeitsvertrag vereinbarte relevante Pflichten verstoßen hat.

Für die Zwecke dieses Abschnitts gilt eine Regel, Anweisung, Information oder Pflicht als relevant, wenn

- a) der Arbeitnehmer gegen eine bedeutende Rechtsvorschrift, interne Regelung oder Anweisung verstößt oder
- b) der Verstoß gegen die Rechtsvorschrift, interne Regelung oder Anweisung einen erheblichen Schaden oder eine erhebliche Gefahr zur Folge hatte oder
- c) der Arbeitnehmer wiederholt gegen eine Rechtsvorschrift oder interne Regelung oder eine Anweisung verstoßen hat.

Die Vorfälle gemäß Ziffern iii) und iv) werden während der Verzögerungszeiträume jeweils im auf die Berichtsjahr folgenden Jahren bei der jährlichen Bewertung auf dem Bewertungsbogen des Risk Takers (RTS) dokumentiert. Tritt eine negative Folge gemäß Ziffer iii) und/oder iv) ein, erlischt der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine LTI teilweise oder ganz, worüber der Bewerter den Arbeitnehmer schriftlich in Kenntnis setzt. Zur Mitteilung des Bewerter kann der Arbeitnehmer schriftlich Einwendungen machen. Danach entscheidet der Vorstand über die Tatsachen und die Folgen. Am Ende des Geschäftsjahres prüft

der Vorstand, ob der RTS ordnungsgemäß ausgefüllt wurde, und fordert den Bewerber gegebenenfalls zur Beseitigung von Mängeln auf.

### 3.6 Regeln für die Leistung der Leistungsvergütung in Wertpapieren

Die Anzahl der zu transferierenden Wertpapiere bestimmt die Commerzbank sowohl in Bezug auf die STI als auch in Bezug auf die LTI bei der Bestimmung der Höhe der STI und der LTI und teilt dem Arbeitnehmer diese Zahl mit. Die Anzahl der zu transferierenden Wertpapiere entspricht dem Quotient aus dem Betrag der in Wertpapieren zu leistenden Vergütung und dem in dieser Ziffer bestimmten Beschaffungswert (**Beschaffungswert**) der Wertpapiere, wobei die Anzahl der Wertpapiere auf die nächsthöhere ganze Zahl aufgerundet wird. Der Betrag der in Form von Geld geleisteten Vergütung ist dementsprechend der um das Produkt aus dem Beschaffungswert und der gerundeten Anzahl der Wertpapiere verringerte Betrag der gesamten STI oder LTI.

Das Eigentumsrecht an den Wertpapieren erwerben die Arbeitnehmer erst mit der Gutschrift der Wertpapiere auf ihrem jeweiligen Wertpapierkonto.

Der **Beschaffungswert** ist der Durchschnitt der an allen Tagen im Dezember des Berichtsjahres sowie im Januar und im Februar des darauffolgenden Kalenderjahres (also im Referenzzeitraum), an denen das betreffende Wertpapier an der Frankfurter Börse gehandelt wurde, notierten Xetra-Abschlusskurse.

Die Arbeitnehmer dürfen keine Geschäfte abschließen, deren Zweck die Verringerung oder die vollständige Abschaffung der Risiken aus der STI und der LTI ist.

Erfolgt nach dem Referenzzeitraum bis zur Gutschrift der Wertpapiere auf dem Wertpapierkonto des Arbeitnehmers eine Dividendenzahlung für die Wertpapiere, steht dem Arbeitnehmer eine Bargeldgutschrift in Höhe der Dividende zu. Dasselbe gilt für in diesem Zeitraum entstehende Zeichnungsrechte, sodass dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit den Zeichnungsrechten eine Bargeldgutschrift in Höhe des am ersten Handelstag notierten Wertes dieser Rechte zusteht. Die Geldforderungen im Sinne dieses Abschnitts sind zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem der Anspruch des Arbeitnehmers auf die LTI entsteht.

Treten zwischen dem Ende des Referenzzeitraums und der Gutschrift der Wertpapiere auf dem Wertpapierkonto des Arbeitnehmers Ereignisse (Corporate Measures) ein, aufgrund welcher sich zum Beispiel die Anzahl der Wertpapiere ändert oder eine Abgeltung in Form von Geld an die Aktionäre zu zahlen ist, ist die Commerzbank berechtigt – aber nicht verpflichtet –, eine Lösung zu finden, die es ermöglicht, dass die wirtschaftliche Position des Arbeitnehmers – im Zusammenhang mit der Vergütung in Form von Wertpapieren – der eines Aktionärs so weit wie möglich angenähert wird. Weiterhin ist die Commerzbank berechtigt, die Wertpapiere durch geeignete andere Wertpapiere zu ersetzen. Scheidet die Geschäftseinheit oder die Tochterfirma, bei der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, vor der Gutschrift der Wertpapiere auf dem Wertpapierkonto des Arbeitnehmers aus dem Commerzbank-Konzern aus, ist die Commerzbank berechtigt – aber nicht verpflichtet –, die Auswirkungen des Ausscheidens entsprechend auszugleichen.

Die Commerzbank ist – soweit dies nach den geltenden Rechtsnormen zulässig ist – berechtigt, zu entscheiden, dass sie den Arbeitnehmern statt der Leistungsvergütung in Form von Wertpapieren eine dem Betrag der Vergütung entsprechende Vergütung in Form von Geld zukommen lässt. Über die Möglichkeit, eine solche Entscheidung zu treffen, setzt die Commerzbank die Arbeitnehmer zeitgleich mit der Mitteilung der Anzahl der zu transferierenden Wertpapiere in Kenntnis. Lässt die Commerzbank den Arbeitnehmern statt der Vergütung in Form von Wertpapieren eine Vergütung in Form von Geld zukommen, wird der Betrag der Vergütung in Form von Geld anhand des Durchschnitts der an den letzten 5 Bankwerktagen vor der ursprünglichen Fälligkeit der Vergütung in Form von Wertpapieren notierten Xetra-Abschlusskurse bestimmt.

Die von der Commerzbank zugeteilten Wertpapiere werden auf dem vom Arbeitnehmer benannten Wertpapierkonto gutgeschrieben.

### 3.7 Versteuerung und Verbuchung

Die Steuern und Abgaben für die Leistungsvergütung werden nach den geltenden Rechtsnormen ermittelt, erklärt, abgezogen und entrichtet. Der Arbeitnehmer hat der Commerzbank alle Informationen mitzuteilen, die für die Ermittlung, die Erklärung, den Abzug und die Entrichtung der Steuern und Abgaben erforderlich sind.

### 3.8 Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzuwendendes Verfahren

Das Beschäftigungsverhältnis oder das der Arbeitsverrichtung dienende andere Rechtsverhältnis muss als Hauptregel zum Zeitpunkt der Auszahlung der verzögerten Leistungsvergütung bestehen. Erlischt das Arbeitsverhältnis wegen des Todes des Arbeitnehmers, bleibt der Anspruch des Arbeitnehmers (der Erben

des Arbeitnehmers) auf die Leistungsvergütung davon unberührt. In diesem Fall steht die Leistungsvergütung, die der Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt seines Todes erarbeitet hat, dem/den im rechtskräftigen notariellen Nachlassübergabebescheid, im rechtskräftigen Erbschein oder im rechtskräftigen Gerichtsurteil benannten Erben zu und ist ihm/ihnen unverzüglich auszuzahlen.

Auszahlungen in Verbindung mit der Beendigung des Rechtsverhältnisses können im Falle der Leistungsvergütung die im vorangegangenen Zeitraum erbrachte Leistung widerspiegeln, Auszahlungen für nicht erreichte Ergebnisse sind nicht zulässig.

Spätestens innerhalb von neunzig (90) Werktagen nach dem Erlöschen beziehungsweise der Beendigung des Rechtsverhältnisses bewertet die Commerzbank die Kriterien der Leistungsvergütung, nimmt die Risikokorrekturen vor und bestimmt den Betrag der Leistungsvergütung, der der berechtigten Person bis zum Tag der Beendigung des Rechtsverhältnisses zusteht. Bei einer Vergütung nach dem AT-Modell ist diese Bewertung im letzten Monat vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorzunehmen. Aufgrund der Bewertung kann ein Vorschuss gezahlt werden, und zwar auf der Grundlage eines Vertrags, in dem sich die Person, die den Vorschuss erhält, für den Fall, dass ihr nach der nachträglichen Bewertung anhand der endgültigen Daten der Leistungsbewertung eine Vergütung zusteht, deren Betrag niedriger ist als der Vorschuss, verpflichtet, den Vorschuss zurückzuzahlen. Die endgültige Leistungsbewertung und die Bestimmung des endgültigen Betrags der Leistungsvergütung nimmt die Commerzbank vor, wenn die Jahresergebnisse vorliegen.

Die Leistungsvergütung ist bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses oder des sonstigen Rechtsverhältnisses zwecks Arbeitsleitung dann fällig, wenn die Bewertung der zum Kreis der Betroffenen gehörenden Person und die nachträgliche Risikokorrektur erfolgt sind. Die dem Arbeitnehmer in Form von Geld zustehende Leistungsvergütung ist nach der Fälligkeit zusammen mit den ihm im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis oder einem der Arbeitsverrichtung dienenden anderen Rechtsverhältnis zustehenden sonstigen Vergütungen auszuzahlen.

Die Abrechnung der verzögerten Auszahlungen hat bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Berücksichtigung der Vorgaben in Ziffer 3.5 zu erfolgen.

Die Arten der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gliedern sich hinsichtlich des Anspruchs auf eine Leistungsvergütung in zwei Gruppen. Zur ersten Gruppe gehören die Arten der Beendigung, bei denen der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die noch nicht ausgezahlte verzögerte Leistungsvergütung hat („Bad Leaver“), in allen anderen Fällen steht dem Arbeitnehmer die verzögerte Vergütung zu („Good Leaver“).

Die verzögerte Vergütung steht dem Arbeitnehmer nicht zu, wenn

- a) das Beschäftigungsverhältnis wegen des mit dem Beschäftigungsverhältnis zusammenhängenden Verhaltens des Arbeitnehmers beendet wird,
- b) ein befristetes Beschäftigungsverhältnis beendet wird, wenn das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf das Verhalten oder aus einem solchen Grund nicht verlängert wurde, der eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründen würde,
- c) das Beschäftigungsverhältnis durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers beendet wird, sofern keiner der folgenden Fälle vorliegt:
  - der Zweck der Kündigung des Arbeitnehmers ist die Teilnahme an einer karitativen oder gemeinnützigen Tätigkeit,
  - der Arbeitnehmer hat unmittelbar nach der Kündigung Anspruch auf eine Altersrente,
  - das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers endet wegen des vollständigen oder teilweisen Verlusts seiner Erwerbsfähigkeit,
  - der Arbeitnehmer geht nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kein Beschäftigungsverhältnis oder Auftragsverhältnis zu Erwerbszwecken ein und hält keine Anteile von mehr als 1 % an Mitbewerbern der Commerzbank oder an zum Konzern eines Mitbewerbers der Commerzbank gehörenden Gesellschaften,
  - aufgrund der individuellen Entscheidung der Commerzbank steht dem Betroffenen die verzögerte Vergütung zu.

Falls eine von der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses betroffene Person zum Zeitpunkt der Beendigung des Rechtsverhältnisses einen Anspruch auf eine leistungsbasierte Vergütung (die ihm aufgrund einer zu einem früheren Zeitpunkt getroffenen Vereinbarung / eines zu einem früheren Zeitpunkt erstellten Regelwerkes zusteht) erwirbt, deren Auszahlungsgrundsätze nicht den Bestimmungen der Vergütungspolitik entsprechen, so ist vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Abschluss einer Vereinbarung mit der betroffenen Person anzustreben, die im Hinblick auf diese Auszahlungen / Vergütungen die vollumfängliche Geltendmachung der in der Vergütungspolitik formulierten beziehungsweise angeführten Regeln und Grundsätze gewährleistet.

Schließt der Arbeitnehmer unmittelbar nach der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses einen Beschäftigungsvertrag mit einer anderen Gesellschaft des Commerzbank-Konzerns ab, so bleibt die aufgrund seines früheren Beschäftigungsverhältnisses an ihn zu leistende Vergütung davon unberührt.

Bei der unterjährigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im AT-Vergütungssystem zu beachtende besondere Regeln:

60 % des individuellen zeitproportionalen Zielbetrags sind im Verhältnis der erreichten Ziele an den Arbeitnehmer im Rahmen der im Folgejahr erfolgten Leistungsbeurteilung auszuzahlen. Der Vorgesetzte des Betroffenen bewertet die Leistung im vorletzten Monat vor der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Ermittelt der Vorgesetzte des Arbeitnehmers den Umfang, in dem die Ziele erreicht wurden, nicht, so ist dieser als 100 % zu werten. Eine diskretionäre Auszahlung der Vergütung auf der Grundlage der Leistung des Konzerns ist in diesem Fall nicht möglich.

Bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei einer Vergütung nach dem Management-Modell und einer Vergütung nach dem Investmentbanking-Modell zu beachtende besondere Regeln:

Bei diesen Vergütungssystemen wird im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im laufenden Jahr – sofern keine anderslautende Vereinbarung oder Anweisung einer Führungskraft vorliegt – auch keine anteilige Leistungsvergütung ausgezahlt. Ist die Auszahlung der Leistungsvergütung dennoch erforderlich, ist die Höhe derselben unter Berücksichtigung der vom Arbeitnehmer tatsächlich abgeleisteten Zeit und seiner individuellen Leistung im auf das Berichtsjahr folgenden Jahr zu bestimmen. Der Höchstbetrag der eventuell dennoch auszuzahlende Leistungsvergütung im System der Vergütung nach dem Management-Modell ist der zeitproportionale Teil des Zielbetrages.

## **4. Die Rechtsstellung der Innenrevision**

Die Commerzbank gewährleistet, dass der Innenrevisor die Anwendung der Vergütungspolitik kontrolliert und ihre Durchführung prüft. Die fachliche Leitung der Innenrevision obliegt dem Aufsichtsrat.

Die Innenrevision prüft die Bestimmungen der Vergütungspolitik, weiterhin die Regelwerke bezüglich ihrer Durchführung sowie die Anwendung und die Auswirkungen der Vergütungspolitik regelmäßig und erstattet dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und dem HR-Leiter nach Bedarf, jedoch mindestens einmal pro Jahr, und zwar spätestens bis zum 31. August, schriftlichen Bericht.

Die Mitarbeiter, die für die Risikokontrolle der Commerzbank zuständig sind (Operational Risk Manager, Leiter der Controlling) bewerten schriftlich, welche Auswirkungen die Vergütungspolitik der Commerzbank auf das Risikoprofil der Bank zeigt.

Die mit Compliance-Aufgaben betrauten Arbeitnehmer (Innenrevisor, Compliance Officer) prüfen den Einklang der Vergütungspolitik mit den Anforderungen der Rechtsnormen und mit den internen Regeln.

Die Aufgabenbereiche der Arbeitnehmer in den oben genannten Arbeitsbereichen sind nach dem Inkrafttreten der Vergütungspolitik um diese Aufgaben zu ergänzen. Der HR-Leiter hat dafür zu sorgen, dass die in den Stellenbeschreibungen der betroffenen Arbeitnehmer aufgeführten Aufgaben im Sinne des oben Gesagten ergänzt werden.

### **4.1 Besondere Regeln für die Leistungsvergütung der Arbeitnehmer, die innenrevisorische Aufgaben versehen**

Sofern die Commerzbank den Arbeitnehmern, die die Innenrevision durchführen, eine Leistungsvergütung gewährt, sind die Vorgaben der Vergütungspolitik so anzuwenden, dass in ihrem Fall

- 1) die Vergütung unabhängig von der Leistung der Organisationseinheiten, die sie überwachen, und von der Leistung des Commerzbank-Konzerns ist und ausschließlich darauf basiert, ob sie die Zielsetzungen in Bezug auf ihren Aufgabenbereich erreichen;
- 2) die Commerzbank die Leistungsvergütung nicht verzögert, sondern nach der auf das Berichtsjahr folgenden Leistungsbewertung in einer Tranche in bar auszahlt.

Arbeitsbereiche, in denen innenrevisorische Aufgaben im obigen Sinne versehen werden, sind:

- Innenrevisor
- Compliance Officer
- Operational Risk Manager
- Leiter Controlling.

## **5. Übergangsregeln bei Änderungen des Arbeitsbereichs und Verrentung**

Ändert sich der Arbeitsbereich eines zum Kreis der Betroffenen gehörenden Arbeitnehmers dahin gehend, dass sein neuer Arbeitsbereich nicht zum Kreis der Betroffenen gehört, ist ihm die Vergütung, die er sich erarbeitet hat, zeitproportional gemäß den allgemeinen Bestimmungen der Vergütungspolitik zu gewähren.

Hat sich der Arbeitsbereich eines zum Kreis der Betroffenen gehörenden Arbeitnehmers so geändert, dass auch sein neuer Arbeitsbereich zum Kreis der Betroffenen gehört, ist ihm die ihm zustehende Leistungsvergütung proportional zur Dauer der betreffenden Arbeitsbereiche gemäß den allgemeinen Bestimmungen der Vergütungspolitik zu gewähren.

Gilt ein zum Kreis der Betroffenen gehörender Arbeitnehmer als Altersrentner und wird sein Beschäftigungsverhältnis beendet, ist mit ihm nach dem im [ungarischen] Arbeitsgesetzbuch verankerten Abrechnungssystem abzurechnen, und in diesem Fall ist ihm die Vergütung, die er sich bis zur Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses erarbeitet hat, auszuzahlen. Ist der betroffene verrentete Arbeitnehmer auch nach seiner Verrentung in einem zum Kreis der Betroffenen gehörenden Arbeitsbereich tätig, sind auf die Abrechnung und die Auszahlung der ihm zustehenden Leistungsvergütung die allgemeinen Bestimmungen der Vergütungspolitik anzuwenden. In diesem Fall sind seine Leistungen im Zeitraum vor und nach der Verrentung zusammen zu bewerten.

Die Commerzbank hat kein Regelwerk zur Verrentungspolitik, sie gewährt ihren Arbeitnehmern keine gesonderte Rentenversorgung.

## **6. Vermeidung von Interessenkonflikten, Unvereinbarkeitsregeln**

### **6.1 Vermeidung von Interessenkonflikten, Unvereinbarkeitsregeln**

Im Falle der Mitglieder des Aufsichtsrates sowie der Mitglieder des Vorstands, die keine operativen Aufgaben versehen, die nicht zum Kreis der Betroffenen gehören und die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Commerzbank stehen (externe Vorstandsmitglieder) ist die gesamte Vergütung ein Honorar, das ausschließlich aus einem Fixteil besteht. An diesen Personenkreis zahlt die Commerzbank keine leistungsorientierte Vergütung.

Sofern sich der Gründer im Falle der Mitglieder des Aufsichtsrates innerhalb der Geltung der Vergütungspolitik hinsichtlich der Zusammensetzung der Gesamtvergütung für eine Leistungsvergütung entscheidet, so kann diese ausschließlich an im Voraus bestimmte Monitoring- und Kontrollaufgaben geknüpft sein.

Die Mitglieder des Vorstandes dürfen nicht über ihre eigene Vergütung entscheiden. Die diesbezügliche Entscheidung trifft der Vorsitzende des Aufsichtsrates.

### **6.2 Unvereinbarkeitsregeln**

Die Commerzbank gewährleistet die Unabhängigkeit der Arbeitnehmer, die die Innenrevision vornehmen. Arbeitnehmer, die als Innenrevisoren tätig sind, können nicht Mitglieder des Aufsichtsrates sein.

## **7. Bestimmungen bezüglich der Erlassung und der Änderung der Vergütungspolitik**

Einzelne Bestimmungen der Vergütungspolitik veröffentlicht der Vorstand der Commerzbank auf der offiziellen Webseite der Commerzbank ([www.commerzbank.hu](http://www.commerzbank.hu)).

Es ist zu gewährleisten, dass der Kreis der Betroffenen Kenntnis von sämtlichen Bestimmungen der Vergütungspolitik erlangt und diese anwendet. Weiterhin ist zu gewährleisten, dass alle internen Regelwerke der Commerzbank, die Vorgaben zur Vergütung des Kreises der Betroffenen enthalten, im Einklang mit den Bestimmungen der Vergütungspolitik geändert werden und der Kreis der Betroffenen rechtzeitig Kenntnis von der Änderung erlangt.

Für die Umsetzung der Vergütungspolitik innerhalb der Commerzbank ist der Vorstand verantwortlich. Diesbezüglich hat er dafür zu sorgen, dass interne Regelwerke und individuelle Erklärungen / Vereinbarungen, die denselben Gegenstand haben wie die Vergütungspolitik, gemäß den Bestimmungen der Vergütungspolitik im Einklang mit den Bestimmungen der Vergütungspolitik stehen.

Die Bestimmungen der Vergütungspolitik und die Regelwerke bezüglich ihrer Umsetzung überprüft die Innenrevision der Commerzbank regelmäßig; die Commerzbank gewährleistet die Unabhängigkeit der Arbeitnehmer, die die Innenrevision vornehmen.

Vorschläge zur Änderung der Vergütungspolitik werden vom HR-Leiter vorbereitet und dem Vorstand vom Generaldirektor zur Beschlussfassung vorgelegt.

Die Vergütungspolitik muss geändert werden, wenn eine Rechtsnorm eine Änderung vorschreibt. Auf die Änderung und ihre Veröffentlichung sind die in dieser Ziffer und in der Vergütungspolitik formulierten Regeln entsprechend anzuwenden.

Da die Commerzbank nach ihrer Bilanzsumme nicht über einen Marktanteil von mindestens fünf Prozent verfügt, richtet sie keinen Vergütungsausschuss ein. Die im Hpt. verankerten Kompetenzen des Vergütungsausschusses verweist die Commerzbank dementsprechend in die Zuständigkeit des Aufsichtsrates. Die Aufgaben der Entscheidungsvorbereitung für den Aufsichtsrat versieht der HR-Leiter.

## **8. Bestimmungen zur Veröffentlichung**

Die Informationen gemäss § 3/A Absatz (2) Punkt f) und g) der Regierungsverordnung Nr. 234/2007 (IX. 4.) werden nach Verabschiedung des Jahresberichtes von der Commerzbank veröffentlicht.

Budapest, den 18.November 2013