



GM-HR – Group Human Resources

# Vergütungsbericht 2015

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung  
(InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013



# Inhalt

<b>3</b>	<b>1 Regulatorische Einflüsse</b>
<b>4</b>	<b>2 Vergütungsstrategie</b>
<b>5</b>	<b>3 Compensation-Governance-Struktur</b>
5	3.1 Vergütungskontrollausschuss
6	3.2 Vergütungskontrollausschuss der Hypothekenbank Frankfurt
6	3.3 Vergütungsbeauftragter
7	3.4 Vergütungskomitee
<b>8</b>	<b>4 Vergütungssystem</b>
9	4.1 Vergütungsparameter
9	4.2 Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung
10	4.3 Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeiter
10	4.4 Variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter
10	4.4.1 AT-Modell
12	4.4.2 IB-Modell
12	4.4.3 Management-Modell
12	4.4.4 Mitarbeiter in Kontrollfunktionen
12	4.5 Vorstandsvergütung
13	4.6 Modellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung
13	4.6.1 Risk-Taker-Identifikation
14	4.6.2 Gesonderte Vergütungsregelungen für Risk Taker
15	4.6.3 Performancebewertung für Risk Taker
16	4.6.4 Verbot von Absicherungsgeschäften
16	4.6.5 Besonderheiten in der Hypothekenbank Frankfurt
<b>17</b>	<b>5 Gruppenweite Umsetzung</b>
<b>18</b>	<b>6 Vergütungsinformationen</b>
18	6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen
19	6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk Taker
21	6.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Formulierungen (zum Beispiel Mitarbeiter/-innen) verzichtet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten alle Aussagen für beide Geschlechter

# 1 Regulatorische Einflüsse

Die gesetzlichen Mindestanforderungen an die Vergütungssysteme im Bankensektor wurden in den vergangenen Jahren regelmäßig verändert und verschärft. Auf europäischer Ebene wurden die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute unter anderem in dem kombinierten Richtlinien- und Verordnungsvorschlag Capital Requirements Directive IV (CRD IV) und Capital Requirements Regulation (CRR) fixiert, der die Bestimmungen der CRD III ersetzt.

Die Anforderungen der CRD III wurden auf nationaler Ebene vor allem durch die Novellierung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und des Kreditwesengesetzes (KWG) umgesetzt. Diese stellen im Zuge eines dreistufigen Umsetzungsverfahrens sowohl die Verankerung der Prinzipien und Standards des Financial Stability Board (FSB) als auch der vergütungsbezogenen Regelungen der CRD IV in nationales Recht sicher. Mit Datum vom 21. Dezember 2015 wurden die in der CRD IV niedergelegten Regelungen durch die „Guidelines on sound remuneration policies and disclosures“ konkretisiert, die zum 1. Januar 2017 in Kraft treten werden. Die Umsetzung in deutsches Recht ist bisher noch nicht erfolgt.

Der vorliegende Vergütungsbericht basiert auf der für das Geschäftsjahr 2015 gültigen InstitutsVergV vom 16. Dezember 2013. Er fasst die für das Geschäftsjahr 2015 gültigen Vergütungssysteme und deren Anpassungen für das Geschäftsjahr 2016 zusammen.

Unter Anwendung von § 2 a KWG in Verbindung mit Art. 7 CRR wird die Pflicht zur Offenlegung von vergütungsrelevanten Informationen gemäß § 16 InstitutsVergV i. V. m. § 27 Abs. 5 InstitutsVergV im vorliegenden Vergütungsbericht auch für die Hypothekenbank Frankfurt erfüllt.

# 2 Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie setzt innerhalb des Commerzbank-Konzerns die Leitplanken für die Vergütungspolitik, um eine marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung der Mitarbeiter zu gewährleisten. Die Vergütungsstrategie leitet sich aus der Personalstrategie ab und steht im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie des Commerzbank-Konzerns. Sie gilt grundsätzlich konzernweit.

Die Personalstrategie, aus der sich die Vergütungsstrategie ableitet, definiert in einem herausfordernden regulatorischen und wirtschaftlichen Umfeld einen Handlungsrahmen sowie strategische Kernthemen, die zur Zukunftsfähigkeit der Bank beitragen.

Die Vergütungsstrategie der Commerzbank wurde innerhalb des Personalbereichs entwickelt und dort mit den für die Personalstrategie zuständigen Experten und Führungskräften unter Einbindung des Vergütungsbeauftragten abgestimmt. Neben der Abstimmung der Vergütungsstrategie mit Group Development & Strategy, Group Finance, Group Legal und Group Risk Management wurden die Kernpunkte der Strategie im Vorfeld auch mit ausgewählten Tochtergesellschaften besprochen.

Die Vergütungsstrategie wurde im Juli 2015 vom Vorstand der Commerzbank verabschiedet und anschließend vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen. Sie gilt für die Commerzbank und wird in Tochtergesellschaften des Commerzbank-Konzerns entsprechend interner Vorgaben umgesetzt (siehe hierzu Kapitel 5). Sie ist allen Mitarbeitern der Bank über das Intranet zugänglich. Die Überprüfung der Vergütungsstrategie erfolgt regelmäßig sowie bei Veränderungen der Geschäfts- oder Personalstrategie auch anlassbezogen.

Die Vergütungssysteme, die auf dieser Vergütungsstrategie basieren, leisten einen wichtigen Beitrag dazu, die strategischen Ziele der Bank zu erreichen. Zugleich sollen sie ein attraktives Vergütungsniveau sicherstellen, um in einem dynamischen Marktumfeld qualifizierte Mitarbeiter in ausreichender Anzahl gewinnen und binden zu können. Die Bank achtet darauf, dass sowohl die Vergütungsmodelle und -parameter als auch die Komponenten der Vergütung nachhaltig, das heißt auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet, und transparent gestaltet sind.

Die Vergütungsstrategie und -systeme tragen insbesondere dazu bei, Fehlanreize zu vermeiden, die einer fairen und kompetenten Beratung sowie den Bedürfnissen der Kunden zuwiderlaufen, und unterstützen damit das Versprechen, „Die Bank an Ihrer Seite“ zu sein. Damit tragen sie maßgeblich dazu bei, die Schwerpunkte der Strategie 2016 zu erreichen: fokussiertes Wachstum, die Anpassung der Kostenbasis sowie die Optimierung der Kapitalausstattung.

Die Gesamtvergütung in der Commerzbank besteht aus mehreren Komponenten:

- Mit einer **marktgerechten, ergebnis- und leistungsorientierten Vergütung**, die sich primär am Erfolg des Unternehmens orientiert, will die Bank die Interessen ihrer Aktionäre und Mitarbeiter gleichermaßen berücksichtigen und die nachhaltige und positive Unternehmensentwicklung unterstützen.
- Mit den **freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen** schafft die Bank zudem ein leistungsförderndes Arbeitsumfeld, erkennt die Leistungen ihrer Mitarbeiter an und unterstützt sie auch über das Arbeitsumfeld hinaus.
- Ergänzend zur gesetzlichen und privaten Altersvorsorge bietet die Bank ihren Mitarbeitern eine **betriebliche Altersversorgung** über verschiedene Durchführungswege an. Diese betriebliche Altersversorgung trägt dazu bei, dass die Mitarbeiter gut abgesichert in den Ruhestand gehen können.

Die genannten Vergütungskomponenten bestimmen unter Berücksichtigung eines angemessenen und zulässigen Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung die marktgerechte Gesamtvergütung der Mitarbeiter. Die Weiterentwicklung der Vergütungsmodelle zielt im Rahmen der regulatorischen Anforderungen auf Leistungsorientierung und ein für den Konzernerfolg positives Mitarbeiterverhalten ab.

Die Commerzbank duldet in Bezug auf ihre Vergütungsthemen - und darüber hinaus - keinerlei Diskriminierung wegen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder einer Behinderung.

# 3 Compensation-Governance-Struktur

Gemäß § 15 InstitutsVergV wurde für die Commerzbank ein Vergütungskontrollausschuss als Unterausschuss des Aufsichtsrats eingerichtet sowie nach § 23 ff. InstitutsVergV ein Vergütungsbeauftragter und ein Stellvertreter bestellt.

Darüber hinaus stellt das zusätzlich geschaffene Vergütungskomitee die angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV sicher.

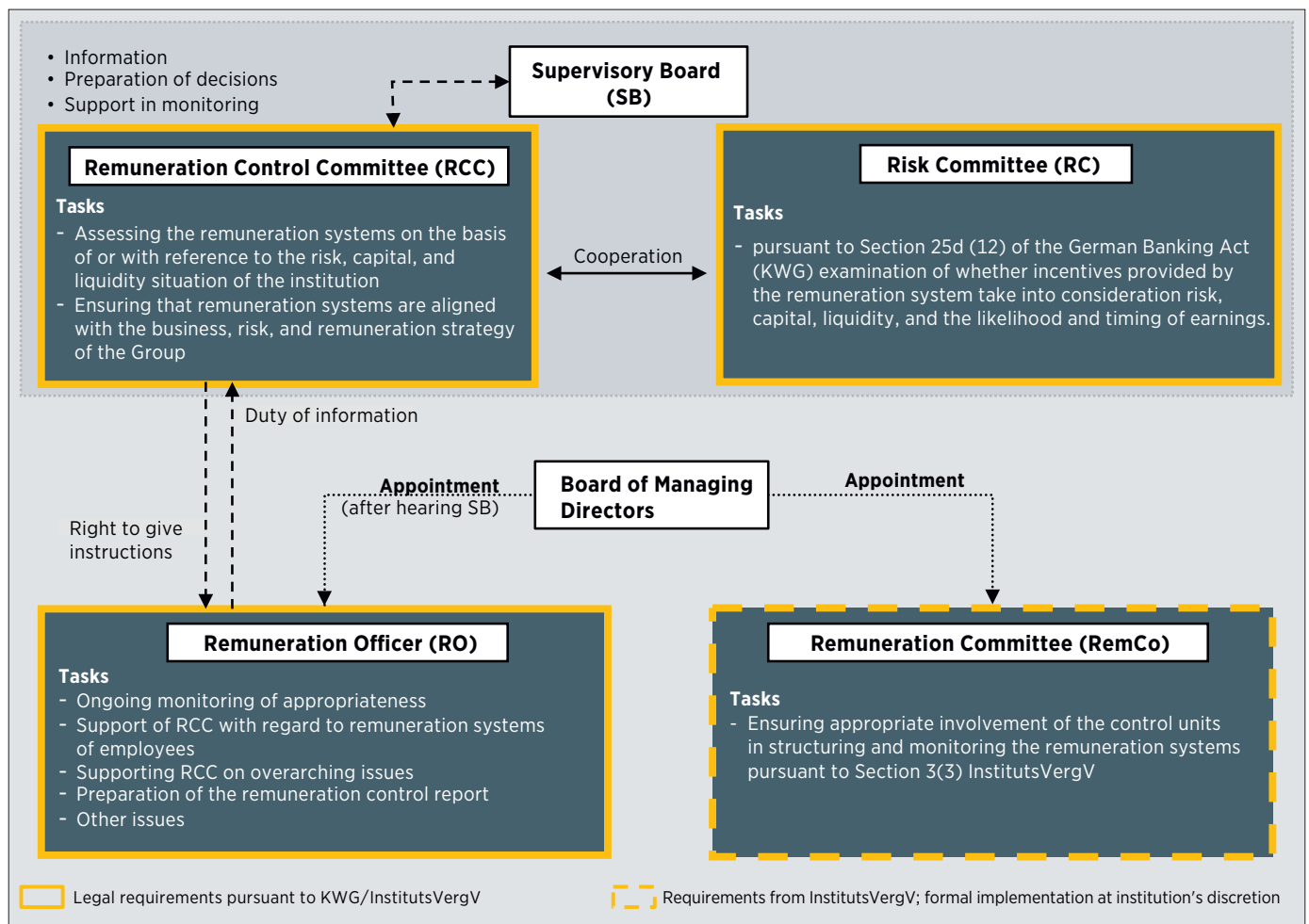


Abbildung 1: Übersicht der Compensation-Governance-Struktur in der Commerzbank

## 3.1 Vergütungskontrollausschuss

Die Commerzbank hat gemäß § 25 d Abs. 12 in Verbindung mit Abs. 7 KWG einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. Der Vergütungskontrollausschuss kann grundsätzlich auch für andere Institute der Commerzbank-Gruppe die Funktion des Vergütungskontrollausschusses nach § 25 d Abs. 12 i. V. m. Abs. 7 KWG übernehmen. Im Geschäftsjahr 2015 nahm der Vergütungskontrollausschuss diese Aufgabe zunächst auch für die Hypothekbank Frankfurt wahr. Später hat der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats der Hypothekbank

Frankfurt die Wahrnehmung der die Hypothekbank betreffenden Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses mit übernommen.

Der Vergütungskontrollausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, seinem Stellvertreter gemäß § 27 Abs. 1 des Mitbestimmungsgesetzes sowie je einem weiteren Mitglied der Anteilseigner- und der Arbeitnehmervertreter.

Der Vergütungskontrollausschuss bereitet die Aufsichtsratsentscheidungen über die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand vor und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Festsetzung der fixen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstände. Er berücksichtigt dabei insbesondere die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement des Unternehmens und trägt den langfristigen Interessen der Aktionäre, Anleger, sonstiger Beteiligter und der Öffentlichkeit Rechnung. Ebenso unterstützt er den Aufsichtsrat beim Überwachen der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter. Besonderes Augenmerk liegt auf der angemessenen Ausgestaltung der Vergütung der Leiter der Risikocontrolling- und Compliance-Funktion sowie derjenigen Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank ausüben.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei zu überprüfen, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Vorgaben ermittelt wurde und ob die Grundsätze hinsichtlich Bemessung, Reduzierung oder Verlust der variablen Vergütung angemessen sind. Diese Überprüfung findet regelmäßig, mindestens aber einmal jährlich statt.

Darüber hinaus wacht der Vergütungskontrollausschuss über die ordnungsgemäße Einbeziehung der internen Kontrollfunktionen und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche in die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme von Vorstand und Mitarbeitern auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation von Bank und Gruppe. In diesem Kontext stellt der Ausschuss sicher, dass die Vergütungssysteme im Einklang mit der Geschäftsstrategie und den daraus abgeleiteten Risikostrategien stehen und an der Vergütungsstrategie auf Bank- und Gruppenebene ausgerichtet sind.

Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgehalten. Diese ist auf den Internetseiten der Commerzbank veröffentlicht.

Der Vergütungskontrollausschuss der Commerzbank hat im Geschäftsjahr 2015 viermal getagt.

### **3.2 Vergütungskontrollausschuss der Hypothekbank Frankfurt**

Am 27. März 2015 wurde im Aufsichtsrat der Hypothekbank Frankfurt der Beschluss gefasst, die Aufgaben des Präsidialausschusses um die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zu erweitern. Im Hinblick auf Vergütungsthemen oblag dem Präsidialausschuss damit nach § 25 d Abs. 7 i. V. m. Abs. 12 KWG die Wahrnehmung der Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses.

Der Präsidialausschuss der Hypothekbank Frankfurt bestand im Berichtszeitraum aus drei Mitgliedern: dem Aufsichtsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreter und einem weiteren Aufsichtsratsmitglied.

Die Anforderungen an die Ausschussmitglieder sowie die einzelnen Aufgaben des Ausschusses entsprachen den Anforderungen und Aufgaben, die auch für den Vergütungskontrollausschuss der Commerzbank festgelegt wurden. Die Aufgaben des Präsidialausschusses wurden in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgehalten.

Der Präsidialausschuss der Hypothekbank Frankfurt hat sich in seiner Rolle als Vergütungskontrollausschuss im Geschäftsjahr 2015 viermal mit vergütungsrelevanten Themen beschäftigt.

### **3.3 Vergütungsbeauftragter**

Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV hat die Commerzbank als bedeutendes Institut einen Vergütungsbeauftragten sowie einen Stellvertreter zu bestellen, um eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme der Mitarbeiter zu gewährleisten. Der Vergütungsbeauftragte der Commerzbank nahm seine Aufgaben im Berichtszeitraum auch für die Hypothekbank Frankfurt wahr.

Die Aufgaben des Vergütungsbeauftragten ergeben sich aus § 24 InstitutsVergV. Er führt seine Überwachungsaufgaben unabhängig aus. Um seine Tätigkeit auszuüben, verfügt der Vergütungsbeauftragte über die erforderlichen Befugnisse sowie über eine angemessene quantitative sowie qualitative Personal- und Sachausstattung und nimmt regelmäßig an Schulungsmaßnahmen teil. Er arbeitet eng mit den jeweiligen Kontrolleinheiten zusammen.

Der Vergütungsbeauftragte überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der hierauf bezogenen bankinternen Regelungen und Prozesse gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV. Er stellt sicher, dass alle Dokumentations- und Informationspflichten ordnungsgemäß eingehalten werden, und pflegt die Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden.

Der Vergütungsbeauftragte kontrolliert, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung ordnungsgemäß festgesetzt wird. Darüber hinaus prüft er, ob die Grundsätze zur Festlegung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen und zur Bestimmung der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung angemessen sind. Besonderes Augenmerk liegt auf den Kriterien für Risk Taker, deren Identifizierung sowie der Performancefeststellung am Ende des Zurückbehaltungszeitraums der variablen Vergütung.

Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter sind sowohl in die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme angemessen eingebunden. Sie stehen in engem Austausch mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses und unterstützen diesen bei der Wahrnehmung seiner Überwachungs- und Gestaltungsaufgaben.

Aufgaben sowie organisatorische Einbindung des Vergütungsbeauftragten sind in einem Geschäftsauftrag zusammengefasst und in den Organisationsrichtlinien der Bank dargestellt.

### **3.4 Vergütungskomitee**

Das Vergütungskomitee wurde eingerichtet, um die Kontrolleinheiten der Bank gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV an der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme innerhalb der Commerzbank-Gruppe angemessen zu beteiligen. Aus diesem Grund sind die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 9 InstitutsVergV sowie die Bereiche Group Finance und Group Legal mit ständigen Mitgliedern im Vergütungskomitee vertreten. Der Vergütungsbeauftragte ist ebenfalls Mitglied.

Das Vergütungskomitee wird bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von bedeutenden Instituten in der Commerzbank-Gruppe angemessen beteiligt. Dies umfasst insbesondere eine ausführliche Information, sofern Vergütungssysteme neu konzipiert, weiterentwickelt oder eingestellt werden. Gemäß § 27 InstitutsVergV wird es über Änderungen in den Vergütungssystemen nachgeordneter Gruppeninstitute angemessen informiert.

Darüber hinaus prüft das Vergütungskomitee, ob die Vergütungssysteme im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank stehen und ob diese bei Änderungen der vorgenannten internen Vorgaben anzupassen sind. Das Vergütungskomitee weist den Gesamtvorstand auf mögliche Fehlentwicklungen bei der Angemessenheit der Vergütungssysteme hin und gibt ihm gegebenenfalls Handlungsempfehlungen zu deren Korrektur.

Aufgaben, Zusammensetzung und Regelungen zur Beschlussfassung und Organisation des Vergütungskomitees sind in einer Geschäftsordnung festgehalten, die in den Organisationsrichtlinien der Bank dargestellt wird.

Im Geschäftsjahr 2015 trat das Vergütungskomitee einmal zusammen und wurde zusätzlich mittels Umlaufverfahren und Newsletter in aktuelle Themenstellungen einbezogen.

# 4 Vergütungssystem

Für die Mitarbeiter der Commerzbank bildet das Festgehalt den Schwerpunkt ihrer Vergütung. Das Festgehalt basiert primär auf den Qualifikationen und Kompetenzen des Mitarbeiters und den Anforderungen der ausgeübten Funktion.

Im tariflichen Bereich richtet sich das Gehalt der Mitarbeiter nach den Kriterien des Manteltarifvertrags. Im außertariflichen Bereich werden die Anforderungen in sechs Karrierestufen unterteilt. Die einzelnen Karrierestufen strukturieren in aufsteigender Reihenfolge die außertariflichen Funktionen der Bank in Abhängigkeit ihrer internen Wertigkeit.

Das Festgehalt kann durch eine variable Vergütung ergänzt werden. Die verschiedenen zielgruppenorientierten Vergütungsmodelle gewährleisten auf allen Ebenen eine marktorientierte fixe sowie eine ergebnisorientierte variable Vergütung, die neben dem Erfolgsbeitrag des Konzerns und der Segmente auch den individuellen Erfolgsbeitrag der Mitarbeiter berücksichtigt. Hierfür hat die Bank sowohl für das

Festgehalt als auch für die variable Vergütung in Abhängigkeit der einzelnen Karrierestufen und Vergütungsmodelle Gehaltsbänder und gegebenenfalls Zielbetragsbänder festgelegt.

Die Vergütungsmodelle der Commerzbank sind auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen zugeschnitten:

- Vergütung nach Tarif: für alle Tarifmitarbeiter
- AT-Modell: für außertariflich bezahlte Mitarbeiter
- Investmentbanking-Modell (IB-Modell): für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter des Segments Corporates & Markets und der Group Treasury
- Management-Modell: für die erste und zweite Führungsebene der Bank sowie ausgewählte Projektmanagement-Funktionen (exklusive Corporates & Markets und Group Treasury)
- Vorstands-Modell: für alle Mitglieder des Vorstands der Commerzbank<sup>1</sup>

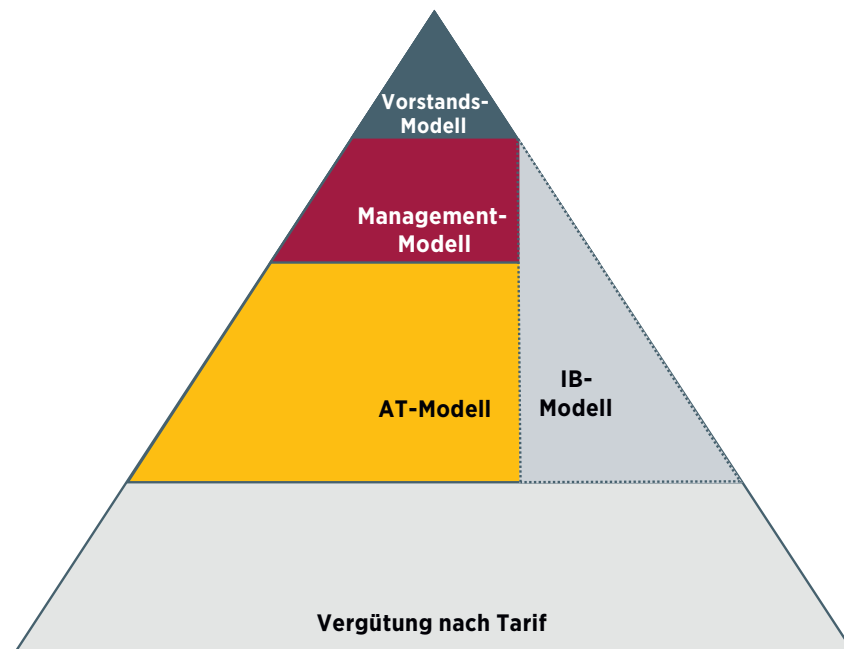


Abbildung 2: Übersicht der aktuell gültigen Vergütungsmodelle in der Commerzbank

<sup>1</sup> Details zum Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht 2015 der Commerzbank AG (S. 34 ff.).



Die Vergütungsmodelle für Mitarbeiter und Führungskräfte wurden infolge der novellierten InstitutsVergV bereits im Geschäftsjahr 2014 überarbeitet und vom Vorstand verabschiedet. Neben den regulatorisch erforderlichen Anpassungen sahen die Anpassungen eine weitgehende Harmonisierung der Vergütungssystematik vor. Dies galt insbesondere im Hinblick auf die Vergütungsparameter, die Budgetbildung, den Poolvorbehalt gemäß § 7 InstitutsVergV sowie die individuelle Verteilung. Außerdem sollte die Vergütungssystematik für alle Mitarbeitergruppen möglichst transparent und nachvollziehbar gestaltet werden.

Nachfolgend sind die im Berichtszeitraum 2015 gültigen Vergütungsparameter und -modelle sowie weitere Änderungen infolge der zuvor erwähnten Anpassungen beschrieben.

Details zu den Nachhaltigkeitskomponenten der Vergütungsmodelle können Kapitel 4.6.2 entnommen werden.

#### 4.1 Vergütungsparameter

Im Vorfeld eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Vorstand der Commerzbank über Leitplanken für Ziele im Commerzbank-Konzern. Diese stellen sicher, dass sich die Ziele der Mitarbeiter an der Geschäfts- und Risikostrategie sowie an der Personalstrategie des Commerzbank-Konzerns ausrichten. Des Weiteren finden neben den segment- und konzernbereichsspezifischen Zielen die strategischen Zielsetzungen der Mehrjahresplanung sowie weitere Projekt- und/oder Linienziele ihre Berücksichtigung.

Darüber hinaus wird sichergestellt, dass die Ziele für Führungskräfte und Mitarbeiter nach einheitlichen Kriterien und unter Berücksichtigung der Ziele-Leitplanken festgelegt werden. Für Vertriebsseinheiten werden in diesem Zusammenhang die Ziele „Kundenzufriedenheit“ beziehungsweise „Kundenorientierung“ in besonderem Maße berücksichtigt.

Das beschriebene Vorgehen stellt sicher, dass die zu Beginn eines Geschäftsjahres vereinbarten individuellen Ziele der Mitarbeiter mit den strategischen Zielsetzungen der Bank im Einklang stehen. Bei der Festlegung der individuellen Ziele wird berücksichtigt, dass die vergütungsrelevanten Ziele hinreichend ambitioniert sind, einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zum Erreichen der Unternehmensziele leisten und keine Anreize setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Zielvereinbarung beinhaltet grundsätzlich quantitative und qualitative Ziele.

Außerdem legt der Vorstand für den Konzern und die einzelnen Segmente sogenannte Performance-Geraden fest, die an der langfristigen Strategie der Bank ausgerichtet sind und auf deren Basis das Volumen für die variable Vergütung ermittelt wird.

#### 4.2 Ermittlung des Auszahlungsvolumens für die variable Vergütung

Zum Ende eines Geschäftsjahres wird das Auszahlungsvolumen für die variable Vergütung auf Grundlage definierter Parameter ermittelt. Dabei fließt das Konzernergebnis zu 40 Prozent und das jeweilige Segmentergebnis<sup>2</sup> zu 60 Prozent in die Berechnung des Auszahlungsbudgets im Management- und IB-Modell ein. Ab dem Geschäftsjahr 2016 gilt diese Systematik auch für das AT- sowie das Tarif-Modell.

Unabhängig von der beschriebenen Budgetermittlung wird im Sinne von § 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 a KWG in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess geprüft, ob ein Volumen für die Auszahlung variabler Vergütung bereitgestellt werden kann.

Um die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, wird das Budget für die variable Vergütung in drei Schritten geprüft und festgelegt. Die einzelnen Anforderungen werden unabhängig voneinander betrachtet und entsprechend gewertet.

Seit dem Geschäftsjahr 2015 berücksichtigt der Prozess ökonomische Faktoren – insbesondere Risikotragfähigkeit, mehrjährige Kapitalplanung und Ertragslage – sowie regulatorische Faktoren wie die Fähigkeit, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Der Prozess stellt sicher, dass die Fähigkeit, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10 i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, nicht eingeschränkt wird. Er gewährleistet darüber hinaus, dass bei einem negativen Gesamterfolg, insbesondere wenn dieser mit einem Verzehr des Unternehmenswertes verbunden ist, grundsätzlich kein Budget für variable Vergütung bereitgestellt wird (Poolvorbehalt).

Die **ökonomischen Faktoren** gemäß § 7 Satz 1 InstitutsVergV werden durch Verwendung des Economic Value Added (EVA) in der von der Commerzbank zugrunde gelegten Definition erfüllt. Der EVA wird grundsätzlich in allen Vergütungsmodellen des Commerzbank-Konzerns verwandt, um die Budgets für die variable Vergütung zu ermitteln. Lediglich im aktuellen Tarifmodell ist der Return on Equity (RoE) als Kennzahl ausschlaggebend für die Festsetzung beziehungsweise Zahlung einer variablen Vergütung (sogenannte Erfolgsbeteiligung, siehe hierzu auch Kapitel 4.3). Ab dem Geschäftsjahr 2016 wird der EVA im Rahmen der Harmonisierung der Vergütungsmodelle auch für das Tarifmodell als ausschlaggebende Kennzahl etabliert. Der EVA berücksichtigt das operative Ergebnis und die Kapitalkosten. Hierbei werden vom operativen Ergebnis der zu betrachtenden Einheit die Kapitalkosten abgezogen. Die Kapitalkosten ergeben sich aus dem Produkt von Kapital und Kapitalkostensatz, der bei der jährlichen Planung festgelegt wird. Damit erfüllt der EVA alle regulatorischen Anforderungen.

<sup>2</sup> Sofern Mitarbeiter in einer Stabs- und Steuerungseinheit tätig sind, gilt hier der Durchschnitt aller Segmente als Bemessungsgrundlage.

Darüber hinaus wird geprüft, ob die **regulatorischen Anforderungen** an die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen erfüllt sind. Diese werden monatlich durch das interne Asset Liability Committee geprüft. Der Vorstand wird quartalsweise über diese Parameter informiert.

Schließlich wird geprüft, ob ein positiver Gesamterfolg der Bank vorliegt. Bei einem **negativen Gesamterfolg**, insbesondere wenn er mit einem Verzehr des Unternehmenswertes verbunden ist, wird grundsätzlich kein Pool zur Verfügung gestellt und entsprechend auch keine variable Vergütung gezahlt.

#### 4.3 Erfolgsbeteiligung für tariflich vergütete Mitarbeiter

Zusätzlich zu dem im Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe geregelten 13. Monatsgehalt können Tarifmitarbeiter der Commerzbank eine Erfolgsbeteiligung als variablen Vergütungsbestandteil erhalten. Für das Geschäftsjahr 2015 orientierte sich die mögliche Höhe dieser Zahlung letztmals am RoE der Gesamtbank. Für das Jahr 2015 wurde die Mindestperformance beim RoE nicht erreicht, sodass auch keine Erfolgsbeteiligung ausgeschüttet wurde.

Ab dem Geschäftsjahr 2016 wird analog den übrigen Modellen auch die Erfolgsbeteiligung für Tarifmitarbeiter auf Basis des EVA ermittelt, wobei bei einer Konzern-Zielerreichung unterhalb eines definierten Schwellenwertes grundsätzlich kein Budget für eine Auszahlung zur Verfügung gestellt wird.

Ein Auszahlungsbudget wird erst dann zur Verfügung gestellt, wenn die Konzern-Zielerreichung den Schwellenwert erreicht oder überschreitet. Das zur Verfügung gestellte Budget wird in Abhängigkeit von der jeweiligen Segmentperformance leistungsunabhängig auf Basis des anteiligen individuellen Monatsgehalts an die Mitarbeiter ausgeschüttet, wobei der Bank bei pflichtwidrigem Verhalten Reduzierungs- oder Streichungsmöglichkeiten offenstehen. Zusätzlich zu der hier skizzierten Regelung gilt der Poolvorbehalt nach Kapitel 4.2 auch für die Erfolgsbeteiligung im Tarifbereich.

Eine Einführung der Erfolgsbeteiligung im Tarifbereich für internationale Einheiten oder Tochtergesellschaften ist derzeit nicht vorgesehen. Für Besonderheiten der Hypothekenbank Frankfurt siehe Kapitel 4.6.5.

#### 4.4 Variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter

Neben dem Jahresfestgehalt, das in der Regel in 12 Monatsgehältern ausgezahlt wird, können außertariflich bezahlte Mitarbeiter eine variable Vergütung erhalten. Hierfür haben Kreditinstitute nach § 25a Abs. 5 KWG eine Obergrenze für ein angemessenes Verhältnis zwischen der variablen und der fixen Vergütung ihrer Mitarbeiter festzulegen.

Die Commerzbank hat dies dadurch umgesetzt, dass sie für ihre außertariflichen Vergütungssysteme differenzierte Obergrenzen für die variable Vergütung festgelegt hat. Unabhängig von diesen Obergrenzen darf die variable Vergütung eines Mitarbeiters vorbehaltlich eines anderslautenden Hauptversammlungsbeschlusses die Höhe seiner individuellen Jahresfestvergütung nicht überschreiten (Bonus-Cap).

Für das Geschäftsjahr 2015 galt in der Commerzbank ein Bonus-Cap von 1:1. Zusätzlich hat die Bank in allen Vergütungsmodellen Reduzierungs- oder Streichungsmöglichkeiten bei pflichtwidrigem Verhalten eingeführt.

Nachfolgend werden die Grundzüge der verschiedenen variablen Vergütungsmodelle für außertariflich vergütete Mitarbeiter skizziert.

##### 4.4.1 AT-Modell

Das AT-Modell gilt für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter einschließlich der dritten Führungsebene der Bank (ohne Segment Corporates & Markets und Group Treasury).

Der Vorstand legt zu Beginn des Geschäftsjahres ein Zielvolumen für die Mitarbeiter im AT-Modell fest. Das Zielvolumen wird auf die Mitarbeiter verteilt. Die auf diese Weise individuell festgelegten Zielbeträge für die variable Vergütung stellen einen Orientierungswert für die Mitarbeiter dar. Die Zielbeträge werden jährlich überprüft und den Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt. Sie orientieren sich an den von der Bank je Funktionsstufe festgelegten Zielbetragsbandbreiten. Hiernach kann der Anteil des Zielbetrags an der Gesamtvergütung zwischen 0 (ab 2016: 8,33) und 35 Prozent liegen.

Am Ende des Geschäftsjahres stellt der Gesamtvorstand auf Basis der Ergebnisse des Konzerns und der Segmente ein Auszahlungsbudget für die variable Vergütung zur Verfügung. Die Höhe des individuellen Auszahlungsbetrags war 2015 letztmals rechnerisch mit der individuellen Zielerreichung des Mitarbeiters verknüpft. Sofern das auf Basis des Konzernergebnisses ermittelte Budget die Summe der leistungsorientierten individuellen Beträge überstieg, konnten Mitarbeiter im AT-Modell ergänzend einen sogenannten Konzernzuschlag erhalten.

Da das für einen Konzernzuschlag erforderliche Rentabilitätsziel nicht erreicht wurde, wurde für das Geschäftsjahr 2015 nur der Leistungsteil der variablen Vergütung ausgezahlt.

Grundsätzlich ist die Höhe der individuellen variablen Vergütung im AT-Modell auf maximal das Doppelte des Zielbetrags begrenzt. Unabhängig davon stellt die Bank durch Festlegung funktionsstufenabhängiger Obergrenzen sicher, dass der Bonus-Cap in Höhe von maximal 50 Prozent der Gesamtvergütung in jeder Karrierestufe eingehalten wird. Für Risk Taker im AT-Modell gelten darüber hinaus die Bestimmungen des Commerzbank-Incentive-Plans (CIP) gemäß Kapitel 4.6.

Ab dem Geschäftsjahr 2016 wird das Auszahlungsvolumen im AT-Modell analog der übrigen Modelle ausschließlich erfolgsabhängig generiert. Die Grundzüge hierfür sind in den Kapiteln 4.1 und 4.2 beschrieben.

Innerhalb der Segmente erfolgt die Verteilung auf die Einheiten künftig nach billigem Ermessen der Führungskraft, wobei der Erfolgsbeitrag der Einheit zu berücksichtigen ist. In der Commerzbank im Inland ist dabei zu beachten, dass mindestens 70 Prozent des anteiligen Auszahlungsvolumens auf Mitarbeiterebene ankommen müssen (sogenannte Erfolgskomponente). Jeder Mitarbeiter erhält diese 70 Prozent multipliziert mit seinem individuellen Zielbetrag sowie der Dotierungsquote des jeweiligen Segments<sup>3</sup> ohne Leistungs-differenzierung zugeteilt.

Sofern die einzelne Einheit ein Budget erhält, das höher ist als die Summe der so ermittelten Erfolgskomponenten, kann der Mitarbeiter einen weiteren Anteil am Auszahlungsvolumen erhalten. Die Festlegung der sogenannten individuellen Komponente erfolgt nach billigem Ermessen der Führungskraft, wobei der individuelle Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters sowie die Erfolgsbeiträge der anderen Mitarbeiter berücksichtigt werden sollen. An den internationalen Standorten der Commerzbank wird die variable Vergütung ausschließlich als individuelle Komponente bestimmt.

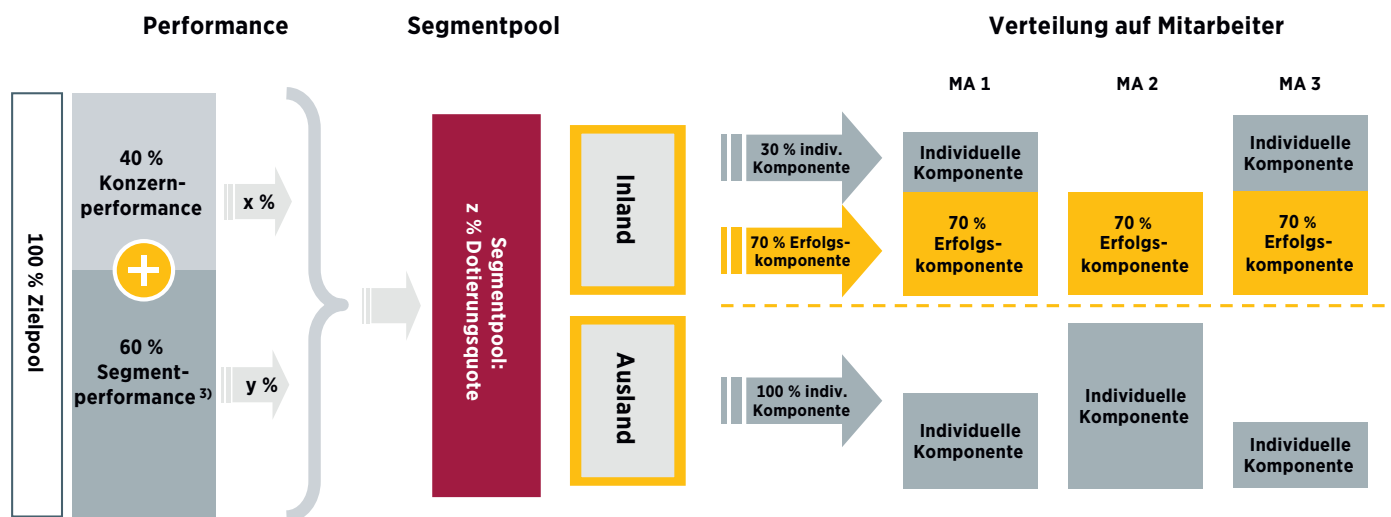


Abbildung 3: Überblick Funktionsweise AT-Modell der Commerzbank ab dem Geschäftsjahr 2016

<sup>3</sup> Sofern Mitarbeiter in einer Stabs- und Steuerungseinheit tätig sind, gilt hier der Durchschnitt aller Segmente als Bemessungsgrundlage.

Im AT-Modell gelten darüber hinaus die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.6.

Eine Umsetzung des Modells für Tochtergesellschaften wird derzeit geprüft. Für Besonderheiten der Hypothekbank Frankfurt siehe Kapitel 4.6.5.

#### **4.4.2 IB-Modell**

Das IB-Modell gilt global für alle außertariflich vergüteten Mitarbeiter und Führungskräfte im Segment Corporates & Markets und der Group Treasury des Commerzbank-Konzerns.

Der Vorstand legt zu Beginn des Geschäftsjahres ein Zielvolumen für die Mitarbeiter im IB-Modell fest. Es werden, wie marktüblich, keine individuellen Zielbeträge vereinbart.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird auf Basis des Konzern- und Segmenterfolges (hier: Ergebnis Corporates & Markets beziehungsweise Ergebnis Group Treasury) über das Gesamtvolumen für die variable Vergütung im IB-Modell entschieden. Die Grundzüge hierfür sind in den Kapiteln 4.1 und 4.2 beschrieben.

Die Verteilung des Auszahlungsbudgets an die Mitarbeiter erfolgt im IB-Modell diskretionär nach einheitlichen Regeln, wobei die Erfolgsbeiträge der jeweiligen Einheit und die des Mitarbeiters berücksichtigt werden.

Für die Festsetzung der individuellen variablen Vergütung wurden im IB-Modell keine Bänder je Funktionsstufe definiert. Die Bank stellt allerdings durch die Festlegung einer einheitlichen Obergrenze sicher, dass der Bonus-Cap in Höhe von maximal 50 Prozent der Gesamtvergütung eingehalten wird.

Im IB-Modell gelten darüber hinaus die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.6.

#### **4.4.3 Management-Modell**

Das Management-Modell gilt konzernweit für die erste und zweite Führungsebene der Commerzbank (ohne Segment Corporates & Markets und Group Treasury) sowie für einzelne Mitarbeiter mit Projektmanagementverantwortung.

Der Vorstand legt zu Beginn des Geschäftsjahres ein Zielvolumen für die Mitarbeiter im Management-Modell fest. Das Zielvolumen wird auf die Mitarbeiter der ersten und zweiten Führungsebene verteilt. Der auf diese Weise individuell festgelegte Zielbetrag für die variable Vergütung ist ein Orientierungswert für den Mitarbeiter. Der Zielbetrag wird jährlich überprüft und dem Mitarbeiter schriftlich mitgeteilt. Er liegt in Abhängigkeit von der Funktionsstufe des Mitarbeiters sowie der Verantwortung der Funktion in der Regel zwischen 30 und 40 Prozent. In Einzelfällen kann der Zielbetrag bis zu 50 Prozent der Gesamtvergütung betragen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird auf Basis des Konzern- und Segmenterfolges über das Gesamtvolumen für die variable Vergütung im Management-Modell entschieden. Die Grundzüge hierfür sind in den Kapiteln 4.1 und 4.2 beschrieben.

Die Verteilung des Auszahlungsbudgets an die Mitarbeiter erfolgt diskretionär nach einheitlichen Regeln, wobei die Erfolgsbeiträge der jeweiligen Einheit und die des Mitarbeiters berücksichtigt werden. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung ist im Management-Modell auf maximal das Doppelte des Zielbetrags begrenzt. Unabhängig davon stellt die Bank durch Festlegung einer Obergrenze sicher, dass der Bonus-Cap in Höhe von maximal 50 Prozent der Gesamtvergütung in jeder Funktionsstufe eingehalten wird.

Im Management-Modell gelten darüber hinaus die modellübergreifenden Bestimmungen gemäß Kapitel 4.6.

#### **4.4.4 Mitarbeiter in Kontrollfunktionen**

Als Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 9 InstitutsVergV sind im Commerzbank-Konzern die Bereiche Group Risk Management, Group Compliance, Group Audit und Group Human Resources definiert.

In den Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf dem fixen Gehaltsbestandteil, sodass keine Abhängigkeit der Mitarbeiter vom Erhalt einer zusätzlichen variablen Vergütung besteht. Die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen wird nicht auf Basis des Ergebnisses eines einzelnen Segments, sondern auf Grundlage des Konzernergebnisses sowie der durchschnittlichen Zielerreichung der Segmente bemessen. Daher besteht bei der Bemessung der variablen Vergütung der Kontrolleinheiten keine unmittelbare Abhängigkeit vom Ergebnis des überwachten Segments.

Die Mitarbeiter in Kontrolleinheiten unterliegen je nach Funktion den Regelungen des AT- oder Management-Modells.

## **4.5 Vorstandsvergütung**

Die Mitglieder des Vorstands werden nach einem gesonderten Modell vergütet. Die Einzelheiten hierüber und die zugehörigen Vergütungsinformationen wurden bereits im Geschäftsbericht 2015 (S. 34 ff.) veröffentlicht und können dort nachgelesen werden.

## 4.6 Modellübergreifende Regelungen zur variablen Vergütung

Während sich die Höhe der variablen Vergütung aus dem jeweiligen Vergütungsmodell ergibt, hängen die konkreten Auszahlungsmodalitäten davon ab, zu welcher Gruppe ein Mitarbeiter gehört.

Mitarbeiter, die keine Risk Taker sind, erhalten den vollen Betrag der variablen Vergütung ohne Aufschub unmittelbar vergütet. Die Auszahlung der variablen Vergütung für Mitarbeiter, die als Risk Taker identifiziert wurden, unterliegt gesonderten Bedingungen.

### 4.6.1 Risk-Taker-Identifikation

Gemäß InstitutsVergV müssen bedeutende Finanzinstitute anhand einer Risikoanalyse Mitarbeiter identifizieren, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko-profil der Bank hat.

Die dafür zugrunde zu legenden Kriterien ergeben sich aus dem technischen Regulierungsstandard (Regulatory Technical Standards, RTS) der Verordnung (EU) 604/2014 vom 4. März 2014 und Art. 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU. Am 16. Juli 2015 hat die European Banking Authority (EBA) eine Korrektur der RTS vorgenommen (EBA/RTS/2015/09), die eine Veränderung der Identifikationskriterien in Bezug auf die Vergütungshöhe erforderte.

Alle bedeutenden Institute des Commerzbank-Konzerns<sup>4</sup> wurden durch Group Human Resources aufgefordert, die Kriterien der RTS anzuwenden und in einer eigenen Risikoanalyse zu dokumentieren.

Die Kriterien, anhand derer die Commerzbank die Risk Taker identifiziert, sind nach Führungsverantwortung, Risikoverantwortung und Vergütungshöhe differenziert. Hiernach sind folgende Mitarbeitergruppen als Risk Taker eingestuft:

- Führungsverantwortung: alle Mitarbeiter der ersten und zweiten Führungsebene des Konzerns
- Risikoverantwortung: Mitarbeiter, deren Kreditrisikoverantwortung (All-in-Kompetenz) je Transaktion mindestens 0,5 Prozent des Common Equity Tier 1 (CET 1) oder deren Marktrisikoverantwortung (Value-at-Risk-Limit (VaR-Limit)) über 5 Prozent des VaR-Konzernlimits beträgt oder die ein stimmberechtigtes Mitglied eines zuständigen Komitees für diese Risikokategorien sind
- Vergütungshöhe: 0,3 Prozent der Mitarbeiter mit der höchsten Gesamtvergütung beziehungsweise alle Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von mindestens 500.000 Euro

Zusätzlich können weitere Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert werden.

Sofern ein Mitarbeiter zu einem beliebigen Zeitpunkt 2015 als Risk Taker identifiziert wurde, unterlag die gesamte variable Vergütung für das Geschäftsjahr den Regelungen für Risk Taker. Aufgrund der Anwendung der RTS und der durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung ermöglichten Ausweitung der Risk-Taker-Kriterien auf die Mitarbeiter im AT-Modell hat sich die Anzahl der Mitarbeiter, die im Commerzbank-Konzern auf konsolidierter Ebene als sogenannte „Konzern-Risk-Taker“ identifiziert wurden, mit 1.171 Mitarbeitern (1.166 in Vollzeitkapazitäten)<sup>5</sup> gegenüber 711 im Jahr 2014 (707 in Vollzeitkapazitäten) deutlich erhöht.

Die Details wurden entsprechend in einer internen Risikoanalyse gemäß § 18 InstitutsVergV dokumentiert.

<sup>4</sup> Im Commerzbank-Konzern galten neben der Commerzbank AG die Hypothekenbank Frankfurt AG, die Erste Europäische Pfandbrief- und Kommunalkreditbank AG Luxemburg S. A. (seit dem 15. Februar 2016 Commerzbank Finance & Covered Bond S. A.) und die mBank S. A. als bedeutende Institute.

<sup>5</sup> Angabe inklusive Aufsichts- bzw. Beiräten. Im Vergleich zum Vergütungsbericht 2014 ist in dieser Zahl der Vorstand der mBank S. A. enthalten.

#### 4.6.2 Gesonderte Vergütungsregelungen für Risk Taker

Aufgrund ihrer Bedeutung für das Gesamtrisikoprofil der Bank gelten für Risk Taker gesonderte Regelungen für die Messung ihrer Performance sowie die Bemessung und Auszahlung ihrer variablen Vergütung.

In der Commerzbank wird zwischen Risk Takern I und Risk Takern II unterschieden.

Als Risk Taker I gelten alle Mitglieder der ersten Konzern-Führungsebene, die in ihrer Funktion an den Vorstand der Commerzbank berichten, sowie weitere Mitarbeiter, die an die Geschäftsleitung eines anderen bedeutenden Institutes im Commerzbank-Konzern berichten. Alle übrigen Risk Taker sind als Risk Taker II eingestuft.

Ab einem Betrag von 50.000 Euro<sup>6</sup> wird die gesamte variable Vergütung in eine kurzfristige Komponente, das Short Term Incentive (STI), und eine langfristige Komponente, das Long Term Incentive (LTI), unterteilt. Jeweils die Hälfte des STI und LTI wird aktienbasiert beziehungsweise in bar vergütet.

Das STI beträgt zwischen 40 (Risk Taker I) und 60 Prozent (Risk Taker II) der variablen Vergütung und wird im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr festgesetzt.

Es wird kurzfristig ausgezahlt, wobei der aktienbasierte Teil des STI nicht unmittelbar, sondern erst nach einer Sperrfrist (Retention Period) von mindestens 6 Monaten ausgezahlt wird.

Das LTI beträgt zwischen 60 (Risk Taker I) und 40 Prozent (Risk Taker II) der variablen Vergütung und wird ebenfalls im Anschluss an das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt. Es wird erst nach Ablauf eines definierten Zeitraums - bestehend aus einem Zurückbehaltungszeitraum von 3 Jahren (Deferral Period) und einer anschließenden Retention Period von mindestens 6 Monaten - ausgezahlt.

Gemäß den regulatorischen Anforderungen können Risk Taker erst nach Ablauf der Deferral Period einen Anspruch auf das LTI erlangen und nur dann, wenn bis zu diesem Zeitpunkt keine Hinderungsgründe vorliegen, die die Entstehung des Anspruchs ganz oder teilweise verhindern (siehe Kapitel 4.6.3).

Bezogen auf die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 (Jahr n) bedeutet dies, dass das STI im Jahr 2016 (Jahr n + 1) und das LTI - vorbehaltlich einer Reduzierung oder Streichung des im Jahr 2016 (Jahr n + 1) ermittelten Betrags - im Jahr 2019 (Jahr n + 4) - fällig wird.

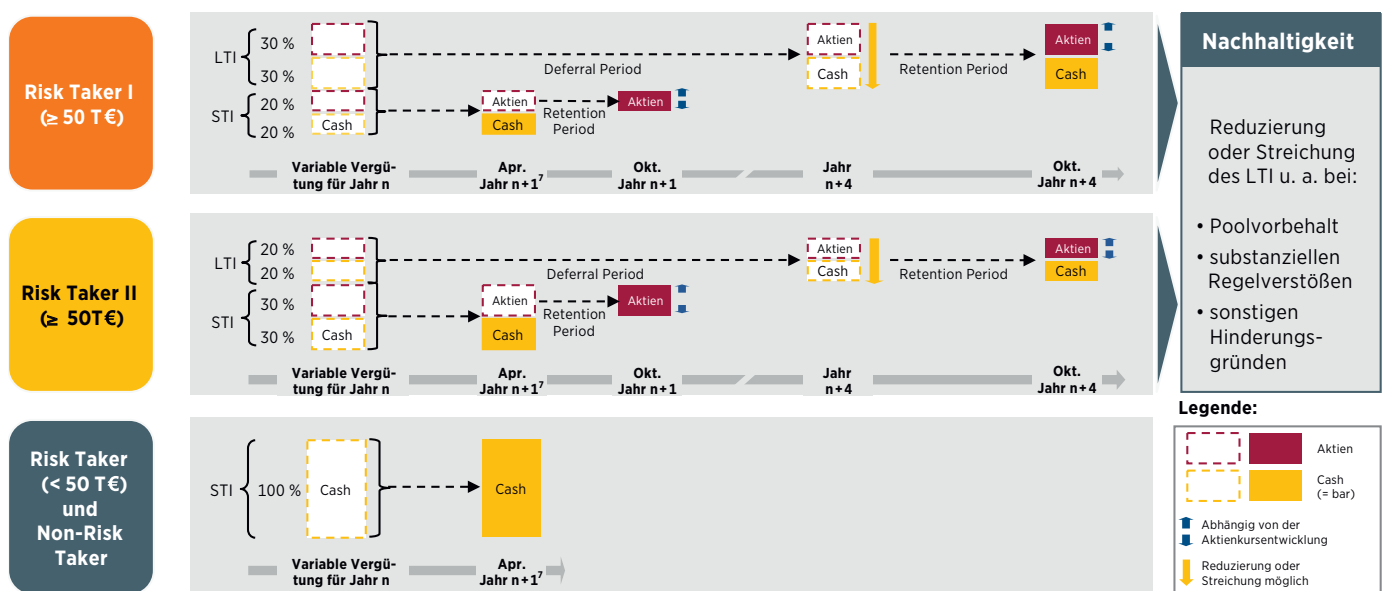


Abbildung 4: Systematik der Auszahlung sowie der Nachhaltigkeitskomponenten in der Commerzbank

<sup>6</sup> Betrag, bis zu dem die Auszahlung der gesamten variablen Vergütung von Risk Takern für ein Geschäftsjahr als STI in bar von der Aufsichtsbehörde derzeit geduldet wird.

<sup>7</sup> Ausnahme: IB-Modell und einzelne internationale Standorte (Auszahlung bereits März Jahr n + 1).



### 4.6.3 Performancebewertung für Risk Taker

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres wird die Performance von Risk Takern – wie auch die aller übrigen Mitarbeiter – auf Basis der quantitativen und qualitativen individuellen Ziele des jeweiligen Geschäftsjahres bewertet. Diese sogenannte Performancebewertung I bildet die Grundlage für die Höhe der individuellen variablen Vergütung und begründet unmittelbar den Anspruch auf das STI.

Bei Risk Takern werden zur Bemessung der Anspruchsentstehung der LTI-Komponente weitere individuelle und kollektive Überprüfungen vorgenommen.

Auf der individuellen Ebene wird in jedem Jahr der Deferral Period mittels weiterer Risikoüberprüfungen (Risk Reviews) festgestellt, ob zwischenzeitlich Gründe eingetreten sind, die die Ansprüche auf die LTI-Komponenten ganz oder teilweise

reduzieren. Gründe hierfür können sein: Verstöße gegen Regeln und Anweisungen (Code of Conduct), eine fehlende Nachhaltigkeit der zugrunde liegenden Performance aus der Performancebewertung I oder das Risikoverhalten des Mitarbeiters.

Nach Ablauf der Deferral Period erfolgt mit der Performancebewertung II die erneute Überprüfung der Performancebewertung I und des Verhaltens des Mitarbeiters in der Deferral Period. Darüber hinaus wird für jedes Jahr der Deferral Period die in Kapitel 4.2 beschriebene Prüfung auf Poolvorbehalt in die kollektive Überprüfung einbezogen. Zusammenfassend können negative individuelle Erfolgsbeiträge, ein negatives Ergebnis der Prüfung auf Poolvorbehalt oder eine Anordnung der Aufsicht dazu führen, dass die variable Vergütung aus der LTI-Komponente reduziert oder gestrichen wird.

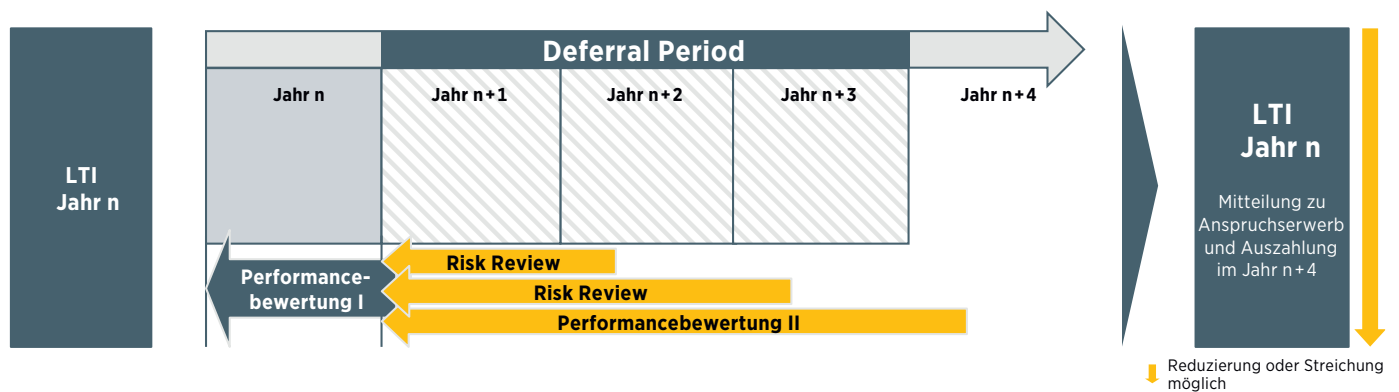


Abbildung 5: Schematische Darstellung der Performancebewertung für Risk Taker in der Commerzbank

#### 4.6.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV wurde in der Commerzbank in allen Vergütungsmodellen verankert. Das Verbot regelt, dass Mitarbeiter für STI und LTI keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen dürfen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

Um die Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften sicherzustellen, führt der Vergütungsbeauftragte zusammen mit dem Bereich Group Compliance regelmäßig stichprobenartige Kontrollen der hauseigenen und externen Depotkonten der Mitarbeiter durch. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei den Kontrollen mitzuwirken und der Bank nach Aufforderung Auskunft zu erteilen.

Bei einem Verstoß oder bei beharrlicher Weigerung des Mitarbeiters mitzuwirken, ist die Bank berechtigt, arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen den Mitarbeiter zu ergreifen. Ferner wertet die Bank dies als eine relevante Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die zu einem vollständigen Verlust aller LTI des Mitarbeiters führt.

#### 4.6.5 Besonderheiten in der Hypothekbank Frankfurt

Abweichend von den oben geschilderten Regelungen galten für die Hypothekbank Frankfurt im Berichtszeitraum abweichende Regelungen insbesondere für den Tarifbereich und das AT-Modell.

Das für Vorstand und erste Führungsebene der Hypothekbank Frankfurt geltende Management-Modell galt in der Hypothekbank Frankfurt analog der Commerzbank; siehe hierzu auch Kapitel 4.4.3.

**Vergütung nach Tarif:** Berechtigte Tarifmitarbeiter der Hypothekbank Frankfurt konnten nach dem im Berichtszeitraum geltenden Modell zusätzlich zum tariflich festgelegten Gehalt gemäß § 10 Manteltarifvertrag eine variable Vergütung erhalten. Diese wurde abhängig von verschiedenen Kennzahlen, etwa dem Exposure at Default (EaD), ermittelt. Die variable Vergütung betrug zwischen 0,5 und 1,75 Monatsgehältern. Für das Jahr 2015 wurde gemäß geltender Betriebsvereinbarung ein erfolgsabhängiger Bonus im Tarif gezahlt.

**AT-Modell:** Das AT-Modell galt für alle außertariflich bezahlten Mitarbeiter der Hypothekbank Frankfurt exklusive der ersten Führungsebene. Abweichend von dem in der Commerzbank für 2015 gültigen System setzte sich die Höhe der variablen Vergütung zu 50 Prozent aus einer individuellen leistungsabhängigen Komponente und einer erfolgsabhängigen Komponente in Höhe von 50 Prozent zusammen. Bei dieser Komponente hingen 80 Prozent vom Ergebnis des Commerzbank-Konzerns und 20 Prozent vom Ergebnis des Teilkonzerns Hypothekbank Frankfurt ab.

Darüber hinaus wurden bei Beträgen oberhalb von 100.000 Euro 50 Prozent dieser Summe übersteigenden Betrags aktienbasiert in sogenannten Commerzbank-Share-Awards vergütet. Die Share Awards kommen zeitverzögert nach einer Frist von 3 Jahren zur Auszahlung.

Die in Kapitel 4.6.1 beschriebenen Kriterien zur Risk-Taker-Identifizierung sowie die in Kapitel 4.6.2 beschriebenen Nachhaltigkeitskomponenten hinsichtlich der Vergütung der identifizierten Mitarbeiter wurden in der Hypothekbank Frankfurt analog angewandt. Für das Geschäftsjahr 2015 wurden die Ergebnisse der Risk-Taker-Identifikation der Hypothekbank Frankfurt ebenfalls in einer internen Risikoanalyse gemäß § 18 InstitutsVergV dokumentiert.

In diesem Kontext verweisen wir auf die Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 16 der InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 der Hypothekbank Frankfurt, die in einem Addendum zu diesem Vergütungsbericht offengelegt werden. Das Addendum kann über die Internetseite des Rechtsnachfolgers der Hypothekbank Frankfurt, Loan Solutions Frankfurt, aufgerufen werden.



# 5 Gruppenweite Umsetzung

§ 27 Abs. 1 InstitutsVergV schreibt vor, dass Geschäftsleiter übergeordneter Unternehmen eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen haben, die die Anforderungen der InstitutsVergV gruppenweit umsetzt.

Hierbei dürfen einzelne Gesellschaften des Konzerns gemäß § 27 Abs. 3 InstitutsVergV unberücksichtigt bleiben, sofern es sich nicht um Institute im Sinne des KWG handelt oder sofern sie keine wesentlichen Leistungen für die Muttergesellschaft erbringen. Die Anforderungen der InstitutsVergV müssen ebenfalls nicht angewandt werden, sofern eine sinnvolle Anwendung aufgrund der Geschäftstätigkeit des nachgeordneten Unternehmens nicht möglich ist oder kein signifikanter Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Konzerns besteht.

Zur Bestimmung der Gesellschaften innerhalb des Commerzbank-Konzerns, für die eine Umsetzung der gruppenweiten Vergütungsstrategie nach § 27 InstitutsVergV erforderlich ist, wurde ein mehrstufiger Prozess aufgesetzt. Zunächst wurden nicht konsolidierte Gesellschaften und Objektgesellschaften ausgeschlossen. Bei den übrigen Gesellschaften wurde geprüft, ob es sich um Institute gemäß KWG handelt, um jene zu identifizieren, die unmittelbar unter den Anwendungsbereich der InstitutsVergV fallen und somit dem regulatorischen Gruppenbegriff unterliegen. Für die Gesellschaften, auf die diese Kriterien nicht zutrafen, wurde geprüft, ob diese gemäß § 27 Abs. 3 InstitutsVergV unberücksichtigt bleiben konnten.

Im Ergebnis unterlagen im Geschäftsjahr 2015 neben der Commerzbank elf Tochtergesellschaften im Inland und an den internationalen Standorten den Anforderungen der InstitutsVergV (regulatorische Gruppe). Für jene Gesellschaften, die nicht unter den regulatorischen Gruppenbegriff fallen, wurde das Ergebnis der Prüfung schriftlich dokumentiert.

Die Tochtergesellschaften, die nicht Teil der regulatorischen Gruppe sind, wurden nochmals aus personalpolitischer Perspektive betrachtet. Im Ergebnis wurden weitere Tochtergesellschaften in der sogenannten personalpolitischen Gruppe zusammengefasst.

Die Umsetzung der Vergütungsstrategie sowie der Anforderungen der InstitutsVergV im Commerzbank-Konzern erfolgt grundsätzlich über die Compensation Policy in Verbindung mit der Benefit Policy. Beide Policies haben zum Ziel, die regulatorischen Anforderungen für den Commerzbank-Konzern zu konkretisieren und zu implementieren, die Vergütungsstrategie innerhalb des Commerzbank-Konzerns umzusetzen und Regeln für die Mitarbeitervergütungssysteme festzulegen.

Die Compensation Policy gilt für die Commerzbank, ihre Niederlassungen im Inland und an den internationalen Standorten sowie für Tochtergesellschaften, die zur regulatorischen Gruppe gehören. Darüber hinaus dient sie Tochtergesellschaften der personalpolitischen Gruppe oder weiteren Tochtergesellschaften, die keiner der beiden Gruppen zugeordnet wurden, zur Orientierung und kann dort ganz oder in Teilen angewandt werden.

Seit 2003 wurden die Compensation und die Benefit Policy sukzessive in den Tochtergesellschaften eingeführt. Die 2015 verabschiedete Vergütungsstrategie in Verbindung mit den beiden neu aufgelegten Policies wurde im überwiegenden Teil der regulatorischen Gruppe bereits für das Geschäftsjahr 2015 angewandt beziehungsweise wurde zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts in den Tochtergesellschaften der regulatorischen und personalpolitischen Gruppe eingeführt.

# 6 Vergütungsinformationen

Die Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß §16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfolgt für den Commerzbank-Konzern. Die Angaben zu den Risk Taker unter Kapitel 6.2 enthalten Vergütungsinformationen der Risk Taker der Commerzbank, der Hypothekenbank Frankfurt sowie der Geschäftsleiter von

Tochtergesellschaften, die auf konsolidierter Ebene als sogenannte Konzern-Risk-Taker identifiziert wurden.<sup>8</sup> Risk Taker, die von Tochtergesellschaften selbst, ausschließlich unter Anwendung lokaler Bestimmungen, identifiziert wurden, bleiben in diesem Vergütungsbericht unberücksichtigt.

## 6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen

Gemäß Art. 450 (EU) 575/2013 Abs. 1 Satz g werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt zusammengefasst.

Segment	Aufsichtsrat	Geschäftsleiter <sup>9</sup>	Privatkunden	Mittelstandsbank	Corporates & Markets <sup>11</sup>	Non-Core Assets	Sonstige und Konsolidierung	Konzern gesamt
Beträge in Mio. Euro	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl Aufsichtsräte/ Geschäftsführer <sup>9</sup>	91	52	-	-	-	-	-	143
Anzahl Mitarbeiter <sup>9</sup>	-	-	15.136	5.463	1.935	260	25.566	48.360
Gesamtvergütung	0,69	16,92	1.143,97	541,85	427,00	40,99	1.720,84	3.892,26
davon: variable Vergütung <sup>10</sup>	-	6,41	51,40	40,62	91,00	3,11	125,53	318,06

<sup>8</sup> Ohne Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2015, S. 34 ff.)

Im Vergleich zum Bericht für das Geschäftsjahr 2014 sind die aus Konzernsicht als Risk Taker identifizierten Vorstandsmitglieder der mBank S. A. ebenfalls enthalten.

<sup>9</sup> Natürliche Personen

<sup>10</sup> Inklusive Auflösungen von Rückstellungen für variable Vergütung aus Vorperioden

<sup>11</sup> Inklusive Group Treasury

## 6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleiter und Risk Taker

Gemäß Art. 450 (EU) 575/2013 Abs. 1 Satz h werden quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben, in der folgenden Tabelle dargestellt.

Segment	Aufsichtsrat	Geschäftsleiter <sup>12</sup>	Privatkunden	Mittelstandsbank	Corporates & Markets <sup>14</sup>	Non-Core Assets	Sonstige und Konsolidierung	Konzern gesamt
Beträge in Mio. Euro	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl
Anzahl Aufsichtsräte / Geschäftsleiter <sup>13</sup>	91	41	-	-	-	-	-	132
Anzahl der Risk Taker <sup>13</sup>	-	-	88	277	291	21	362	1.039
davon: Anzahl der Risk Taker in Senior Management Funktionen <sup>13</sup>	-	-	6	7	12	7	22	54
<b>Fixe Vergütung</b>	<b>0,69</b>	<b>9,23</b>	<b>12,72</b>	<b>37,87</b>	<b>78,74</b>	<b>3,34</b>	<b>54,34</b>	<b>196,94</b>
davon: in bar	0,69	9,23	12,72	37,87	78,74	3,34	54,34	196,94
davon: in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung</b>		<b>5,92</b>	<b>4,92</b>	<b>8,79</b>	<b>47,18</b>	<b>1,47</b>	<b>18,17</b>	<b>86,46</b>
davon: variabel in bar	-	3,26	3,54	7,76	24,01	0,84	13,33	52,74
davon: variabel in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	2,66	1,38	1,03	23,17	0,63	4,84	33,71
davon: variabel in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Anteil der für 2015 aufgeschobenen variablen Vergütung (sog. Deferral)</b>		<b>3,01</b>	<b>1,34</b>	<b>1,01</b>	<b>19,60</b>	<b>0,72</b>	<b>4,68</b>	<b>30,36</b>
davon: aufgeschobener Anteil in bar	-	1,51	0,67	0,51	9,80	0,36	2,34	15,18
davon: aufgeschobener Anteil in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	1,51	0,67	0,51	9,80	0,36	2,34	15,18
davon: aufgeschobener Anteil in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>12</sup> Ohne Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2015, S. 34 ff.)

<sup>13</sup> Natürliche Personen

<sup>14</sup> Inklusive Group Treasury

Segment	Aufsichtsrat	Geschäftsleiter <sup>15</sup>	Privatkunden	Mittelstandsbank	Corporates & Markets <sup>17</sup>	Non-Core Assets	Sonstige und Konsolidierung	Konzern gesamt
	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl	Betrag / Anzahl
<b>Ergänzende Informationen hinsichtlich des Gesamtbetrags der variablen Vergütung</b>								
<b>Artikel 450 h(iii) CRR – Gesamtbetrag der ausstehenden aufgeschobenen variablen Vergütung aus Vorjahren</b>	–	4,42	3,65	4,04	57,26	2,22	10,52	82,11
davon nicht erdiente Anteile	–	3,89	3,57	4,04	57,26	2,07	9,88	80,70
davon erdiente / gewährte Anteile (Zahlung in 2016)	–	0,53	0,08	–	–	0,15	0,64	1,41
<b>Betrag, der durch Anwendung von Malusregelungen in 2015 verringert wurde</b>	–	–	0,56	0,16	0,78	0,06	1,35	2,92
<b>Anzahl der Begünstigten, die eine garantierte variable Vergütung erhalten haben<sup>16</sup></b>	–	–	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	4
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung	–	–	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	0,38
<b>Anzahl der Begünstigten, die in 2015 eine Neueinstellungsprämie erhalten haben<sup>16</sup></b>	–	–	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	2
Gesamtbetrag der in 2015 gezahlten Neueinstellungsprämien	–	–	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	0,07
<b>Anzahl der Begünstigten, die in 2015 eine Abfindung erhalten haben<sup>16</sup></b>	–	–	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	6	6	6	20
Gesamtbetrag der in 2015 gezahlten Abfindungen	–	–	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	0,92	1,93	0,69	3,64
<b>Anzahl der Begünstigten, die in 2015 eine Abfindung zugesprochen bekamen<sup>16</sup></b>	–	–	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	10	8	6	29
Gesamtbetrag der in 2015 gewährten Abfindungen	–	–	k. A. <sup>18</sup>	k. A. <sup>18</sup>	2,21	3,27	1,24	7,76
Artikel 450 h(v) – Höchste einer Einzelperson gewährte Abfindung	–	–	0,05	0,48	0,54	0,75	0,54	0,75
<b>Anzahl der Begünstigten, die 2015 ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung erhalten haben<sup>16</sup></b>	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtbetrag an ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung</b>	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtbetrag der für Mehrjahreszeiträume in Aussicht gestellten variablen Vergütung, der keiner jährlichen Überprüfung unterliegt</b>	–	–	–	–	–	–	–	–

15 Ohne Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2015, S. 34 ff.)

16 Natürliche Personen

17 Inklusive Group Treasury

18 Zahlungen, die anlässlich der Aufnahme oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Garantien, Buy-outs und Abfindungen) gewährt werden, sind zur Wahrung der Vertraulichkeit in aggregierter Form dargestellt, sofern weniger als vier Personen eine solche Leistung erhalten haben.

### 6.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung

Gemäß Art. 450 (EU) 575/2013 Abs. 1 Satz i wird in der folgenden Tabelle die Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Million Euro oder mehr beläuft, aufgeschlüsselt. Die Aufschlüsselung erfolgt nach Vergütungsstufen von 500.000 Euro.

Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf 1 Mio. Euro oder mehr beläuft <sup>19</sup>	
1.000.000 bis 1.500.000 Euro	9
1.500.000 bis 2.000.000 Euro	2
2.000.000 bis 2.500.000 Euro	-
2.500.000 bis 3.000.000 Euro	-
3.000.000 bis 3.500.000 Euro	-
3.500.000 bis 4.000.000 Euro	-
4.000.000 bis 4.500.000 Euro	-
4.500.000 bis 5.000.000 Euro	-
> 5.000.000 Euro	-

Frankfurt am Main, im Juni 2016  
Commerzbank Aktiengesellschaft

<sup>19</sup> Ohne Aufsichtsrat und Geschäftsleiter der Commerzbank AG (siehe Geschäftsbericht 2015, S. 34 ff.)

**Commerzbank AG**

Zentrale  
Kaiserplatz  
Frankfurt am Main  
[www.commerzbank.de](http://www.commerzbank.de)

Postanschrift  
60261 Frankfurt am Main

Tel.: 069 136-20  
E-Mail: [info@commerzbank.com](mailto:info@commerzbank.com)

